Kommunale Integration in Vielfalt
„Voneinander lernen – Miteinander leben“

Handlungskonzept „Interkulturelle Bildung“ für die Stadt Monheim am Rhein

Februar 2020

Prof. Dr. Beate Küpper, Dr. Ann-Marie Krewer, Prof. Dr. Michael Noack,
Julia Raspel, Marlen Döhl

Hochschule Niederrhein
Fachbereich Sozialwesen / SO.CON Institut
Reinarzstraße 49, 47805 Krefeld

Kontakt:

Prof. Dr. Beate Küpper
Fachbereich Sozialwesen Institut SO.CON – Social Concepts –
Institut für Forschung und Entwicklung in der Sozialen Arbeit
Richard-Wagner-Straße 101
41065 Mönchengladbach
Hochschule Niederrhein
Tel: 02161 186 5709 (Sekretariat); Mobil: 01577 144 7298
beate.kuepper@hs-niederrhein.de
https://www.hs-niederrhein.de/forschung/socon/

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung 1

TEIL I 3

1 Interkulturelle Bildung in Monheim am Rhein: Ausgangslage und Zielsetzung 3

1.1 Annäherung an den Begriff „Interkulturelle Bildung“ 4

1.2 Was ist Interkulturelle Bildung? 7

1.3 Ziel und Zielgruppen von Interkultureller Bildung 9

1.4 Verwandte Ansätze, Überschneidungen und Unterschiede 10

1.5 Die Schattenseite Interkultureller Bildung: Von Alltagsrassismus bis Rechtsextremismus 11

2 Was es in Monheim am Rhein unter dem Dach „Eine Stadt für alle“ schon gibt 17

3 Schritte der Analyse von Ist-Stand, Bedarfen und Ideen in Monheim am Rhein rund um Interkulturelle Bildung 20

4 Herausforderungen und Handlungsempfehlungen rund um Interkulturelle Bildung 22

4.1 Übergreifende Herausforderungen und Empfehlungen für die Implementation von Maßnahmen 23

4.2 Allgemeine Herausforderungen und Empfehlungen für Interkulturelle Bildung 24

4.2.1 Allgemeine Empfehlungen mit Blick auf Beharrungen, Alltagsrassismus, Diskriminierung 26

4.2.2 Typische „Aufregerthemen“: 29

4.3 Empfehlungen in Bezug auf Rechtspopulismus, Rechtsextremismus, Hass 30

4.3.1 Vertrauen aufbauen 30

4.3.2 Leitbild der Stadt mit Demokratiebildung verflechten 31

4.3.3 Mit wem soll, mit wem muss man reden und worüber? 32

4.3.4 Konflikte und Konfliktmanagement 35

4.3.5 Sich auf Hass, Rechtspopulismus und Rechtsextremismus vorbereiten 37

4.4 Zentrale Themen, Herausforderungen und Empfehlungen in Monheim am Rhein rund um das Thema Interkulturelle Bildung 39

4.4.1 Begegnung, Austausch und Kontakt befördern 41

4.4.2 Von Diskriminierung Betroffene empowern, schützen und unterstützen 44

4.4.3 Handlungssicherheit im Umgang mit Diversität gewinnen 46

4.4.4 Beteiligung ermöglichen und Transparenz gewährleisten 47

4.4.5 „Schnittstellenmanagement und Kooperationen optimieren“ 49

4.4.6 Innerstädtische Spaltung aufweichen 50

4.4.7 Übersättigung durch eine vielfältige Konzeptlandschaft managen 52

4.4.8 Weitere Beobachtungen, Ideen und Empfehlungen („Schatzkiste“) 53

4.5 Dauerhaftigkeit: (Selbst)evaluation als Planungs- und Steuerungsinstrument 55

5 Literatur 59

6 Beispiel Selbstevaluation: partizipative Veranstaltung planen 61

TEIL II Detaillierte Darstellung der Ergebnisse 62
7 Darstellung des Prozesses und der einzelnen Ergebnisse 62
7.1 Analyse von Monheimer Konzepten unter dem Dach „Eine Stadt für alle“ 62
7.2 Auftaktveranstaltung am 14.05.2019 64
7.3 Informelle Gespräche 66
7.4 Bürger:innenbefragung 66
7.5 Expert:inneninterviews 69
7.6 Workshops im November 2019 80
7.6.1 „Sinne schärfen – Kompetent sind alle“ im Rahmen des Inklusionstags 2019 81
7.6.2 Monheim am Rhein wird Anti-Rassismus-Stadt 81
7.6.3 „Monheim für alle“: Bestehende Ansätze gezielt vernetzen 82
7.6.4 Externe Perspektiven auf das Berliner Viertel 83
7.6.5 Gesammelte Vorschläge der Workshop-Teilnehmer:innen 84

Zusammenfassung

Die Stadt Monheim am Rhein hat das Institut SO.CON der Hochschule Niederrhein beauftragt, ein Handlungskonzept „Interkulturelle Bildung“ in einem partizipativen Prozess gemeinsam mit Monheimer Fachkräften, aber auch unter Beteiligung der Zivilgesellschaft zu entwickeln. Die Projektentwicklung hatte eine Laufzeit von 10 Monaten (März 2019 bis Januar 2020). Ziel ist die Förderung eines wertschätzenden Miteinanders in der Stadtgesellschaft unter dem Motto „Eine Stadt für alle“.

Das vorgelegte Konzept versteht sich ergänzend zu den bisherigen Aktivitäten zur Förderung des Zusammenlebens in der Stadt und fokussiert vor allem auf verbleibende Herausforderungen. Die Konzeptentwicklung verlief in mehreren Schritten zur Analyse des Ist-Stands vorhandener Aktivitäten rund um Interkulturelle Bildung sowie zur Erhebung von Bedarfen, Wünschen und Ideen für die Weiterentwicklung. Im Einzelnen gehörte dazu:

- Die Analyse bereits vorhandener Konzepte und Maßnahmen in engem Zusammenhang mit Interkultureller Bildung.
- Eine Auftaktveranstaltung, um kommunale wie zivilgesellschaftliche Expert:innen und Fachkräfte sowie interessierte Bürger:innen ins Boot zu holen.
- Viele informelle Gespräche mit für diesen Themenbereich relevanten Monheimer Akteuren.
- 29 halbstandardisierte Expert:inneninterviews
- Eine Bürgerbefragung in Kombination mit einer Konsultation durch das städtische Mitmach-Portal.
- Unterschiedliche Workshops, um Vorschläge der Beteiligten vor Ort aufzugreifen.

Die genannten Punkte wurden in das vorliegende Konzept integriert und sind wichtiger Baustein neben den Empfehlungen, die sich aus Wissenschaft und Forschung rund um das Thema ergeben.

Deutlich wird: Monheim am Rhein verfügt über eine sehr gute Ausgangslage für Interkulturelle Bildung und eine vielfältige Konzeptlandschaft mit dazugehörigen Ansprechpartner:innen. Es finden bereits jede Menge Aktivitäten zur Förderung des Zusammenlebens in Vielfalt und Gleichwertigkeit aller Bürger:innen statt, die sowohl von Seiten der Kommune als auch diversen zivilgesellschaftlichen Akteuren und vielen Monheimer Bürger:innen initiiert und getragen werden. Diese Einschätzung wird auch von den befragten Bürger:innen geteilt, die sich im Großen und Ganzen ziemlich zufrieden mit dem Zustand der Stadt in Bezug auf das Leitmotto zeigen. Dennoch werden einige kleinere Baustellen ebenso wie einige Herausforderungen erkennbar. Dazu gehören: Handlungssicherheit mit Diversität gewinnen, Schnittstellenmanagement zwischen verschiedenen Akteuren und Transparenz verbessern, Beteiligung ermöglichen, Erwartung an Zuspruch und Mitmachen klären, innerstädtische Spaltungen aufweichen, Begegnungen und Kontakt fördern, Umgang mit Übersättigung durch die breite Angebotslandschaft finden. Die Schattenseite von Interkultureller Bildung bestehend aus Rassismus, Rechtspopulismus und Rechtsextremismus sind zwar in der Stadt kein großes Thema, aber vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Stimmungslage ebenfalls zentral.

Es lassen sich einige allgemeine Handlungsempfehlungen in Zusammenhang mit dem Thema „Interkulturelle Bildung“ formulieren, die sich dann jeweils in viele kleinere und größere, mal konkrete, mal abstraktere Vorschläge ausformulieren lassen.

- Eigene Leitwerte von Vielfalt und Gleichwertigkeit ernst nehmen, ausformulieren und durchdeklinieren, eigener Zielsetzung folgen.

- Sensibilisierung und kritische Selbstreflexion gegenüber Machtstrukturen entlang zugewiesener ethnischer, kultureller, religiöser, genderbezogener usw. Gruppenzuweisungen einschließlich Gewohnheiten, Alltagsrassismus und Diskriminierung.

- Systematisch überprüfen, wie vielfältig und gleichwertig, auch wie zugänglich verschiedene Strukturen tatsächlich bereits sind und ggf. gezielt nachbessern; stets unterschiedliche Perspektiven und Bedarfe berücksichtigen und insbesondere die von Ungleichwertigkeit Betroffenen einbeziehen und Angebote/Formate gemeinsam gestalten.

- Schutz, Rückendeckung, Beratung und Solidarität für unmittelbar Betroffene (für Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit Betroffener, für Unterstützer:innen, für bedrohte exponierte Personen)

- Vernetzungsstrukturen ausbauen (Kommunikationskanäle, Roundtable, Bürgerbeiräte o.ä.) zwischen verschiedenen Akteuren (Kommune, zivilgesellschaftliche Bündnisse, Einrichtungen, Soziale Arbeit, Schule, Kirche/Glaubensgemeinschaften, Gewerkschaften, Sport, Polizei …); aktiven Bürger:innen ein Forum und eine Struktur zur Mitarbeit bieten.

- Die Bedrohung durch Hass und Hetze ernst nehmen und sich im Vorfeld darauf vorbereiten; Kompass für Demokratie (wieder) gewinnen.

- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema verstärken: Werben für die Akzeptanz von Vielfalt, Sammlung und Zugänglichmachen von Aktivitäten rund um Interkulturelle Bildung und verwandten Themen.

Etliches findet sich ähnlich auch schon in den bereits vorhandenen Konzepten zur Förderung des Zusammenlebens in der Stadt. Es empfiehlt sich, die eng verwandten Themen (Inklusion, Integration, Diversity, Kulturelle Bildung, Empowerment, Schutz/Beratung von Betroffenen, Anti-Rassismus, Antidiskriminierung, Rechtspopulismus, Rechtsextremismus) noch stärker zusammenzudenken und an das, was bisher schon gut funktioniert, anzuknüpfen bzw. für weitere Handlungsfelder zu adaptieren. Klar ist: Interkulturelle Bildung ist ein Prozess, der viel Gelassenheit, Zeit und Geduld fordert. Das bedeutet, Interkulturelle Bildung ist als eine Querschnitts- und Daueraufgabe zu verstehen, die Haltung und Handlung im Alltag, übergreifende und regelmäßige Aktivitäten wie auch besondere Aktionen umfasst, die die Aufmerksamkeit auf das Thema lenken und den Blick nochmal schulen und schärfen helfen. Klar ist auch: Monheim am Rhein ist schon auf einem sehr guten Weg hin zu einer „Stadt für alle“, den es lohnt weiterzugehen.

TEIL I

1 Interkulturelle Bildung in Monheim am Rhein: Ausgangslage und Zielsetzung

Die Stadt Monheim am Rhein versteht sich als „Stadt für alle“, in der Inklusion umfassend verwirklicht ist. Dieses strategische Ziel umfasst den Anspruch, „dass Monheim am Rhein sich zu einem Ort entwickeln soll, in dem Vielfalt wertgeschätzt, Teilhabe für alle aktiv ermöglicht und niemand ausgegrenzt wird“, formuliert im Ratsbeschluss vom 17.09.2014 (Vorlage Nr. IX/0083).

Es gibt in Monheim am Rhein bereits etliche wichtige und gute Konzepte, die sich diesem strategischen Ziel einer „Stadt für alle“ zuordnen lassen, darunter beeindruckend viele und vielfältige Aktivitäten zur Beförderung von Vielfalt, Partizipation und Gleichwertigkeit mit Blick auf die Stadtgesellschaft und zum Abbau von Hemmnissen und Barrieren, die dem Leitmotto entgegenstehen. Diese werden von vielen ehrenamtlichen wie professionellen Akteuren angestoßen und umgesetzt, von vielen Bürger:innen begrüßt, mitgetragen, mitgestaltet und als Erfolg gesehen. Gleichzeitig gibt es auch in Monheim am Rhein – obwohl Vieles auch aus Sicht der Bürger:innen bereits gut läuft – noch weiteren Handlungsbedarf. Das Monheimer Diskussionspapier aus dem Herbst 2018 verweist hier explizit auf das Erstarken des Rechtspopulismus auch in Monheim am Rhein und auf die „stellenweise aufgeheizte Diskussion um den Neubau von zwei Moscheen in Monheim“. Befördert werden soll daher die „interkulturelle Offenheit und Kompetenz der Stadtbevölkerung“ einschließlich der Förderung von „Toleranz und Vielfalt“ und dem aktiven Entgegentreten gegen „Ausgrenzung und Abwertung“. Hierzu soll im Rahmen einer nachhaltigen Gesamtstrategie neben der neu geschaffenen Stelle „Interkulturelle Bildung“ ein Handlungskonzept „Interkulturelle Bildung“ erstellt werden. Dieses soll (1) vorhandene Ressourcen und Potentiale bzw. Probleme und Herausforderungen im Hinblick auf das Erreichen verschiedener Bevölkerungsgruppen durch bestehende Angebote ermitteln, (2) Ziele und konkrete Handlungsoptionen bieten, wozu auch die Frage nach einer besseren Koordinierung, Vernetzung und Unterstützung bestehender Aktivitäten gehört, und (3) Vorschläge zur Umsetzung, Evaluation und Weiterentwicklung des Aktionsplans enthalten.

Viele der vorhandenen Aktivitäten in Monheim am Rhein sind bereits eng mit dem Thema der Interkulturellen Bildung verbunden. Dazu gehören insbesondere die Konzepte „Kulturelle Bildung“ und „Monheim inklusiv!“, das Integrationskonzept sowie das geplante Vorhaben, der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) beizutreten und hierzu einen 10-Punkte-Aktionsplan umzusetzen. Auch die bestehenden Städtepartnerschaften mit dem Ziel Menschen verschiedener Länder zusammenzuführen, können hier angeführt werden. Außerdem bietet Monheim ein vielseitiges Angebot an Aktivitäten, die sich ganz unmittelbar auf die Integration und Inklusion von (Neu)Bürger:innen ausrichten, die aus anderen Ländern als Geflüchtete oder als Migrant:innen in die Stadt am Rhein kommen oder hier bereits in der ersten, zweiten, dritten oder vierten Generation aufwachsen. Dazu gehören aber auch solche Aktivitäten, die sich übergreifend inklusiv verstehen, mit Blick auf alle Bürger:innen mit ihren diversen Merkmalen bzw. sozialen Gruppenbezügen: Alt, Jung, Mittelalt und Mitteljung, verschiedenen Geschlechts und genderbezogener Orientierung und Identität, unterschiedlicher Religion und Ethnie, mit und ohne eine Behinderung, sozial besser oder schlechter gestellt. Erwähnt seien auch Aktionen und gezielte Förderprogramme, um benachteiligte soziale Gruppen

und Quartiere zu fördern und Barrieren und Diskriminierungen abzubauen. Diese beeindruckende Anzahl an bereits vorhandenen Konzepten und Aktivitäten zeichnet Monheim am Rhein aus. An diese lässt sich auch mit dem Ziel der Förderung der Interkulturellen Bildung gut anschließen bzw. ist einiges deckungsgleich und wird bereits umgesetzt.

Vor diesem Hintergrund ist das Ziel des vorliegenden Handlungskonzepts zur „Förderung der Interkulturellen Bildung“ in Monheim am Rhein, das inklusive Selbstverständnis der Stadt im Sinne einer „Stadt für alle“ voranzubringen. Es geht darum Vielfalt, Toleranz und Teilhabe zu ermöglichen und zu fördern und zugleich menschenfeindliche Abwertung und Ausgrenzung abzubauen, die Qualität einer demokratischen Kultur zu fördern und demokratiefernen und demokratiefeindlichen Stimmungen entgegenzuwirken.

Leitend bei Interkultureller Bildung ist stets die Norm von Würde und Gleichwertigkeit für alle Menschen, wie sie auch im Grundgesetz verankert ist. Damit zählt die Förderung Interkultureller Bildung wie auch verwandter Konzepte zu den genuinen Zielsetzungen und Aufgaben einer Stadt. Dazu gehören auch Wachsamkeit gegenüber Ungleichwertigkeiten und das Bemühen um die Herstellung von mehr Gleichwertigkeit, insbesondere mit Blick auf sozial „schwache“ Gruppen bzw. Personen, die diesen Gruppen zugewiesen werden oder sich selbst mit diesen identifizieren (also jenen, die üblicherweise über weniger soziale, ökonomische und politische Teilhabechancen verfügen). Im Motto „Monheim eine Stadt für alle“ spiegelt sich dieses demokratische Selbstverständnis.

Interkulturelle Bildung lässt sich verstehen als ein **Dauer- und Querschnittsthema**, das in allen Institutionen und Ressorts der Kommune, den Verbänden und Organisationen sowie der Stadt insgesamt mit ihren zahlreichen Aktivitäten, insbesondere aber in den Herzen, Köpfen und Handlungen der Bürger:innen, verankert werden muss. Das heißt, es muss ein „Projekt aller“ in der Stadt Monheim am Rhein werden. Das Konzept wurde daher (wie auch im Monheimer Diskussionspapier gewünscht) in einem partizipativen Prozess in Monheim am Rhein mit Bürger:innen, Expert:innen, Schlüsselakteuren und Personen aus der Verwaltung entwickelt. Viele ihrer Kenntnisse, Beobachtungen, Erfahrungen, Sichtweisen und Ideen sind in das Handlungskonzept eingeflossen. Es versteht sich als Ergänzung zu den in der Stadt bzw. im Kreis Mettmann bereits vorliegenden Konzepten und Angeboten. Daher fokussiert das Konzept primär auf „Lücken“ oder „Baustellen“, die im Rahmen einer vorgeschalteten Analyse des Ist-Standes identifiziert wurden. In diese Analyse sind die Eindrücke, Erfahrungen, Einschätzungen und Ideen vieler Bürger:innen aus Monheim am Rhein, ermittelt im Rahmen von Gesprächen, Interviews und Workshops in der Stadt, eingegangen.

1.1 Annäherung an den Begriff „Interkulturelle Bildung“

Zunächst ist es wichtig zu klären, was mit „Interkultureller Bildung“ überhaupt gemeint ist, um dann im nächsten Schritt zu überlegen, wie Interkulturelle Bildung konstruktiv für ein gutes Miteinander in einer Kommune umgesetzt und ausgestaltet werden kann, und was genau wie gefördert werden soll. Die Klärung des Begriffs und des Konstrukts der „Interkulturellen Bildung“ ist gar nicht so einfach, sie hängt ganz wesentlich vom jeweiligen Verständnis von „Kultur“ und von „Bildung“ ab. In einer Kommune verstehen Bürger:innen manchmal etwas anderes darunter als Expert:innen, die sich mit dem Thema professionell beschäftigen. Erschwerend kommt hinzu, dass auch das professionelle Verständnis einer Wandlung unterliegt. Der Begriff und das Konzept der Interkulturellen Bildung sind in Wissenschaft und Praxis verbreitet, aber entsprechend umstritten. Ein Grund hierfür ist, dass mit dem Begriff der Interkulturellen Bildung implizit unterstellt werden kann, es gäbe so etwas wie „eine einheitliche, unveränderliche Kultur“ – oft festgemacht an Nationalität und/oder Ethnie –, Menschen gehörten einer

Kultur A oder B an und müssten darin geschult werden, wie sie miteinander klarkommen. Dabei geht es, so die Beobachtung, immer auch um Macht: Wer definiert eigentlich, was „unsere“, was „deren“ Kultur ist? Wer weist eine Person eigentlich dieser oder jener Kultur anhand welcher Merkmale zu? Wer darf eigentlich bestimmen, wessen „Kultur“ die Spielregeln vorgibt und wer sich anpassen muss? An diesen Fragen entzünden sich nichtsdestotrotz auch Konflikte, etwa zwischen den Generationen.

Auch in Monheim am Rhein sind nicht alle Befragten so ganz glücklich mit der Begrifflichkeit „Interkulturelle Bildung“, wie im Prozess der Konzeptentwicklung deutlich wurde. Zugleich zeichnet sich aber ein weitgehend geteiltes Verständnis ab, das mit dem für dieses Konzept angelegte Verständnis mehr oder weniger deckungsgleich ist (die Einschätzungen der Monheimer Expert:innen zum Begriff der Interkulturellen Bildung finden sich im Detail in TEIL II).

Erschwerend kommt der nachvollziehbare Wunsch eines einfachen Rezepts hinzu, wie die komplizierte Sache mit der Verschiedenheit aufgelöst und damit dann das Thema „Interkulturelle Bildung“ abgehakt werden kann. Leider gibt es aber weder eine Patentlösung, noch ist das Thema jemals beendet. Zusammenleben mit anderen, die anders sind oder die man als anders empfindet, ist schlicht Normalität und es wird dabei auch immer Bestrebungen geben, die eigenen Sichtweisen, Gewohnheiten und Privilegien durchzusetzen und zu verteidigen. Wenn der Anspruch an Gleichwertigkeit besteht und dieser wird von der Stadt Monheim am Rhein immer wieder betont, dann bedeutet das vor allem Geduld, Gelassenheit und schrittweises Weitergehen auf dem Weg hin zu einer „Stadt für alle“.

Was ist überhaupt „Kultur“?

Unter „Kultur“ wird ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen, Werteorientierungen und Symbolen verstanden, mit denen Gruppen auf strukturelle Anforderungen reagieren, ihren Alltag bewältigen und sich verständigen (Handschuck/Schroer 2002; vgl. auch Leiprecht 2004). Kultur bestimmt das Fühlen, Denken, Handeln und Bewerten (Thomas 2006), geprägt von Sozialisation und Gewohnheiten, aber auch Moden und Trends. Sie wird von vielen Mitgliedern einer Gesellschaft geteilt und verstanden, davon Abweichendes wird als „unnormal“ empfunden. Kultur bietet also einen „Bilderrahmen“, durch den jedes Individuum in die Welt blickt. Der eigene Ausschnitt wird leicht als selbstverständlich und als das einzig mögliche Bild betrachtet. Dass andere Personen einen jeweils etwas anderen Ausschnitt sehen, ist kaum vorstellbar und noch weniger, wie dieser Ausschnitt aussieht. Während einige Aspekte von Kultur leicht erkennbar sind (Sprache, Kleidung, Essen, einige Eigenschaften und Gewohnheiten), liegen viele andere unter der Oberfläche (Einstellungen, Werthaltungen, Glaubensvorstellungen, Wahrnehmungen und Annahmen über andere und die Welt) oder sind nur schwer einzuordnen (z.B. Kommunikationsstile). Umso mehr unterliegen sie daher Vermutungen, Unterstellungen und Zuweisungen (z.B., dass alle Migrant:innen Muslime sind und alle Muslime gläubig) sowohl durch andere wie durch die eigene Person bzw. soziale Gruppe. Kultur umfasst eine *ästhetische, künstlerische Dimension* wie Musik, Malerei oder Theater, aber auch *Alltagskultur*, die sich zum Beispiel in Essen, Kleidung oder das Feiern von Festen ausdrückt, die *institutionalisierte Kultur*, die Sprache und Gesetze umfasst sowie die *internalisierte Kultur,* die erlernte und verinnerlichte kulturelle Vorstellungen beinhaltet. Darunter fällt im Einzelnen zum Beispiel was als höflich gilt (z.B. in die Augen schauen oder nicht in die Augen schauen), was als sauber gilt (z.B. mit oder ohne Straßenschuhe einen Wohnraum zu betreten) oder explizit oder implizite Vorstellungen davon, was sich für Frauen oder Männer schickt (vgl. Freise 2007, S. 16 ff.).

Kultur wird häufig an Regionen, Ländergrenzen und Staatsangehörigkeiten festgemacht, doch sie zeigt sich auch in verschiedenen kulturellen Submilieus, Generationen oder in der Kultur von Institutionen und Organisationen (z.B. in städtischer Kultur, der Verwaltung usw.). Kultur ist jedoch erst einmal unabhängig von nationalen Grenzen und erst recht von Ethnien – sie orientiert sich vielmehr an der konkreten Lebenswelt der Menschen (Liebscher und Fritzsche 2010, S. 83).

Auch wenn Kultur eine gewisse Stabilität aufweist und Menschen, die etwa in einer Region leben, in den gleichen Verein gehen oder bei derselben Institution arbeiten, einiges an Kultur teilen, unterscheiden sie sich in vielen anderen Aspekten. Kultur ist also keineswegs einheitlich und unveränderbar und Menschen innerhalb einer Kultur keineswegs alle gleich. Vielmehr ist Kultur oft widersprüchlich und unterliegt einem beständigen Wandel, ist dynamisch, fließend, Neues kommt hinzu, wird übernommen und eingearbeitet. So ist jede Person immer von einer ganz individuellen Mischung unterschiedlicher Kulturen geprägt, gehört immer mehreren Kulturen gleichzeitig an bzw. identifiziert sich damit. Von anderen passiert die Zuweisung oft sehr vereinfacht – da wird eine Person aufgrund eines Merkmals X einer Kultur X zugewiesen, egal was die Person selbst denkt und fühlt.

„Kultur“ und der Kulturbegriff unterliegen immer einem gewissen Dilemma und werden daher durchaus kritisch gesehen: Auf der einen Seite gilt es, kulturelle Identitäten anzuerkennen und zu berücksichtigen – vielen Menschen ist das, was sie als „ihre Kultur“ begreifen wichtig. Dagegen können unterschiedliche kulturelle Eigenarten zu Missverständnissen führen und Konflikte auslösen (z.B. Unterschiede im höflichen, angemessenen Verhalten: so gilt in einigen Kulturen „anderen in die Augen sehen“ als Grundbedingung für Kommunikation, in anderen als furchtbar unhöflich oder sogar aggressiv). Auf der anderen Seite wird „Kultur“ nicht selten pauschalisierend verwendet und einfach allen Personen, die als einer Kultur zugehörig betrachtet werden, die gleichen Eigenschaften unterstellt und dabei ihre Individualität übersehen. Die kulturvergleichende Forschung zeigt: Die Unterschiede zwischen Personen innerhalb einer „Kultur“ sind größer als zwischen „Kulturen“. Kultur wird gern als Catch-All-Begriff verwendet, d.h. alles Mögliche auf „Kultur“ geschoben, auch persönliche Eigenarten oder gesellschaftliche Missstände werden „kulturalisiert“ (z.B. Erfolg oder Misserfolg in der Schule bzw. mehr oder weniger Chancen im Bildungssystem). Aus einer kritischen Perspektive ist es viel interessanter darauf zu schauen, wie Zuschreibungen zu Kultur überhaupt zustande kommen, wie sie in der alltäglichen Praxis hergestellt und ausgehandelt werden und wie sich darin Machtverhältnisse spiegeln (z.B. wer über wen und warum über kulturelle Eigenarten spricht).

Derzeit lebt ein besonders problematisches Verständnis von Kultur wieder auf, das Kultur wie in der Zeit des Nationalsozialismus völkisch-rassistisch definiert. Dabei geht es um die Festlegung, wer aufgrund seiner nationalen Herkunft, seiner vermeintlichen „Rasse“, aber auch seines Lebensstils zu einer Kultur gehört oder wer davon per se ausgeschlossen wird. Das hat auch immer etwas mit Wertigkeit zu tun: wer ist mehr wert, wer weniger wert. Darin ist immer eine Blut- und Bodenideologie versteckt, auch wenn sie neuerdings über scheinbar harmlose Begriffe wie „Ethnopluralismus“ daherkommt. Dies ist brandgefährlich. Es gilt, besonders kritisch hinzuschauen, wie dieses Verständnis sich breit macht, unbesonnen übernommen wird, aber auch von politisch-strategischen Akteuren aus dem rechtsextremen und neurechten Spektrum gezielt verbreitet wird.

1.2 Was ist Interkulturelle Bildung?

Wir schlagen vor, „Interkulturelle Bildung“ in einem weiten, inklusiven Sinne zu verstehen. Es geht darum, Menschen zu befähigen, mit kulturellen und lebensweltlichen Unterschieden „achtungsvoll, einfühlsam und kundig“ umzugehen (Niecke 2008, S. 42). Ganz wesentlich gehört auch dazu, Institutionen und Strukturen so zu gestalten, dass sie die Teilhabe aller ermöglichen und fördern sowie Ausgrenzungen und Benachteiligungen sozialer Gruppen abbauen. Interkulturelle Bildung bedeutet, sowohl unterschiedliche „Kulturen“ und Lebenswelten zu berücksichtigen als auch sie nicht überzustrapazieren. Zentral ist das wertschätzende Miteinander in der Stadtgesellschaft, wozu auch das Schärfen des Bewusstseins über persönliche Vorurteile und für Ungleichwertigkeiten gehört. Abbildung 1 zeigt eine Karte, die wir zur Abklärung des Begriffsverständnisses im Gespräch mit Expert:innen in Monheim am Rhein genutzt haben. Darüber hinaus gilt es aber auch, ein engeres Verständnis von Interkultureller Bildung aufzugreifen, welches Interkulturelle Bildung mit Blick auf das Zusammenleben von Alteingesessen und Eingewanderten betrachtet bzw. Zuschreibungen, Differenzierungs-, Auf- und Abwertungsprozesse, Privilegien/Diskriminierungen und Konflikte in Zusammenhang mit „Migration“ fokussiert.

Abbildung 1: Zugrunde gelegtes Verständnis Interkultureller Bildung

„Interkulturell“ ist eine Begegnung immer dann, wenn in der Wahrnehmung der Beteiligten nicht unterschiedliche Menschen zusammentreffen, sondern wenn die jeweiligen Gruppenzuweisungen dominieren, Menschen also nicht als individuelle Personen, sondern als Mitglieder sozialer Gruppen betrachtet werden bzw. sich selbst als solche wahrnehmen (u.a. Thomas 2016). Ausschlaggebend sind hier vor allem die subjektiven Wahrnehmungen, Zuweisungen und Identitäten und weniger reale Gruppenmitgliedschaften, die für die Beteiligten ggf. unerheblich sind, aber erheblich gemacht werden.

„Kultur“ und damit auch „Interkulturelles“ ist dabei keineswegs auf „Migration“ beschränkt, sondern schließt diverse, dynamisch sich verändernde „Kulturen“ ein, das gilt dann auch für Interkulturelle Bildung. Hier spielen neben den Merkmalen (oder Differenzlinien) von „Eingewandert-Sein“, Nationalität, Ethnie und Religion auch weitere, wie die soziale Herkunft, Alter, geschlechtliche und sexuelle Identität oder eine Behinderung, eine Rolle. Anhand dieser Merkmale wird tatsächliche oder auch nur vermeintliche Unterschiedlichkeit festgemacht. Ihnen wird Bedeutung weit über das eigentliche Merkmal hinaus zugewiesen, indem etwa einer Person X, die der Kultur X zugewiesen wird, auch spezifische Persönlichkeitseigenschaften oder Wertvorstellungen unterstellt werden, egal ob das im Einzelfall nun zutrifft oder nicht. Eine Person wird dann primär als Vertreter:in einer bestimmten Gruppe wahrgenommen, nicht als Individuum. Die Zuweisung zu einer „Kultur“ ist außerdem häufig unabhängig davon, ob eine Person ein Merkmal tatsächlich trägt, sich selbst damit identifiziert oder ihm Bedeutung zumisst – für viele Aspekte von Interkultureller Bildung ist vor allem die Zuweisung durch andere auschlaggebend.

Aus Sicht der Vorurteils- und Rassismusforschung kann bereits diese Kategorisierung und Differenzierung in „wir“ und „die“ ein erster Schritt in Richtung Abwertung und Ausgrenzung sein (u.a. Brown 2010; kurze Zusammenfassung u.a. von Küpper 2017). In jedem Fall wird durch die Einteilung deutlich, wer als zum „wir“ dazugehörig betrachtet wird und wer nicht. Studien im Rahmen der Theorie der Sozialen Identität (Tajfel/Turner 1986) belegen zudem immer wieder, dass bereits diese einfache Unterteilung ausreicht, um Vorurteile, intergruppale Konflikte oder im weiteren Verlauf gar Gewalt auszulösen und zu legitimieren. Die Eigengruppe bzw. Personen, die als Mitglied der Eigengruppe wahrgenommen werden, werden aufgewertet und bevorzugt, die Fremdgruppe bzw. die ihr Zugewiesenen abgewertet und im Zweifelsfall benachteiligt.

Wichtige Dimensionen sind bei dem Prozess der Kategorisierung und Differenzierung die Vorstellungen von „vertraut“ und von „fremd“. Wer „fremd“ aussieht, wird als „Fremde:r“ betrachtet und oft auch behandelt. Dazu gehört etwa die Frage nach dem „Wo kommst Du her?“ Ist die Antwort z.B. Monheim oder Köln, reicht das bisweilen dem oder der Fragenden nicht aus, es wird nachgehakt: „Wo kommst du denn *eigentlich* her?“ Hier wird das Problem deutlich: wer gilt als „fremd“, wer wird von wem zu „Fremden“ gemacht und welche Vorstellungen vom „Wir“ stecken darin? Entsprechend mag die Frage zwar nett gemeint sein und pure Neugier spiegeln, wird aber von dem Empfänger bisweilen als ein Fremdmachen empfunden. Denn in dem Moment wird klar: Der oder die Fragestellende betrachtet mich als „fremd“, und im Weiteren folgt die oft bittere Erkenntnis: Ich gehöre offenbar nicht wirklich und automatisch dazu, denn sonst würde man mir nicht diese Frage stellen.

Bei der Interkulturellen Bildung geht es u.a. darum, Zuweisungen zu „Kulturen“ zu reflektieren und auch danach zu fragen, welche Bedeutung sie eigentlich für wen haben und warum. Es geht dabei immer auch darum, die kritische Frage nach Macht, Dominanz und Hierarchie zu stellen. Wer ist aufgrund seiner (kulturellen) Gruppenzugehörigkeit bzw. Gruppenzuweisung in der machtvolleren und einflussreicheren Position und kann demnach bestimmen, was als „normal“, als „selbstverständlich“, als „wichtig“ oder als „das-haben-wir-aber-schon-immer-so-gemacht“ gilt, und wer dies weniger oder gar nicht definieren und bestimmen darf.

Wer ist eigentlich Migrant:in?

Das Statistische Bundesamt definiert in seinem jährlichen Bericht über die Bevölkerung in Deutschland Personen mit einem sogenannten „Migrationshintergrund“ darüber, ob jemand selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Dies können Personen sein, die außerhalb Deutschlands geboren wurden und eingewandert sind und nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, aber auch jene, die eingebürgert wurden, ebenso wie (Spät-)Aussiedler:innen, vor allem aus (den Nachfolgestaaten) der ehemaligen Sowjetunion, Personen, die durch die Adoption deutscher Eltern die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten haben sowie die (ggf. als Deutsche) geborenen Kinder dieser Gruppen. Die nach dem Zweiten Weltkrieg aus den ehemals deutschen Gebieten Vertriebenen zählen nach dieser Definition nicht dazu. In 2019 verfügte rund jeder Vierte in Deutschland über einen Migrationshintergrund. Herkunftsländer sind überwiegend die Türkei, ebenso auch Polen und Nachfolgestaaten der früheren Sowjetunion (vor allem Russland und Kasachstan) sowie Süd- und Süd-Ost-Europa (v.a. Italien, Rumänien, das ehemalige Jugoslawien, Griechenland) und neuerdings auch Syrien. Als Migrant:in zählen beispielsweise aber auch Personen mit einem Elternteil aus den Niederlanden. Entsprechend ist ein großer Teil der Migrant:innen katholisch, orthodox oder muslimisch, einige gehören anderen oder auch keiner Religion an.

An dieser Definition wird schnell erkennbar, dass diejenigen, die oft landläufig als „Migrant:innen“ gelten, keineswegs immer nach offizieller Definition auch ebensolche sind. Umgekehrt gelten viele Personen, die eigentlich nach dieser Lesart Migrant:innen sind, nicht wirklich als solche. Die landläufige Kategorisierung von „Migrant:in“ ist häufig abhängig von der zugewiesenen „kulturellen Herkunft“, oft auch verknüpft mit der religiösen Zugehörigkeit. Deutlich wird auch, dass die Kategorisierung von „Migrant:innen“ von nationalstaatlichen, räumlichen wie zeitlich-generativen Grenzziehungen abhängt und diese subjektiv als jeweils unterschiedlich wichtig betrachtet werden. Während ein Kind mit Großeltern aus der Türkei häufig immer noch als „Migrant“ betrachtet wird, gilt das nicht gleichermaßen für ein Kind mit Großeltern aus Polen oder mit einem Elternteil aus den Niederlanden.

1.3 Ziel und Zielgruppen von Interkultureller Bildung

Ziel von Interkultureller Bildung für eine Kommune ist letztlich, ein wertschätzendes Miteinander zu gestalten, in diesem Fall eben tatsächlich zu einer „Stadt für alle“ zu werden. Relevant wird Interkulturelle Bildung in diversen Lebenskontexten, u.a. im Bildungs- und Arbeitsbereich, bei Freizeitaktivitäten, im Freundeskreis und in der Nachbarschaft. Interkulturelle Bildung ist in jedem Fall ein Prozess, nicht etwas, was einmal gelernt und dann „gewusst“ wird. Vielmehr geht es um beständiges (selbst-)kritisches Hinterfragen und Reflektieren der eigenen Wahrnehmungen, Einschätzungen, Bewertungen und Handlungen, auch der im institutionellen Rahmen. Es geht also darum, ein Bewusstsein für den jeweils eigenen, unvermeidlichen, gruppenbezogenen Egozentrismus zu schaffen und Menschen (also auch jene, die in Institutionen Entscheidungen im Größeren oder Kleineren treffen) dafür zu sensibilisieren, dass die eigene Sichtweise nicht immer die einzig richtige und fortschrittliche ist (vgl. Nieke 2008, S. 77) und die eigenen Selbstverständlichkeiten und liebgewonnenen Gewohnheiten dem Gegenüber fremd erscheinen. Leitend sind dabei stets die bereits eingangs gestellten

Fragen: Wer definiert eigentlich wen als „anders“, „fremd“ oder „unnormal“, wer beansprucht eigentlich auf welcher Grundlage für sich „normal und richtig“ zu sein? Wer bestimmt was und warum und mit welchen Folgen für wen, wie etwas gemacht wird? Wer verfügt über welche Zugänge, für wen sind diese Zugänge einfach, nah, vertraut, für wen weit weg, neu, ungewohnt? Wer kann bestimmen, „was hier so üblich ist“? Wem wird das Mitmachen, die Teilhabe erleichtert, wem erschwert? Wer sitzt mit in der Runde und wird gefragt, über wen wird hinweg entschieden? Für wen gibt es Angebote und wer hat sich die ausgedacht, für wen gibt es keine und wer wurde auch nicht beteiligt? Wer gilt eigentlich aus wessen Sicht und warum als „problematisch“? Wer definiert überhaupt was als „Problem“? Wem wird Vertrauen geschenkt, wem mit Misstrauen begegnet? Wem wird etwas zugetraut, wer muss sich erst einmal beweisen? Wer kann machen, was er schon immer gemacht hat, von wem wird verlangt, sich umzustellen und neues zu lernen? Und welche Rolle spielen hierbei jeweils die Zugehörigkeit bzw. Zuweisung zu sozialen Gruppen wie auch vermeintliche Vorrechte der Etablierten? Und wer hat die Macht, diese Fragen dann in explizite und implizite Regelungen und handfeste Entscheidungen im sozialen Nahraum umzusetzen, wie in Institutionen, Einrichtungen, Verbänden und Vereinen? Dabei gibt es immer auch Irritationen, Missverständnisse und Rückschritte, auch Konflikte und Ärger im Alltag gehören dazu.

Zielgruppe für Interkulturelle Bildung sind alle – in diesem Fall alle Bürger:innen in Monheim am Rhein, aber auch Fachkräfte und die Verwaltung. Interkulturelle Bildung schließt Aktivitäten auf der individuellen, institutionellen und strukturellen Ebene mit ein. Dazu gehört u.a. auch, eigene kulturelle Prägungen und scheinbare Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen, sowohl individuell wie institutionell, wie auch die Frage nach gruppenbezogenen Privilegierungen und Diskriminierungen zu stellen. Darüber hinaus ist wichtig, dass das Ziel insbesondere von Führungs- und Leitungskräften mitgetragen wird.

1.4 Verwandte Ansätze, Überschneidungen und Unterschiede

Interkulturelle Bildung ist eng mit anderen Konstrukten verwandt, die ebenfalls zum einen Unterschiedlichkeiten zwischen sozialen Gruppen in einer Gesellschaft, zum anderen den Umgang mit diesen Unterschiedlichkeiten beschreiben: **Diversity, Inklusion, Integration und kulturelle Bildung** (dazu u.a. Walgenbach 2014; Georgi 2015). Stets spielt dabei auch eine Rolle, dass Menschen erstens in verschiedene soziale Gruppen eingeteilt werden (kategorisiert, in Schubladen gesteckt), zweitens damit stereotype Zuweisungen von Eigenschaften und Verhaltensweisen usw. verbunden sind, drittens dies an Wertigkeit geknüpft wird, in denen sich die Machtverhältnisse in einer Gesellschaft – also auch in einer Stadt wie Monheim am Rhein spiegeln und viertens daraus dann Folgen für die Adressierten, die Adressierenden, das Miteinander und die Gesellschaft insgesamt entstehen. Immer geht es auch um die Privilegierung der *einen* und die Diskriminierung der *anderen*, in Abhängigkeit der jeweils zugewiesenen Gruppenzugehörigkeit. Diese können dann je nach **intersektionaler Verschränkung** (d.h. die Mischung aus ethnisch-kulturellen, religiösen, gender- und sexuellen identitätsbezogenen usw. Merkmalen) noch einmal unterschiedlich sein. So sind beispielweise muslimische Frauen noch einmal mit anderen stereotypen Zuweisungen von Eigenschaften usw. konfrontiert als muslimische Männer, weiße Frauen mit anderen als schwarze Frauen und diese wiederum mit anderen als weiße Männer respektive schwarze Männer (u.a. Winker/Degele 2009). Dazu gehört auch ein Blick auf die Lesart von „Kultur“ in Zusammenhang mit Behinderung (Amirpur 2020). Im Positiven ist mit Interkultureller Bildung auch **Empowerment** – also Stärkung und Unterstützung bei der Selbstermächtigung – von denjenigen verbunden, die systematisch über weniger Macht verfügen und diskriminiert werden.

Die Debatte, welche Begrifflichkeit und welches Konzept denn nun angemessener und zutreffender ist, wird in der Wissenschaft und manchmal auch in der Praxis z.T. durchaus kontrovers diskutiert. Für die sehr praxisnahe Frage, wie sich eine Kultur von Vielfalt und Gleichwertigkeit in einer Kommune etablieren lässt, empfehlen wir, sich auf die Kernaussage zu beschränken, die bei verschiedenen Ansätzen die Gleiche ist und die sich kurz auf das gebräuchliche Motto reduzieren lässt: **anders, aber gleichwertig**.

1.5 Die Schattenseite Interkultureller Bildung: Von Alltagsrassismus bis Rechtsextremismus

Im Folgenden werden einige grundlegende Prozesse in aller Kürze erläutert, die Interkultureller Bildung im Wege stehen können. Sie können helfen, die Entwicklung, Aufgaben und Herausforderungen bei der Interkulturellen Bildung besser zu verstehen und damit auch wachsamer gegenüber möglichen Barrieren zu werden und konstruktiv auf sie zu reagieren.

Interkulturelle Bildung, Interkulturelle Begegnungen und auch Interkulturelle Konflikte unterliegen in einem jeweils gegebenen kulturellen Kontext immer einer **Machtasymmetrie**, d.h. die eine Seite ist dominanter, stärker, mächtiger als die andere (u.a. Weiß 2001). Bei Konflikten zwischen Alteingesessenen (bzw. die sich so fühlen) und migrantischen Personen(gruppen) in Deutschland gehören erstere zur Gruppe der Dominanten, die strukturell über mehr Macht (dann auch über mehr Einfluss, Teilhabe und Ressourcen) verfügen als letztere und dementsprechend umgekehrt, verfügen letztere systematisch erst einmal über weniger Macht und zwar ganz unabhängig vom konkreten Konflikt. In den jeweiligen Herkunftsländern kann das natürlich anders aussehen. Die jeweilige Machtasymmetrie ist oft tief in kulturellen Kontexten verwurzelt und in Erfahrungen eingebrannt, daher erscheinen sie selbstverständlich und sind schwer zu benennen. Vergangene Spuren prägen und beeinflussen mal subtil, mal offen auch heutige Generationen und Gesellschaften, denn sie sind ja nicht einfach weg, sondern werden weitergetragen. Dazu gehören insbesondere auch Spuren des Holocaust und des Kolonialismus (dazu u.a. Messerschmidt 2008), ebenso wie überkommene Ungleichwertigkeiten entlang von Gender, der sexuellen Orientierung/Identität und der Klasse. Entsprechend schwer und langwierig ist es, sie zu bearbeiten. Interkulturelle Bildung muss gegen Selbstverständlichkeiten, Gewohnheiten, verstellte Blicke und Widerstände arbeiten. Entsprechend könnten **Interkulturelle Konflikte** auch als Beleg und Folge einer voranschreitenden Integration betrachtet werden (u.a. El-Mafaalani 2018). Denn eine erfolgreiche Integration geht mit Anspruch an Teilhabe und Mitsprache einher, bei der sich wiederum Alteingesessene in ihrer überkommenen Vormachtstellung herausgefordert sehen.

Auf der **Schattenseite von Interkultureller Bildung** finden sich daher auch diverse miteinander verknüpfte Phänomene, die dazu dienen bzw. Ausdruck davon sind, Ungleichwertigkeiten zwischen sozialen Gruppen zu zementieren. Diese behindern Interkulturelle Bildung und stellen diese in Frage. Es beginnt bei subtilem oder ganz offen gezeigtem **Alltagsrassismus** wie er auch im **Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit** beschrieben ist (GMF; Heitmeyer 2002; Küpper 2016) bis hin zu **Diskriminierung auf individueller, institutioneller wie struktureller Ebene und Rechtspopulismus.** Im schlimmsten Fall gehören auch **Rechtsextremismus**, **Bedrohung** und **Hasstaten** dazu, die in gewisser Weise auch als Reaktion auf Fortschritte bei der Realisierung von Vielfalt und Gleichwertigkeit wie sie Interkulturelle Bildung anstrebt, gelesen werden können – rechtsextreme Täter:innen fühlen sich dadurch herausgefordert, eine vermeintliche Ordnung (wieder) herzustellen, die überkommene Hierarchien und ihnen selbst Vormachtstellung sichert, so eine These. Als eine wesentliche Facette geht es bei diesen Phänomenen, angefangen vom subtilen Alltagsrassismus bis

hin zum harten Rechtsextremismus und Hasstaten, im Kern immer um die Abwertung (oder sogar Entmenschlichung) der jeweils *anderen*, im Umkehrschluss um die Aufwertung der jeweiligen Eigengruppe. Hasstaten wie die jüngsten Anschläge in Halle und Hanau sind Ausdruck des blanken Hasses einiger weniger Täter, gefüttert und getragen jedoch von mal offenem, mal subtilen Formen der Abwertung, die durchaus auch in der breiten Bevölkerung geteilt werden (Zick/Küpper/Berghan 2019). Sie sind damit nur die Spitze eines Eisbergs von gruppenbezogener Abwertung, Ausgrenzung und Hass (Abbildung 2).

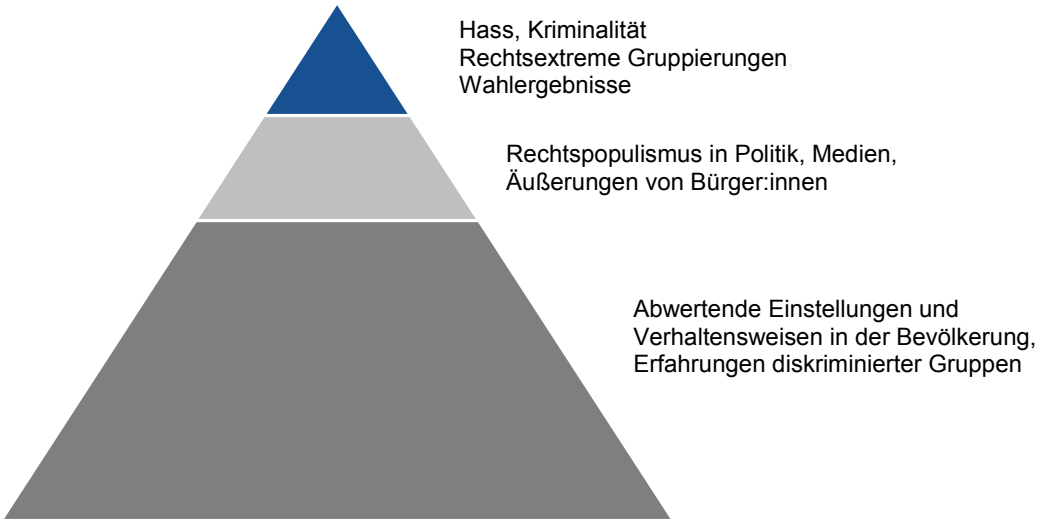


Abbildung 2: Eisberg-Modell von Abwertung, Ausgrenzung, Hass (eigener Entwurf; Küpper)

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) lässt sich als Sammelbegriff für die Feindlichkeit gegenüber Menschen verstehen, die einer sozialen Gruppe zugewiesen werden, die man für anders, unnormal, fremd oder ungleich hält. Sie entwickelt sich von Ignoranz, subtiler Ausgrenzung, viele kleinen Randbemerkungen, Distanz im Alltag, befeuert über seltsam einseitige und verzerrte Darstellungen in den Medien und der offenen Hetze im Internet bis hin zu handfester Diskriminierung – im schlimmsten Fall eskaliert sie in Gewalt bis hin zum Völkermord. GMF drückt sich aus und wird unterfüttert durch Vorurteile, die kleine Erzählungen darüber liefern, warum die eine Gruppe „zu recht“ mehr, die andere weniger wert ist, mehr oder weniger darf, zugesprochen bekommt usw., und die dazu dienen, Ungleichwertigkeit zu legitimieren. Sie enthalten kleine Erzählungen, Belege und Schuldzuweisungen an „die anderen“, denen Schlechtes unterstellt wird, die dann als Begründung herangezogen werden, warum man diese Gruppe nicht mag, sie ausgrenzt, ihr weniger Rechte zubilligt. Sie beruhen häufig auf uralten Mythen (z.B. über Juden, Frauen oder „die Orientalen“), die in Kulturen eingebrannt sind und immer wieder durch Kultur, Traditionen, Politik und auch Religion weitergetragen werden. GMF zeigt sich auch in Gewohnheiten, Glaubensvorstellungen, Regelungen, geschriebenen und ungeschriebenen Gesetzen und in struktureller Benachteiligung, z.B. wo und für wen es attraktiven Wohnraum, gute Gesundheitsversorgung oder Bildung gibt. Folge ist – ob bewusst oder unbewusst, gewollt oder ungewollt – die Privilegierung der *einen*, die Diskriminierung der *anderen*. Hierbei spielen Machtverhältnisse eine zentrale Rolle und sind

darüber hinaus ein Spiegelbild des jeweiligen sozialen Kontextes (wer in der Gesellschaft ohnmächtig ist, kann in kleinerem Kreis, seiner Organisation, seiner Familie durchaus in der machtvollen Position sein).

GMF zeigt sich mal offen, mal subtil und wird über Umwege kommuniziert, zum einem mit der Behauptung einer vermeintlich fundamental „anderen Kultur", zum anderen aus einem traditionellen, selbstdienlichen Glauben heraus, die „Natur" oder „ein höherer Wille" haben diese Ungleichwertigkeit so geschaffen und gewollt. Sie sind gespickt voller Doppelmoral, historischer Blindheit und willkommener Verdrängung, wenn es etwa um die Gleichstellung von Frauen und Homosexuellen oder gar um Antisemitismus geht. Verschiedene Elemente von GMF wie Fremdenfeindlichkeit, ethnischer Rassismus, Muslimfeindlichkeit, Antisemitismus, aber auch Homophobie und Sexismus sind in besonderer Weise miteinander verflochten. Wer eine soziale Gruppe abwertet, wertet zumeist auch andere ab.

Vieles, was an Diskriminierung und Hass passiert, wird gar nicht erst gemeldet, denn das allermeiste an alltäglicher Diskriminierung läuft weit unterhalb der Strafbarkeitsgrenze. Diskriminierung zeigt sich in verbreitetem Alltagsrassismus und alltäglichen Schwierigkeiten, die dadurch entstehen, dass Chancen und Anerkennung je nach Zugehörigkeit bzw. Zuweisung zu einer sozialen Gruppe nicht zufällig verteilt sind, für die einen ist das Leben einfacher, für die andere schwieriger und dies systematisch. Für viele migrantische Personen gehört das **Erleben von Diskriminierung** in diversen Lebensbereichen leider zu ihrem Alltag, wie u.a. eine große Studie für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gelegt (Beigang et al. 2016). Das Erleben von Diskriminierung macht traurig und es macht krank und die Folgen können Frustration und Rückzug sein. Einem besonderen Dauerfeuer sind nicht nur Muslime, sondern insbesondere auch Juden ausgesetzt. Antisemitismus, ob in seiner klassischen Variante oder in modernisierten Formen, die über die Zuschreibung von Mitschuld an der Verfolgung oder über eine antisemitische Kritik an Israel kommuniziert wird, ist nach wie vor zu wenig im Blick. Dazu gehören auch die Verstrickungen der eigenen Familien und die generative Weitergabe von antisemitischen Mustern und Abwehr von Schuld und Verantwortung. Eine besondere Rolle spielt hierbei der Hass im Netz, aber auch persönliche Beschimpfung und Bedrohung gehören zum Alltag vieler, wie Studien belegen. Aktuell ist auch wieder der Antifeminismus auf dem Vormarsch, einschließlich des Lächerlich-Machens von Anstrengungen der Beförderung von Gleichstellung der Geschlechter und Forderungen, diese wieder zurückzudrehen. Nach wie vor sind LSBTQ-Personen Angriffen ausgesetzt, von subtilen Bemerkungen und blöden Sprüchen bis hin zu Anpöbeleien und Gewalt.

Zugleich sind Personen, die von GMF adressiert werden, aber nicht selten ebenso selbst Träger von GMF, werten ihrerseits ganze soziale Gruppen ab, das gilt auch für migrantische Communities. Die eigene Benachteiligung aufgrund der zugewiesenen Gruppenmitgliedschaft schützt leider nicht vor der Abwertung und Ausgrenzung anderer sozialer Gruppen.

Strategische Akteure der **äußersten Rechten** spielen auf dieser Klaviatur, heizen die in der Bevölkerung vorhandenen Ressentiments an und rufen zum „Widerstand" auf, legitimieren ihn über Gerüchte von Benachteiligung und Bedrohung, verbreitet insbesondere über die Themen Asyl, Migranten und den Islam, immer auch unterfüttert von antisemitischen Verschwörungsmythen – wie auch der Verfassungsschutz warnt (Bundesamt für Verfassungsschutz 2016). Die sogenannte **Neue Rechte** transportiert völkisch-rassistische Ideologien sehr geschickt und mit der expliziten Strategie des „Mimikry" und der „Selbstverharmlosung" über Begriffe wie „Ethnopluralismus" und „Umvolkung", so dass ihr Gift inzwischen erfolgreich in breite Bevölkerungsschichten eingesickert ist und zum Teil recht naiv auch von etablierten Medien weitergetragen wird. Sie können als modernisierter Arm des klassischen harten **Rechtsextremismus** verstanden werden. Hier vernetzen und verbünden sich zunehmend verschiedene Gruppierungen und sind über ihre Kanäle (v.a. auch offene wie auch im Dunklen angesiedelte Social

Media) sehr gut vernetzt und in Windeseile mobilisierbar, wie die rechtsextremen Demonstrationen in Chemnitz 2018 gezeigt haben.

Der **Rechtspopulismus** nimmt hier eine vermittelnde Rolle ein. Er drückt seine Weltsicht im Wesentlichen in zwei Dimensionen aus, die sich sowohl bei politischen Akteuren wie auch in Teilen der Bevölkerung wiederfindet: Auf der vertikalen Dimension wird die Welt als Antagonismus zwischen dem vermeintlich „moralisch reinen, aber missachteten, betrogenen Volk" und einer vermeintlich „korrupten Elite" (Politiker, Medien, Wissenschaft, auch ggf. Stadtverwaltung) dargestellt. Diese vertikale Dimension findet sich auch in anderen Formen von Populismus (z.B. im Linkspopulismus). Auf der horizontalen Dimension, die den Rechtspopulismus zum *Rechts*populismus macht, geht es um den Antagonismus zwischen einem recht vage gehaltenem „wir" gegen „die anderen". Diese „anderen" stehen recht flexibel und zeitaktuell, gleichzeitig aber mit historisch-kultureller Verankerung, für verschiedene soziale Gruppen, die als abweichend zum „wir" betrachtet werden, dazu gehören: Eingewanderte, Geflüchtete, Muslim:innen, Jüd:innen, Roma, aber auch homosexuelle, arme, manchmal auch behinderte Menschen, Linke, Feministinnen, „Europa" oder andere europäische Länder („die Griechen") sowie all jene, die für die Gleichwertigkeit und Gleichstellung dieser verschiedenen sozialen Gruppen eintreten. Die Behauptung: nur „wir" repräsentieren das „Volk" und alle, die anderer Ansicht sind, sind kriminell oder ihre Haltungen illegitim und gehören daher nicht zum „wahren Volk", verweist auf seinen im Kern undemokratischen Charakter (Müller 2016). Neben Stilmitteln der Vereinfachung, Personalisierung, dem Skandalbruch und einem Schwarz-Weiß-Denken, lebt der Rechtspopulismus ganz besonders von der Ablehnung von Vermittlung (daher auch eine verbreitete Forderung nach direkter Demokratie) vom Narrativ des betrogenen Volkes. Diese Stilmittel und Denklogik erklären den Erfolg von Populismus in den Massenmedien, die ähnlich funktionieren (Diehl 2016). Gerade der letzte Aspekt ist wichtig zu erinnern, wenn es etwa um die Frage geht, ob man Rechtpopulisten zu Veranstaltungen einladen soll, weil sie sich sonst als Märtyrer stilisieren könnten – dies tun sie sowieso, egal wie viel Aufmerksamkeit sie bekommen, weil dies genuin zum Rechtspopulismus gehört. Vom Erfolg des Rechtspopulismus und der strategischen Rechten zeugen die Wahlerfolge von rechts-außen Parteien, die Verschärfung des Diskurses über Migrant:innen und Geflüchtete, die Zunahme von Bedrohung und rechtsextremer Straf- und Gewalttaten, aber auch der sich andeutende drohende Rollback, wenn es um Gleichstellungsbemühungen geht (z.B. das in Frage stellen von Antidiskriminierungsvereinbarungen oder genderbezogene Inklusion). Der Rechtspopulismus greift inzwischen in diversen Politikfeldern und der Praxis, ganz besonders auch in der kommunalen Migrations- und Integrationsarbeit, zunehmend auch bei Energiewendethemen.

Bei der Frage wie Einfluss, Teilhabe und Ressourcen verteilt sind, geht es ganz wesentlich auch um das **Gefühl der Relativen Deprivation** (ich bekomme weniger als ich erwarte/als mir zusteht, wir bekommen weniger als die). Das Gefühl als Gruppe kollektiv gegenüber einer anderen Gruppe benachteiligt zu sein, ist einer der wesentlichen Faktoren, die dann mit Abwertungen sozialer Gruppen einhergehen und zwar unabhängig von faktischen Ressourcen und Verteilungen. Gut belegt ist dies etwa für Fremdenfeindlichkeit (zur Übersicht u.a. Pettigrew 2002). Eng verknüpft ist damit auch das **Gefühl der Bedrohung** durch eine andere Gruppe (ich oder wir sind durch die bedroht, die nehmen uns was weg), was ebenfalls völlig unabhängig von faktischer Bedrohung ist (Integrative Threat Theory; Stephan/Stephan 2000). Hier geht es sowohl um das Gefühl, dass der Zugang zu tatsächlichen Gütern bedroht ist (Geld, Wohnraum, Gesundheit usw.) als auch um symbolische Güter (Werte, Lebensstil; hier geht es dann z.B. darum, dass das Minarett an einer Moschee nicht höher sein soll als der Kirchturm). Auch hier reicht allein das Gefühl der v.a. kollektiven Bedrohung aus, Abwertungen in Gang zu setzen. Rechtspopulistische Akteure wissen das und heizen gezielt Gefühle von kollektiver Benachteiligung und kollektiver Bedrohung an.

Zusammengefasst sei noch einmal auf einige kritische Prozesse verwiesen, die Interkulturelle Bildung begleiten:

Fremdmachen (othering). In diesem Prozess der Kategorisierung und Differenzierung wird definiert, wer als selbstverständlich zum „wir" dazugehörig betrachtet wird, wer nicht. Wenn beispielsweise von „Deutschen" und „Juden" oder „Deutschen" und „Muslimen" gesprochen wird, werden Jüd:nnen bzw. Muslim:innen fremd gemacht, es ist damit klar, dass sie offenbar nicht als zu den Deutschen dazugehörig betrachtet werden. Gleiches kann für die Frage „Wo kommst Du denn eigentlich her?" gelten.

Perspektivendivergenz spielt bei der Interkulturellen Bildung in besonderer Weise eine Rolle. Die Perspektive derjenigen, im Fall der Interkulturellen Bildung im engeren Sinne die der Alteingesessenen (die schon immer da waren), wird wenig überdacht und gilt zumeist als gesetzt und völlig selbstverständlich. Dementsprechend merken Alteingesessene bzw. diejenigen, die in Positionen sitzen, in denen sie Entscheidungen treffen können (oft überschneidet sich das) häufig gar nicht, dass sie den Ton angeben. Es ist für sie selbstverständlich, „normal", so wie sie das eben schon immer gemacht haben. Übersehen werden leicht Perspektiven, Erfahrungen und Bedarfe derjenigen, die als irgendwie anders, fremd oder unnormal betrachtet werden. Hinzu kommt: Adressat:innen und Adressierende von Abwertung sehen die Dinge oft anders, wer nicht unmittelbar betroffen ist, bekommt viele der tagtäglichen kleineren und größeren Bemerkungen und Beleidigungen schlicht nicht mit, übersieht vieles oder findet es „nicht so schlimm". Wer unmittelbar persönlich abgewertet oder von Abwertung indirekt adressiert wird, erlebt dies im Alltag sehr oft und findet dies dann sehr wohl schlimm und zermürbend. Beim Antisemitismus kommt über diese übliche Divergenz der Perspektiven, der Ignoranz, mangelnden Perspektivenübernahme und Empathielosigkeit die besondere Involviertheit sowohl der Adressierten wie der Adressaten über die Shoah hinzu. Diese kann sich Adressat:innen in einem über die Generationen weitergegebenem Trauma und erfahrungsbedingtem Misstrauen zeigen, auf Seiten der Adressat:innen in Reaktanz, Abwehr oder gar Rache für Schuld und Verantwortung.

Hierarchie-legitimierende Mythen: die Ungleichwertigkeit zwischen sozialen Gruppen rechtfertigen. Sie enthalten kleine Erzählungen, die unterschwellig oder auch offen Begründungen liefern, warum die einen zu Recht über mehr, die anderen über weniger Wert, Einfluss, Teilhabe usw. verfügen. In vielen weit geteilten Vorurteilen spiegeln sich diese Mythen, die davon erzählen, dass eine Gruppe X so und so ist und daher zu Recht ungleichwertig behandelt wird (besser oder schlechter).

Rassistische Zuschreibungen und Diskurse über soziale Gruppen, markiert über (zugewiesene) Ethnie, kulturelle und/oder religiöse Zugehörigkeit (z.B. über „Juden", „Muslime", Migrant:innen, Geflüchtete). Dazu gehören z.B. Diskurse wie die „Kopftuchdebatte", in denen sich systematisch die einen in der Rolle derer wiederfinden, über die (kritisch) gesprochen und verhandelt wird, die unter Verdacht gesetzt und angeklagt werden und sich dann genötigt sehen, sich dazu zu verhalten, zu verteidigen oder zu distanzieren. Solche Diskurse werden öffentlich über soziale Gruppen geführt, die über weniger Macht verfügen, während sie umgekehrt denjenigen in der machtvollen Position noch mehr Macht verleihen und das Gefühl geben, „richtig" zu sein. Die rassismuskritische Perspektive analysiert solche Zuschreibungen und Diskurse (u.a. in Fereidooni, Karim/El, Meral 2017).

Eigengruppenaufwertung, Fremdgruppenabwertung. Dieser klassische sozialpsychologische Prozess zeigt sich in verzerrenden Wahrnehmungen und Beurteilungen, die in der Folge die „Eigengruppe", mit der man sich selbst identifiziert, im Vergleich zu einer „Fremdgruppe" besser dastehen lässt. Der Fingerzeig auf die „jeweils anderen" (z.B. Jugendliche, Muslime etc.) wird dafür instrumentalisiert, Ressentiments und ausgewachsene Ungleichwertigkeitsideologien, wie Antisemitismus, Homophobie oder die heutzutage häufig eher unterschwellige

Akzeptanz von Ungleichwertigkeiten zwischen Frauen und Männern, in den eigenen Reihen weit von sich zu weisen. Die Schuld wird den jeweils anderen gegeben, die dann eben auch schuld daran sind, dass man sie berechtigterweise nicht mag; dies dient der Entlastung der Mehrheitsbevölkerung.

Verknüpfung von Einstellungen und Handlungen. Einstellungen und Verhaltensweisen stehen, wie die empirische Forschung zeigt, zunächst einmal nur recht locker miteinander in Beziehung. Das heißt, wir verhalten uns keineswegs immer unseren Einstellungen gemäß, im Guten wie im Schlechten. Einstellungen werden allerdings dann eher in Handlung übertragen, wenn drei Aspekte hinzukommen: a) Soziale Normen, die die eigenen Einstellungen stützen, b) wahrgenommene Einstellungen wichtiger Bezugspersonen, die die eigenen Einstellungen tatsächlich oder vermeintlich teilen und die dadurch bestätigen wirkend sowie c) Gelegenheiten, die die Überführung von Einstellungen in Handeln erleichtern bzw. nicht blockieren. Entsprechend wichtig ist also das Setzen von klaren Normen von Gleichwertigkeit aller in einer Kommune (hierbei sind die Signale von „oben“ besonders wichtig, also z.B. der Bürgermeister:in und Honoratior:innen der Stadt). Wichtig ist auch, dass Menschen das Gefühl haben, ihre Umgebung teilt gleichwertige Einstellungen in Bezug auf diverse soziale Gruppen (lehnt z.B. Rassismus ab, hetzt nicht gegen Minderheiten, sondern äußert sich z.B. gelassen und positiv über Unterschiedlichkeiten); hier sind z.B. Freunde, Nachbarn, Kolleg:innen, Lehrkräfte, Trainer:innen im Sportverein usw. Bezugspersonen von Bedeutung, die diese Einstellungen auch vernehmbar aussprechen und vorleben. Und es ist wichtig, Gelegenheit zu gleichwertigem Verhalten zu schaffen (hier kommt z.B. der Kontakt auf gleicher Augenhöhe ins Spiel) und ungleichwertiges Verhalten und ungleichwertige Strukturen zu überdenken und zu ändern, im Notfall auch zu sanktionieren. Dies verweist umgekehrt auf die Bedeutung der klaren Ächtung von gruppenbezogener Abwertung und Ausgrenzung und verdeutlicht zugleich die Gefahren, wenn soziale Normen von Gleichwertigkeit bröckeln und von einigen auch gezielt aufgebrochen werden (z.B. von abwertenden Sprüchen bis hin zur offenen Hetze gegen Minderheiten oder Überlegungen, gleiche Rechte für alle einzuschränken).

Eskalationsspirale. Abwertungsprozesse beginnen beim Ignorieren markierter sozialer Gruppen und ihrer Bedarfe, äußern sich in scheinbar harmlosen Sprüchen, setzen sich fort über soziale Distanz und handfeste Diskriminierung und können im schlimmsten Fall bis zu Gewalt und Vernichtung eskalieren. Dies lässt sich unter dem historischen Eindruck der Shoah mit besonderem Augenmerk auch beim Antisemitismus beobachten.

Neu ist die Rolle von ***Internet*** **und** ***Social Media*****,** die die Eskalation beschleunigen. Dies geschieht durch die Eigenlogik der Kommunikation, befeuert noch einmal über die von Internetanbietern kreierten Algorithmen, die darüber bestimmen, was man im Netz zuerst sieht. Emotionales und Empörungswertes erhält besonders viel Aufmerksamkeit, es wird aber auch das, was man ohnehin meint zu wissen, bevorzugt wahrgenommen und lieber konsumiert. Dies gilt dann auch und besonders für überkommene Stereotypen über diverse Gruppen, insbesondere auch antisemitische Verschwörungsmythen zur Erklärung diverser Geschehnisse und gesellschaftlicher Problemlagen. Darüber hinaus heizen Akteure der äußersten Rechten die Debatten gezielt durch **Hass und Verschwörungsmythen** an, anknüpfend an die schlummernden Ressentiments und wohlwissend, damit auf Sympathien zu stoßen. Der empörte Verweis auf die vermeintliche Beschränkung der Meinungsfreiheit lenkt dann vom eigentlichen menschenverachtenden Inhalt ab, die Täter:innen deklarieren sich zu Opfern.

2 Was es in Monheim am Rhein unter dem Dach „Eine Stadt für alle“ schon gibt

Die **Konzeptlandschaft** in Monheim am Rhein (Abbildung 3) ist bereits vielfältig ausgebaut und es liegen bereits diverse Angebote in Zusammenhang mit Interkultureller Bildung vor. Dazu gehören insbesondere das **Integrationskonzept** unter dem Motto „Zukunft gemeinsam gestalten“ mit einem besonderen Blick auf Alteingesessene und Migrant:innen und das Inklusionskonzept **Aktionsplan Monheim inklusiv** mit einem besonderen Blick auf Personen mit und ohne Behinderung sowie das **Gesamtkonzept für die Kulturelle Bildung**, in dem noch einmal besonders Kinder und Jugendliche fokussiert werden. Darüber hinaus existieren querliegende Konzepte, wie das **Integrations- bzw. Handlungskonzept „Zukunftswerkstatt Berliner Viertel – Beteiligungsprozess zur Verbesserung der Sozialstruktur im Berliner Viertel“**, welches 2013 auf den Weg gebracht wurde; das Berliner Viertel gilt in Monheim vielen als ein Viertel mit besonderem Förderbedarf. Aus dem Konzept gingen verschiedene Aktivitäten hervor, von denen einige bis heute fortbestehen. Des Weiteren wurde das Konzept später in das Inklusionskonzept unter einem weiten Verständnis von Inklusion integriert. Ferner gibt es ein **Handlungskonzept gegen Rassismus und Rechtsextremismus für den Kreis Mettmann**. Jüngst fasste die Stadt Monheim am Rhein zudem den Beschluss, sich an der **European Coalition of Cities against Racism (ECCAR)** zu beteiligen. Damit drückt die Stadt ihr Commitment zu dem Leitziel aus, gegen Rassismus und Diskriminierung bzw. gegen Rechtsextremismus aktiv zu sein. In diesem Zusammenhang wird derzeit ein dazugehöriger 10-Punkte-Plan entwickelt, in den viele bereits vorhandene Aktivitäten und Ideen für die Zukunft eingehen. Um das vorliegende Handlungskonzept „Interkulturelle Bildung“ sinnhaft in die vorhandene Konzeptlandschaft einbetten zu können, wurden diese in einem ersten Schritt genauer betrachtet und miteinander verglichen. Details zu den bereits vorhandenen Konzepten finden sich in Teil II.

Abbildung 3: Konzepte in enger Verwandtschaft zum Thema Interkulturelle Bildung in Monheim am Rhein

Die bisher vorliegenden Konzepte fokussieren jeweils unterschiedliche Leitthemen und nutzen unterschiedliche (aber eng verwandte) Begrifflichkeiten wie Integration, Inklusion oder Rassismus. Letztlich legen sie aber einen weitgehend übereinstimmenden Vers von Vielfalt, Gleichwertigkeit und Teilhabe aller in Monheim am Rhein lebenden Menschen zugrunde, unabhängig von ihrer Zuweisung zu sozialen Gruppen, entlang der klassischen Vielfaltsdimensionen von sozialer oder kultureller Herkunft, Ethnie, Religion, Geschlecht (im Sinne von Gender), einer Behinderung oder des Alters. Jedes der hier betrachteten Konzepte fußt auf dem Verständnis, dass es sich bei der Umsetzung der einzelnen Handlungsfelder stets um einen partizipativen und dauerhaften Prozess handelt. Zudem ist allen beschriebenen Konzepten gemein, dass sie unter dem strategischen Ziel der Stadt Monheim am Rhein „Eine Stadt für alle“ zu verorten sind.

Die bisherigen Konzepte, z.B. zu Inklusion „Monheim inklusiv“, das sich noch einmal explizit auf die Behindertenrechtskonvention beruft und in Teilen auch auf das Integrationskonzept, das bereits besonders die interkulturelle Öffnung betont, sind nach klassischen Handlungsfeldern systematisiert (z.B. Bildung, Kultur, Freizeit und Sport, Wohnen und Bauen bzw. Arbeitsmarktintegration) bzw. wie z.B. Teile des Integrationskonzepts und insbesondere das Gesamtkonzept Kulturelle Bildung, entlang zentraler Zielsetzungen aufgebaut (z.B. Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements oder Schärfung des Bewusstseins für die Bedeutung und Chancen Kultureller Bildung). Letzteres formuliert einen klaren Bildungsauftrag in Bezug auf die Vermittlung von personalen und auch interkulturellen Kompetenzen (dazu u.a. Auernheimer 2013; kritisch auch Mecheril 2016) und richtet sich insbesondere an Kinder und Jugendliche.

Von **Seiten der Stadt gibt es bereits einige benannte Hauptverantwortliche und Ansprechpartner:innen für das Thema Interkulturelle Bildung bzw. in engem Zusammenhang damit.** Dazu gehören insbesondere die **Stelle zur Förderung der Interkulturellen Bildung**, die u.a. derzeit den 10-Punkte Plan hin zur Entwicklung von Monheim als anti-rassistische Stadt entwickelt und die **Kontaktstelle Kulturelle Bildung.** Durch die im Rahmen des Gesamtkonzepts Kulturelle Bildung (2011) geschaffene Kontaktstelle wurde erfolgreich das Ziel im Bereich der kulturellen Bildung umgesetzt, eine zentrale Anlaufstelle zu etablieren und die Koordinierung eines Netzwerks kultureller Bildung unter Einbezug von Bildungseinrichtungen, Schulen, Vereinen und Initiativen zu befördern. Außerdem gibt es eine **Stelle zur Organisation der Städtepartnerschaften** und den von der Stadt benannten **Inklusionsbeauftragten** sowie eine **Koordinatorin für diesen Bereich.**

Darüber hinaus gibt es eine breite Palette wichtiger, guter und interessanter **Initiativen, Projekte und Angebote**, die unter unterschiedlichen Begrifflichkeiten oder Konzeptionen, dem Leitbild „Eine Stadt für alle“ folgen und auch Interkulturelle Bildung im engeren oder weiteren Sinne befördern. Dazu gehören diverse Aktivitäten mit mal übergreifendem, mal mit besonderem Blick auf ausgewählte Zielgruppen. Neben den von der **Stadt initiierten und geförderten gibt es viele zivilgesellschaftliche Aktivitäten**, in unterschiedlicher Trägerschaft und aus diversen Initiativen, Verbänden, Organisationen usw. heraus. Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit sind dies etwa das **Mitmach-Portal** (Online-Plattform zur Bürgerschaftsbeteiligung mit inklusiven Angeboten der Information, Konsultation und Kooperation), die **Miniprojektbörse „Aktiv inklusiv“** (Förderung von Maßnahmen und Projekten, die einen Beitrag zur Inklusion leisten), die **Interkulturelle Woche**: Bundesweite Aktion, mit dem Ziel, für ein besseres Zusammenleben aller Menschen einzutreten; von Monheimer Vereinen, Schulen, Initiativen etc. unterstützt, die verschiedene Angebote zu interkulturellem Austausch und Begegnung anbieten (erstmalige Teilnahme 2019), der **Inklusionstag** (jährlich stattfindende Veranstaltung mit Workshops und Unterhaltung zum Thema Inklusion), **Interreligiöse Dialoge** in verschiedenen Formaten und in unterschiedlicher Trägerschaft, der **Städtische Integrationspreis** (Auszeichnung für Einzelpersonen, Organisationen, Vereine oder Initiativen, die sich zum

Thema Integration in der Stadt besonders engagiert haben), **Monheim kocht bunt**: Kochaktion mit internationalen Speisen in der Osman-Gazi-Moschee, organisiert vom Integrationsbüro und dem Stadtteilmanagement, **Personalressourcen für Geflüchtete und ihre dezentrale Unterbringung,** die **Fahrradwerkstatt für Geflüchtete** (wöchentliche Fahrradwerkstatt für Geflüchtete im Sojus 7, gemeinsam in Kooperation mit dem SKFM, den Beratungscentrum und der Jugendgerichtshilfe), **Mo.Ki – Monheim für Kinder** (mit dem Ziel Entwicklungs- und Bildungsgerechtigkeit herstellen, soziale Teilhabe und ein gesundes Aufwachsen ermöglichen), die **Spielplatzpaten** (Patenschaft zur Verbesserung der Nutzung und des Zustands Monheimer Spielplätze und Anregung zum gemeinsamen, aktiven Miteinander auf Spielplätzen, durch eigene Spielplatzaktionen), **ZWAR Baumberg – Zwischen Arbeit und Ruhestand** (Freizeitangebote für Menschen vor und nach dem Ruhestand), **„MOMO" – Monheimer Modell „Musikschule für alle"** (ein flächendeckend ausgebautes, strukturiertes Angebot der Monheimer Musikschule in Kooperation mit allen Grund- und Förderschulen der Stadt) und **„SoR – SmC" Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage** (mehrere Schulen sind bereits Teil von SoR, durch den Beitritt in dieses Netzwerk werden Kindern und Jugendlichen partizipative Möglichkeiten an die Hand gegeben, um sich mit regelmäßigen Aktionen zu dem Thema aktiv für ein positives Schulklima und gegen Rassismus an ihrer Schule zu engagieren).

3 Schritte der Analyse von Ist-Stand, Bedarfen und Ideen in Monheim am Rhein rund um Interkulturelle Bildung

Das vorliegende Konzept wurde aus einem partizipativen Prozess mit Bürger:innen, Expert:innen, Schlüsselakteuren und Personen aus der Verwaltung heraus entwickelt (Abbildung 4). Dieser hatte das Ziel, zunächst den Ist-Stand, besondere Herausforderungen und Probleme, Bedarfe und Ideen rund um das Thema Interkulturelle Bildung in der Stadt zu ermitteln. Die jeweiligen Kenntnisse, Beobachtungen, Erfahrungen, Sichtweisen und Anregungen sind in die Handlungsempfehlungen eingeflossen (Kapitel 5). Die Schritte des Prozesses zur Erarbeitung des Konzepts werden hier nur in aller Kürze vorgestellt und die wichtigsten Beobachtungen und Erkenntnisse zusammengefasst, am Ende des vorliegenden Papiers findet sich unter TEIL II eine detaillierte Darstellung.

- **Analyse vorhandener Konzepte** und **Sammlung bisheriger Initiativen, Projekte und Angebote** rund um das Thema der Interkulturellen Bildung.
- **Auftaktveranstaltung:** Um das Vorhaben in der Stadtgesellschaft bekannt zu machen wurde im Mai 2019 als Initial für den beginnenden Prozess, eine Auftaktveranstaltung mit Expert:innen und Schlüsselakteuren geplant und durchgeführt. Neben der Erläuterung der Zielsetzung des Prozesses wurde Raum geschaffen für erste Einschätzungen zu vorhandenen Aktivitäten und Akteuren sowie zu städtischen Problemlagen und bislang nicht erreichter Milieus.
- **Informelle Gespräche:** Im Zuge einer Situationsbeschreibung und der Identifizierung von Ressourcen und möglichen Problemen wurden zunächst informelle Gespräche mit Akteuren aus Zivilgesellschaft und Stadtverwaltung geführt.
- **Expert:inneninterviews:** Um mehr Informationen rund um das Thema Interkulturelle Bildung in Monheim am Rhein zu gewinnen, wurden offene (teilstandardisierte) Expert:inneninterviews mit insgesamt 29 Gesprächspartner:innen geführt. Diese bilden eine wesentliche Ausgangslage für die Handlungsempfehlungen.
- **Bürgerbefragung:** Ergänzend wurden außerdem halbstandardisierte Befragungen von Bürger:innen an vier unterschiedlichen Monheimer Hotspots durchgeführt. So konnten auch die Sichtweisen und Erfahrungen der Stadtbevölkerung eingeholt sowie deren Problemlagen, aber auch Ressourcen und Potentiale aufgedeckt werden. Diese Aktion wurde von einer dazugehörigen Online-Befragung durch die städtische Bürgerbeteiligung begleitet (diese wird separat ausgewertet).
- **Workshops:** Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse wurden in weiteren drei Workshops relevante Vertreter:innen der Zivilgesellschaft und der Stadtverwaltung eingeladen, um gemeinsam Ideen für eine Gesamtstrategie Interkultureller Bildung zur Förderung eines wertschätzenden Umgangs zu erarbeiten. Die Workshops orientierten sich thematisch vor allem an aktuellen Anliegen aus der Stadtverwaltung. Der erste Workshop fand auf Anregung der Inklusionsverantwortlichen im Rahmen des alljährlichen Inklusionstages in Monheim am Rhein am 16.11.2019 statt. Im zweiten Workshop ging es um den ECCAR 10-Punkte-Aktionsplan: „Städtische Politik gegen Rassismus“ mit dem Ziel, dafür erste Ideen zu generieren. Der dritte Workshop mit dem Thema „Schnittstellen“ – Kooperation und Vernetzung wurde vom Institut SO.CON initiiert, um die in den Expert:inneninterviews deutlich gewordenen Bedarfe an klaren Kooperations- und Vernetzungsstrukturen hinsichtlich Interkultureller Bildung und die Verortung des Konzepts in der bereits vielfältige Konzeptlandschaft in Monheim am Rhein zu diskutieren. Viertens fand ein Roundtable mit externen Expert:innen zum Berliner Viertel statt, um hier noch einmal die Perspektive von erfahrenen Außenstehenden einzuholen.

Anmerkung zur Methode der Befragung Monheimer Bürger:innen

Die Befragung von Bürger:innen der Stadt Monheim zum Thema Interkulturelle Bildung wurde mit einer qualitativen Methode umgesetzt. Das Erkenntnisinteresse lag darin, einen vertieften Einblick zu erhalten, *wie* die Monheimer Bürger:innen das Thema betrachten, welche Sichtweisen, Erfahrungen, Einschätzungen und Ideen sie rund um das Thema Interkulturelle Bildung haben. Dazu wurden zufällig ausgewählte Bürger:innen der Stadt befragt, die an gut besuchten Orten (z.B. dem Markt) unterwegs waren, und die bereit waren, Auskunft zu geben. Die Ergebnisse geben also nicht die Sichtweisen „aller" Monheimer wider, sondern lediglich einer kleinen Anzahl von Bürger:innen, die nicht unbedingt repräsentativ für die Stadt sind, die aber durchaus einem gewissen Querschnitt der Stadtbevölkerung entsprechen. Zusätzlich wurden ausgewählte Expert:innen, Fachkräfte und Schlüsselakteure ebenfalls mit qualitativer Methode befragt, um auch hier genaueren Einblick in deren fachliche Sicht zu erhalten.

Generell vermag eine Befragung mit qualitativer Methode Antworten auf Fragen des „Wie" zu geben, in diesem Fall: „Wie sehen Bürger:innen das Thema Interkulturelle Bildung". Mit qualitativer Methode durchgeführte Befragungen sind in der Regel nicht repräsentativ, da man nur eine kleine Anzahl von Personen intensiver befragen kann. Sie geben daher auch keine Antwort auf die Frage nach den Häufigkeiten und Verteilungen verschiedener Sichtweisen. Hierzu wäre eine Befragung mit quantitativer Methode von vielen Bürger:innen mit einem standardisiertem Fragebogen notwendig. Diese ließe sich gut und sinnvoll an die qualitative Befragung anschließen, konnte aber im Rahmen der vorliegenden Konzeptentwicklung aus Zeit und Kostengründen nicht zusätzlich verwirklicht werden.

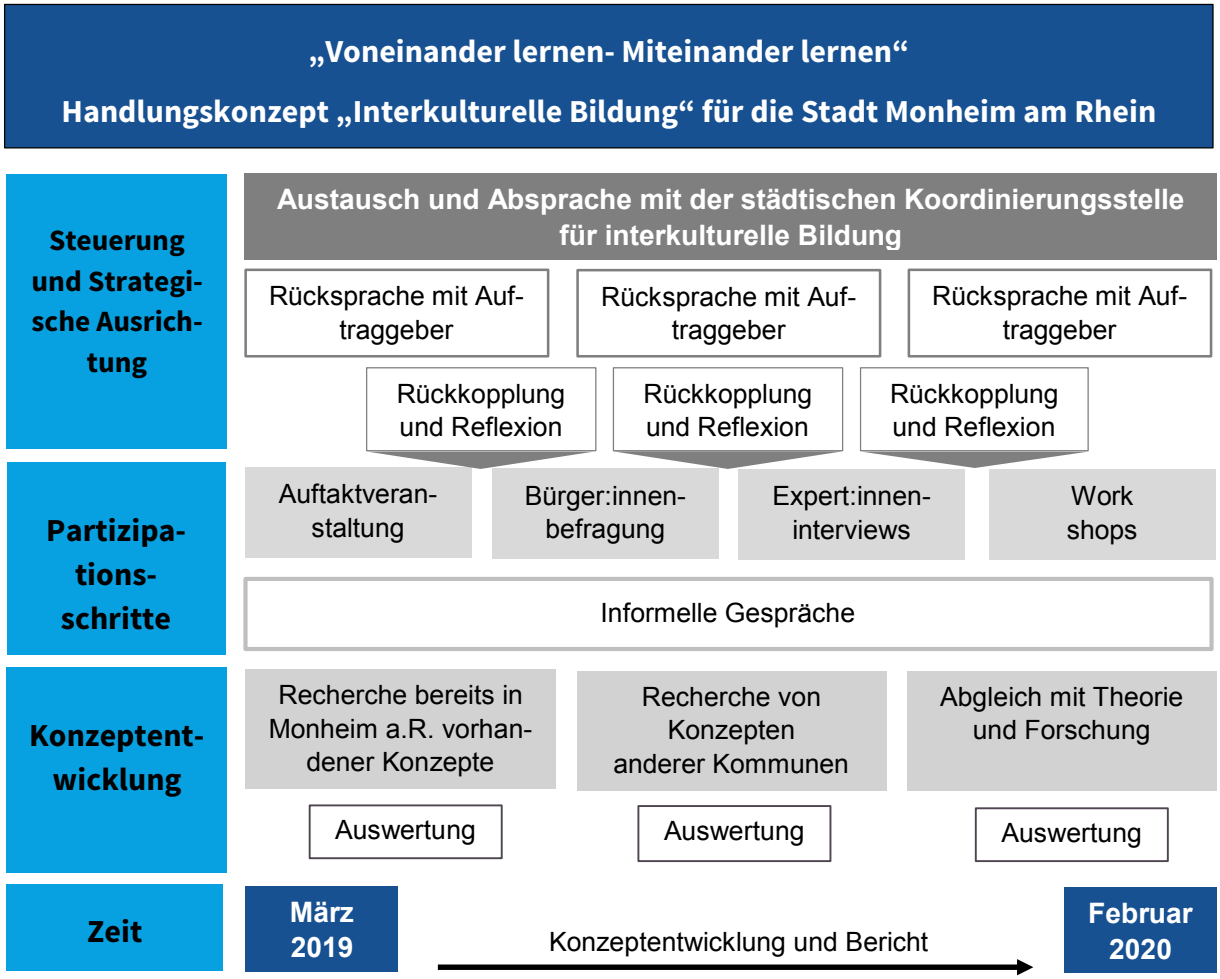


Abbildung 4: Zeitstrahl der Entwicklung des Handlungskonzepts Interkulturelle Bildung

4 Herausforderungen und Handlungsempfehlungen rund um Interkulturelle Bildung

Interkulturelle Bildung lohnt sich für alle Beteiligten und ist eine wichtige Aufgabe, will man dem Leitbild einer „Stadt für alle“ folgen. Zugleich ist Interkulturelle Bildung aber auch mühsam, anstrengend, sie braucht Zeit und ist nicht ohne Rückschritte und Konflikte. Das zunächst einmal anzuerkennen hilft bereits, Frustrationen und Unmut im Alltag, den das Thema unweigerlich mit sich bringt, etwas zu mindern. Es gilt, Interkulturelle Bildung als dynamischen Prozess zu begreifen, der nicht „einmal gemacht“ werden kann und dann abgeschlossen ist, sondern als ständige Aufgabe mit kontinuierlicher Zielsetzung verstanden werden sollte..

Grundsätzlich lohnt es sich, **Interkulturelle Bildung zusammenzudenken mit verwandten Konzepten bzw. Herausforderungen.** So kann von den Erfahrungen in den verwandten Feldern profitiert werden, funktionierende Ansätze und Strukturen adaptiert werden, Doppelstrukturen vermieden und Ressourcen gespart werden:

a) **Inklusion, Integration, Diversity, Kulturelle Bildung**
b) **mit Empowerment und Schutz/Beratung von Betroffenen**
c) **Anti-Rassismus, Antidiskriminierung**
d) **Rechtspopulismus und Rechtsextremismus**

Wir schlagen daher vor, bei der Förderung Interkultureller Bildung auf vorhandenen Strukturen, sofern sie funktionieren, aufzubauen, ggf. auch schon Bestehendes aus verwandten Bereichen, auf die Förderung Interkultureller Bildung zu übertragen. Ergänzungen und neue Ideen können darin eingebettet werden.

Im Folgenden werden Herausforderungen und Empfehlungen rund um das Thema Interkulturelle Bildung vorgestellt. Einige sind eher allgemein und brauchen längere Planung für die Umsetzung, andere sehr konkret und mit wenig Aufwand unmittelbar umsetzbar.

Untergliederung von Herausforderungen und Empfehlungen im vorliegenden Konzept:

- **Übergreifende Herausforderungen und Empfehlungen** für die Implementation von Maßnahmen, hier für Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und Gleichwertigkeit (Kap. 4.1).

- **Allgemeine Herausforderungen und Empfehlungen in Bezug auf Interkulturelle Bildung** (Kapitel 4.2). Diese sind z.T. bereits in den vorhandenen Monheimer Konzepten angesprochen. Hier geht es auch um Hemmnisse von Interkultureller Bildung einschließlich **Beharrungen, Alltagsrassismus und Diskriminierung.**

- Spezifische Herausforderungen in Bezug auf **Rechtspopulismus und Rechtsextremismus** (Kapitel 4.3).

- **Besondere „Baustellen“** in Monheim am Rhein rund um das Thema Interkulturelle Bildung, die sich aus den Gesprächen vor Ort herauskristallisiert haben (Kapitel 4.4).

- **Anregungen zur Selbstevaluation** (Kapitel 4.5)

Die bereits vorhandenen und neuen Vorschläge lassen sich in ihrer Anlage und Implementierung konzeptuell nach folgenden Gesichtspunkten ordnen:

- Teil von Dauer- und Querschnittsaufgaben in Regelstrukturen **oder** besondere, zeitlich begrenzte Aktivitäten
- grundlegender Zugang für diverse Handlungsfelder **oder** zugeschnitten auf spezifische Handlungsfelder
- übergreifend **oder** zielgruppenspezifisch
- primär auf der individuellen, institutionellen **oder** strukturellen Ebene verortet

4.1 Übergreifende Herausforderungen und Empfehlungen für die Implementation von Maßnahmen

Grundsätzlich erfolgt Handeln im Sinne von Prävention und Intervention – das gilt auch hinsichtlich Interkultureller Bildung – in fünf Schritten, abgeleitet aus einem bewährten Modell des hilfreichen Verhaltens und der Zivilcourage (basierend auf den Arbeiten von Darley/Latané, 1970; Brandstätter/Frey/Schneider 2006). Es hängt von Wollen und Können der Beteiligten und hinderlichen oder förderlichen Situationsfaktoren ab, ob die nächste Stufe genommen wird, dementsprechend gilt es, auf jeder Stufe mögliche Hemmnisse abzubauen, die Handeln verhindern können.

Ein 5-Stufen-Modell zur Implementierung von Interkultureller Öffnung (basiert auf Modell/ Studien zum hilfreichen Verhalten und Zivilcourage)

1. **Wahrnehmung:** Thema Vielfalt und Gleichwertigkeit bewusst in den Blick zu nehmen, eigene Wahrnehmung schärfen, auf von Abwertung und Ausgrenzung Betroffene und Kommunizierende sowie Strukturen achten (Vorsicht vor der eigenen „Brille“, erst einmal davon ausgehen, dass es auch in der eigenen Institution o.ä. Rassismus gibt, alles andere wäre sehr unwahrscheinlich).
2. **Interpretation:** Wahrnehmungen und Erfahrungen vor der Folie Kultureller Vielfalt zu verstehen; kritisch reflektieren, sich auch in die Perspektive der Betroffenen hineinversetzen und beleuchten, wer in einer Situation durch ein Thema, eine Methode, eine Bedingung eher privilegiert, wer eher diskriminiert wird; auf divergente Interpretationsangebote in der Umwelt achten. (Vorsicht vor Kulturalisierung!)
3. **Übernahme von Verantwortung:** zuständig für das Thema fühlen und sich damit beschäftigen; jeder Einzelne ist hier gefordert, in seinem eigenen Einflussbereich aktiv zu werden (in Lerngruppen, in Organisationen); auf Diffusion in großen Gruppen achten. (Vorsicht vor Abschieben von Verantwortung, z.B. auf Experten, Leitung, Beauftragte, Personen mit Migrationshintergrund).
4. **Kennen von Handlungsoptionen:** Anregung und Ideen, was man tun kann, im Kleinen wie im Großen; oft muss das Rad nicht ganz neu erfunden werden; auf Bewährtes zurückgreifen und adaptieren, aber mit kritischem Blick (Vorsicht vor dem Blick allein auf Großes und Handfestes).
5. **Aktive Umsetzung von Maßnahmen:** Entscheiden, tatsächlich aktiv zu handeln; hier hilft die bekannte SMART-Technik mit schriftlich festgehaltenen, konkreten und verbindlichen Schritten, bei denen Zeiten und Verantwortliche genannt werden und nach einiger Zeit geprüft wird, wie erfolgreich die Maßnahmen waren (SMART: spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch, terminiert); (Vorsicht vor Aufschub, Vertagung, „Gehtgrad-nicht“).

Allgemeine Empfehlungen für die Implementation:

Vorweg sei schon einmal auf einige allgemeine Gelingensbedingungen von Interkultureller Bildung verwiesen (gilt auch für vieles andere):

- Analysieren: Was funktioniert gut, was kann verbessert werden? Hier hilft das Denken in Prozessen und die Frage danach, *wie* Dinge bisher umgesetzt werden. Daraus Verbesserungsvorschläge entwickeln.

- Analysieren: Was funktioniert schon in dem einen Feld/in Bezug auf eine Zielgruppe usw. gut, wie könnte das ggf. übertragen werden?

- Feste Zielvereinbarungen treffen, kleine Ziele setzen (oder übergeordnete und untergeordnete).

- Zuständigkeiten klären: Wer hat für die Umsetzung der jeweiligen Empfehlung den Hut auf?

- Vorhandene Netzwerke nutzen, neue aufbauen, regelmäßige Vernetzungsstruktur etablieren (hier überlegen: Wer hat alles mit der Idee/dem Problem o.ä. zu tun, wen betrifft es? - > einbinden!).

- Akzeptanz von Vielfalt und von Konzepten/Aktivitäten in diesem Zusammenhang befördern (nicht einfach verordnen, sondern transparent machen, begründen, dafür werben).

- Vielfalt im Kleinen herstellen: auf divers zusammengesetzte Teams achten (im Arbeitsbereich, bei Freizeitaktionen).

- Unterschiedliche Perspektiven und Bedarfe berücksichtigen, von Ungleichwertigkeit Betroffene beteiligen (nicht *für*, sondern *miteinander* arbeiten).

- Zugänge überdenken: Für wen ist ein Zugang leicht, für wen schwer? Wer wird erreicht, wer nicht und warum?

- Gelassenheit, Zeit, Geduld bewahren.

- Auf Beständigkeit achten; Eine Aktion reicht nicht!

- Kooperation statt Konkurrenz: Veranstaltungen planen ohne Wettbewerbsdenken.

- Mehrwerte, die mit dem Mitmachen verbunden sind, herausstellen.

4.2 Allgemeine Herausforderungen und Empfehlungen für Interkulturelle Bildung

Interkulturelle Bildung steht vor diversen Herausforderungen, **Hemmnissen und Barrieren**, die von Gewohnheiten, Beharrungsvermögen und Ignoranz bis hin zu Alltagsrassismus, Rechtspopulismus, hartem Rechtsextremismus oder gar Hass gegen markierte soziale Gruppen reicht (s. Kapitel 1.5).

Im Groben lassen sich diese Hemmnisse auf drei Ebenen verorten: Der individuellen Ebene – also in Personen (ihren Wahrnehmungen, Einschätzungen, Grundhaltungen und Verhaltensweisen) –, der institutionellen Ebene – also in Zielsetzungen, Gestaltung, Abläufen, expliziten wie impliziten Regelungen –, und der strukturellen Ebene – also dem Vorhandensein und Aufbau von Strukturen. Diese stehen immer in Wechselwirkung zu einander: Individuen gestalten Institutionen und Strukturen, diese wiederum beeinflussen Individuen. Abbildung 5 listet eine Reihe von Faktoren auf, die Interkultureller Bildung im Wege stehen können.

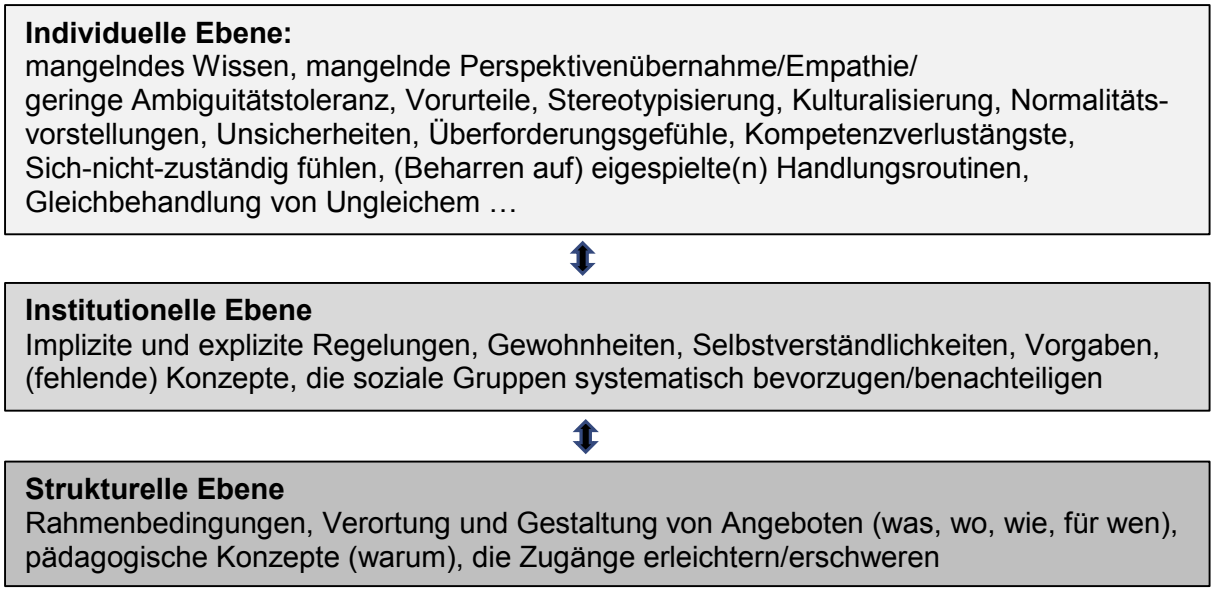


Abbildung 5: Hemmnisse und Barrieren Interkultureller Bildung (basierend auf Schroer 2009)

Eine der größten Barriere sind **Gewohnheiten, Bequemlichkeiten und Beharrungsvermögen**, die grundsätzlich Veränderungen entgegenstehen. Hinzu kommen bei der Interkulturellen Bildung auch handfeste Interessen von liebgewonnenen Erleichterungen, Einflussmöglichkeiten (z.B. direkte Drähte vorbei an regulären Abläufen), Definitionshoheiten (wer bestimmt eigentlich, was wichtig und richtig ist?) bis hin zu Verteilungsfragen (wer kriegt was und wieviel?). Diese können ggf. auch im Widerspruch oder Konkurrenz zu einander stehen – was der eine bestimmt oder bekommt, bestimmt oder bekommt der andere dann nicht. Dies fordert dann entweder Zurückstecken oder Aushandeln, Kompromisse einzugehen oder auch, etwas abzugeben und zu teilen. Erschwerend kommt hinzu, dass es keineswegs nur darum geht, es zu bekommen (Einfluss, Teilhabe, Ressourcen), sondern auch, mehr zu bekommen. Es geht also auch um Privilegien, die erst zu diesen werden, wenn andere diese nicht erhalten. Mit einer Bevorzugung der *einen* ist unweigerlich die Benachteiligung der *anderen* verknüpft. Es geht also auch um **Alltagsrassismus und Diskriminierung**, die sich sowohl von Person zu Person als auch in Institutionen und in Strukturen manifestiert (u.a. Gomolla 2018). Auch wenn diese unangenehmen Themen aus Sicht vieler Bürger:innen von Monheim am Rhein eher untergeordnet sind, verlangen diese Themen für jede Stadt – wie auch für Monheim am Rhein – einen besonders kritischen und reflektierten Blick. Denn auch hier finden sich problematische Einstellungen im Hinblick auf Demokratie, gibt es wie überall Rassismus, Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit und Muslimfeindlichkeit wie auch diverse weitere Facetten Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, z.B. Homophobie und Sexismus. Dies gilt umso mehr für die Themen **Rechtspopulismus, Rechtsextremismus und Bedrohung**, die noch einmal gesondert in Kapitel 4.3. angesprochen.

Mit dem Leitziel einer „Stadt für alle“, das sich auch aus dem Grundgesetz ableitet, das die Würde und Gleichheit aller Menschen, die Bewahrung der Menschenrechte und Antidiskriminierung zur Leitlinie erklärt, ist all das nicht vereinbar. Die besondere Herausforderung durch Rechtspopulismus und Rechtsextremismus wurde auch im Ratsbeschluss hervorgehoben, der Anlass für die Beauftragung des vorliegenden Konzepts war.

4.2.1 Allgemeine Empfehlungen mit Blick auf Beharrungen, Alltagsrassismus, Diskriminierung

Im Groben geht es um Bewusstsein und Handeln auf den oben skizzierten drei Ebenen:

Sensibilisieren und Haltung erkennen, erkennen wollen, als Problem verstehen, Verantwortung übernehmen, Handeln …

Regelungen kritisch überdenken und ändern:
Zugänge, Kommunikationswege …

Strukturen beleuchten und ändern bzw. schaffen
Angebote, Zuständigkeiten …

Grundlegend für die Etablierung von Interkultureller Bildung gegen die bekannten Widerstandskräfte sind:

1. Die Anerkennung der Tatsache, dass potentiell fast alle, egal welcher Herkunft, Religion, welchen Geschlechts und sexueller Orientierung usw. **mögliche Opfer und zugleich Täter:innen von Abwertung und Diskriminierung sein können.** Eingewanderte und Geflüchtete, muslimische, jüdische und homosexuelle Personen sind in Deutschland (und andernorts) in besonderer Weise Ignoranz, Beleidigung, Bedrohung, Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt (das gilt auch für viele Eingewanderte die ethnisch markiert werden, People of Colour, Sinti und Roma, Personen mit Behinderung und auch Frauen). Die alteingesessene deutsch-deutsche Mehrheit ist aufgefordert, hier hinzuschauen und dies als ein gravierendes Problem der Gesellschaft insgesamt zu verstehen, nicht als eines, was ja nur „die anderen“ betrifft. Muslime, Migrant:innen, Frauen usw. tragen zugleich aber auch selbst Abwertung und Diskriminierung weiter.

Für die Intervention und Prävention bedeutet dies: Erstens, ein gemeinsames „wir“ zu konzipieren und zu kommunizieren und zweitens, kritische Selbstreflektion und Bereitschaft zum Arbeiten an sich selbst – sich hier ehrlich zu machen, gilt für jede und jeden Einzelnen. Gewarnt sei hier vor Doppelmoral und dem einfachen Fingerzeig auf die jeweils anderen. Dazu gehört auch, sich daran erinnern, wer in einem gegebenen Kontext stärker, wer schwächer ist (wenn es etwa darum geht, wer kritisiert wen, wie und für was). Verbände sind aufgefordert, der Vielfältigkeit innerhalb ihrer Mitglieder und Communities Rechnung zu tragen. Für Projekte und Programme gilt: Alle gleichermaßen adressieren und einbeziehen, insbesondere auch Erwachsene ansprechen, denn sie schaffen und prägen die Welt, in der Jugendliche aufwachsen.

2. Die Bereitschaft, die Divergenz von Perspektiven anzuerkennen und einzurechnen: Die unmittelbar von Diskriminierung Betroffenen merken dies tagtäglich, die nicht unmittelbar Betroffenen bekommen das meiste davon erst gar nicht mit, finden es nicht so gravierend oder halten es aber für doch irgendwie gerechtfertigt.

Für die Intervention und Prävention bedeutet dies: Auf der einen Seite Erfahrungen von Diskriminierung ernst nehmen, d.h. zunächst davon auszugehen, dass es Diskriminierung in vielen Lebensbereichen, Institutionen usw. gibt – hier sind Schutz und Empowerment der unmittelbar Adressierten besonders wichtig. Auf der anderen Seite gilt es, den „Bystandern" (die daneben stehen, nichts merken oder merken wollen, oft unsicher sind, wie sie sich verhalten sollen) und auch unbewussten und ungewollten Tätern ohne Beschämung und Vorwürfen – dies führt nur zu Abwehr und Reaktanz – die Hand zu reichen, sie abzuholen und einzubinden; Personen, die offenen Rassismus verbreitet, ausgenommen. Empathie, Großherzigkeit und echte Partnerschaften, bei denen nicht doch subtil die Vorgaben der einen gelten, die anderen sich anpassen müssen, sind hier ein Weg.

3. Das Augenmerk auf subtile Mechanismen der Abwertung zu richten und die Bedrohungen durch strategische Akteure der äußersten Rechten sehr ernst zu nehmen (s.u.). Abwertung vollzieht sich in diesem Sinne häufig über die unbelegten Behauptungen von unüberbrückbaren „kulturellen Differenzen", „Selbstverständlichkeiten", „Gewohnheiten", „Traditionen" und dem „was so üblich ist" sowie über die Legitimation durch „Natur" oder „höheren Willen". Bezogen auf die Bedrohungen der äußersten Rechten ist „Dialog" hier der falsche Weg, Überzeugungsarbeit ist an dieser Stelle verschwendete Energie und fehl am Platz, denn es verbietet sich ein „Verhandeln" demokratischer Grundwerte, umgekehrt will die äußerste Rechte schlicht die Demokratie stürzen. Hier geht es dann auch um Eingemachtes und Unangenehmes: Nationalistische und rechtsextreme Ideologien mit ihren antisemitischen und homophoben Bezügen in der breiten Bevölkerung und eigenen Kreisen, seien sie alteingesessen oder migrantisch, religiös oder säkular definiert.

Ausformuliert bedeutet dies (u.a. auch Paluck/Green 2009)**:**

- Der Umgang mit Kategorisierungen: „Wir" und „die" – Wer ist mit „wir", wer mit „die" gemeint? Und warum? Welche Merkmale werden hier Menschen zugewiesen und als Kategorisierungsmerkmal verwendet. Und warum eigentlich ist das Merkmal für mich so wichtig, dass ich es als Trennungsmerkmal verwende? Das Denken und Reden in diesen Kategorien bringt einiges an Problemen mit sich (vereinfachte und im Einzelfall ggf. gar nicht angemessene Einteilungen in soziale Gruppen, Wahrnehmung von unüberbrückbaren Grenzen, Beförderung von Stereotypen und Vorurteilen usw.). Hier hilft es, ein gemeinsames „wir" zu befördern, z.B. die Identität als „Monheimer" zu stärken und gemeinsame Ziele zu setzen, die nur zusammen erreichbar sind (ähnlich wie in einer Fußballmannschaft).

- Wir sind ja alle sehr verschieden, aber die sind alle gleich. Dies ist eine typische Falle bei interkulturellen Begegnungen. Hier hilft es sich daran zu erinnern, dass „die" vermutlich genauso unterschiedlich sind wie „wir".

- Auf Gemeinsamkeiten schauen, statt ausschließlich Unterschiede zu suchen bzw. sich auf diese zu fixieren. Bei der Betonung von Unterschieden kann es passieren, dass auch Vorstellungen von einer Kultur X und überkommene Stereotype in die Einschätzung einfließen, die gelebte Realität und Veränderungen aber übersehen werden.

- Gleichwertigkeit bei gleichzeitiger Akzeptanz (oder sogar Befürwortung) von Unterschiedlichkeit – anders, aber gleich. Dieser Leitgedanke kann auf diverse soziale Gruppen, die als in irgendeiner Hinsicht als „anders“ betrachtet werden, übertragen werden.

- Überdenken eigener Werthaltung: Warum ist es aus meiner Sicht eigentlich wichtig, dass …?

- Auch nett Gemeintes kann auf das Gegenüber „unnett“ wirken, zumindest befremdlich.

- Sich ehrlich machen gegenüber den eigenen Vorbehalten und Vorurteilen. Fast alle Menschen haben irgendwelche Vorurteile, mal ist ihnen das mehr, mal weniger bewusst, mal sind sie offen, mal subtiler. Das heißt aber nicht, dass sie „gut“ sind im Sinne von nett, fair und hilfreich für ein möglichst konfliktarmes Miteinander. Sich den eigenen Vorurteilen zu stellen, auch wenn diese vielleicht dem eigenen Selbstbild widersprechen, ist ein wichtiger Teil Interkultureller Bildung.

- Klare Privilegierung und Diskriminierung sehen wollen, benennen und angehen, statt diese zu ignorieren oder wegzureden. Es ist nun einmal so, dass es in unserer Gesellschaft lang etablierte Hierarchien entlang von Gruppenzuweisungen gibt, die sich auch heute noch fortsetzen, auch wenn schon einiges für deren Abbau getan wird.

- Hilfreich ist dabei der Erwerb interkultureller Kompetenzen, die zu einem gewissen Grad tatsächlich eingeübt werden können. Entsprechend sind Trainings und Schulungen ebenso wie auch Expertise und Ressourcen von Bedeutung. Wichtig ist dabei allerdings die oben bereits angesprochene Balance: Kultur und Kulturunterschiede als mögliche Faktoren einzurechnen und als Identitätsmerkmale anzuerkennen, gleichzeitig aber auch nicht über zu betonen und vorschnelle und verallgemeinernde Zuweisungen zu vermeiden. Zu interkulturellen Kompetenzen gehört etwa das Aushalten von Unterschiedlichkeit und Widersprüchlichkeit (Ambiguitätstoleranz), Empathie und Perspektivenübernahme, auch Großzügigkeit, Gelassenheit und Humor als Grundhaltung sind wichtig. Das ist natürlich für jede Begegnung hilfreich und mindert Konflikte, aber insbesondere dann, wenn aus dem Auge des Betrachters Kulturzuweisungen erfolgen.

- Ebenso hilft klassisches „Kulturwissen“, einiges an unterschiedlichem Verhalten und Missverständnissen erklärbar zu machen und damit auch etwas von dem Ärger im Alltag zu mindern. Dazu gehört z.B. Wissen über typische Verhaltensskripts und darüber, was jeweils als höfliches und angemessenes Verhalten gilt (z.B. wer lädt wen zuerst ein, wenn man an einem Ort neu ist; welche Vorstellungen von Pünktlichkeit gibt es; wie geht man mit Angeboten um, die man eigentlich ablehnen will oder Fragen, auf die man keine Antwort weiß; wem schaut man in die Augen und wem nicht; wie geht man mit Hierarchien um, etwa in Arbeitsteams usw.).

- Wertschätzung für die Anstrengungen Interkultureller Bildung, insbesondere auch Top-Down (also von Leitungskräften kommuniziert).

- Institutionell: Für wen ist der Zugang einfach, für wen eine Hürde? Wem wird es leicht gemacht, wem schwerer? Wer kann ganz selbstverständlich mitmachen, wer muss sich neu orientieren? Wessen Gewohnheiten werden abgedeckt, wer muss Neues erleben und erlernen? Eine angemessene Niedrigschwelligkeit der Angebote, die auch

jenen, die schwerer erreichbar sind, die Teilhabe ermöglichen bzw. dazu einladen, kann bereits als Teil der Umsetzung von Interkultureller Bildung verstanden werden.

- Strukturell: Für wen gibt es ein Angebot, für wen nicht (und wer hat sich das Angebot ausgedacht?), für wen sind die Wege weit, für wen kurz? Wer bestimmt die Musik, wer muss folgen?

4.2.2 Typische „Aufregerthemen“:

Abwertungen, aber auch handfeste Konflikte oder gar krisenhafte Ereignisse können sich bereits an kleine Aufregerthemen entzünden. Dazu gehören u.a. die üblichen Themen:

Müll (überquellend, abgestellt an Müllcontainern, in Parks nach Picknick o.ä.): Müll kann gerade auch mit „interkulturellem“ Bezug für viel Ärger sorgen. Es fallen dann oft Sätze wie „die“ schmeißen ihren Müll einfach irgendwo hin, manchmal auch gepaart mit Stereotypen, das „die“ ohnehin unordentlich und dreckig sind und sich an keine Regeln halten; mit „die“ sind dann Eingewanderte oder Geflüchtete gemeint. Hier spielen mindestens drei Aspekte eine Rolle, an denen man ansetzen kann, um den Konflikt zu reduzieren: a) zu wenig Mülltonnen für zu viele Menschen, die vor Ort leben, oder die an den falschen Stellen stehen -> hier hilft das Aufstellen zusätzlicher Müllcontainer, b) mangelnde Kenntnis des deutschen/lokalen Müllentsorgungssystems -> hier hilft Information, viele Menschen kommen aus Ländern bzw. ggf. auch ländlichen Regionen, die über kein öffentliches bzw. ein anderes Müllentsorgungssystem verfügen, c) interkulturell unterschiedliche Vorstellungen davon, was eigentlich „sauber“ bedeutet, wie öffentliche und private Räume sauber gehalten werden. Viele Migrant:innen kommen eher aus kollektivistisch geprägten Ländern, in denen die privaten Räume penibel sauber gehalten werden (die z.B. nicht mit Straßenschuhen betreten werden), der öffentliche Raum aber weniger, während Deutschland vergleichsweise eher individualistisch geprägt ist; in individualistischen Kulturen fühlen sich Personen eher für den öffentlichen Raum zuständig, ermahnen auch andere, sich regelkonform zu verhalten. Hier helfen freundliche Hinweise und Hilfestellung bei der Müllentsorgung für Menschen, für die die deutsche Müllabfuhr und Mülltrennung neu sind und denen auch nicht klar ist, wie wichtig das Thema Müll hierzulande ist. Bei der Kommunikation können Vertrauenspersonen und Kulturmittler helfen, die nicht nur über Sprachkenntnisse verfügen, sondern auch Gepflogenheiten ggf. besser kennen.

Schweinefleisch (in Kitas u.ä.): Hier geht es zunächst um die Klärung der Frage, worum es überhaupt geht. Geht es tatsächlich darum, dass Kinder aus Gründen der guten Ernährung Schweinefleisch essen sollen oder geht es darum, wer bestimmt, was gegessen wird, geht es also um Dominanz? Ersteres lässt sich recht leicht lösen, indem z.B. Kindern dann einfach abends ein entsprechendes Fleischessen angeboten wird. Letzteres ist schon schwieriger, denn hier fängt die Selbstreflektion an, die zu interkultureller Bildung gehört. Großzügigkeit, Gelassenheit und der erklärte Wille, möglichst inklusiv zu sein, und daher auch entsprechend Rücksicht aufeinander zu nehmen, können hier als Grundhaltung helfen. Der Umstieg auf vegetarisches Mittagessen kann die Sache vereinfachen und greift auch die Empfehlungen für eine gesunde Ernährung auf.

„Rumhängen“ von jungen Männern auf öffentlichen Plätzen und Straßenecken (die „Cornerboys“ sind schon in einer berühmten Studie Anfang der 40er in den USA beschrieben worden) als klassische Strategie, Räume zu besetzen (und auch Macht zu demonstrieren gerade auch durch Personengruppen, die über wenig Macht verfügen), die aber auch schlicht einen Platz bieten, um Freunde zu treffen oder die mangels Alternative aufgesucht werden, aus Langeweile oder weil andere Orte nicht zur Verfügung stehen (weil sie Geld kosten oder man nicht hineingelassen wird). Hier kann Soziale Arbeit helfen, die den Kontakt gezielt sucht, Bedarfe

und Vorschläge erfragt, wie die Situation anders gestaltet werden kann und alternative Raum- und Freizeitangebote macht. Auch hier können Mittler:innen hilfreich sein.

4.3 Empfehlungen in Bezug auf Rechtspopulismus, Rechtsextremismus, Hass

Rechtspopulistische Akteure gelingt es in den letzten Jahren zunehmend, an Wählerstimmen und Einfluss zu gewinnen, das gilt auch für Monheim am Rhein. Zu ihren Strategien gehört es auch, gezielt Kampagnen im lokalen Raum zu fahren, um Konflikte anzuheizen. Und vielleicht gibt es auch in Monheim den einen oder anderen, der deutlich rechtsextreme Ideologiefragmente teilt, im Internet und in Sozialen Medien Verschwörungsmythen aufsaugt, sich im schlimmsten Fall sogar mit Gleichgesinnten vernetzt und insgeheim vielleicht sogar Aktionen plant. So kann es auch in einer Stadt wie Monheim am Rhein passieren, dass kleine lokale Konflikte (z.B. um den Moscheebau) aufgegriffen und hochskaliert werden, d.h. mit grundsätzlichen Fragestellungen von Migration verknüpft werden, über die häufig auch Rassismus transportiert wird, ob gezielt geschürt oder unbedacht und beiläufig. Beispiel dafür ist etwa die Kölner Silvesternacht oder die Fälle von sexualisierter Gewalt durch Geflüchtete, die zur Rechtfertigung offener Fremden- und Muslimfeindlichkeit und für viel gesellschaftliche Polarisierung gesorgt haben. Im schlimmsten Fall kann es auch in Monheim am Rhein zu handfesten Konflikten (z.B. um öffentliche Räume) oder sogar dramatischeren Vorfällen und krisenhafte Ereignisse kommen (z.B. kriminelle Taten wie Brandanschläge auf Flüchtlingsunterkünfte, gewalttätige Übergriffe oder Anschläge), die Bestürzung, Trauer, Angst und Wut auslösen. Auch die **persönliche Bedrohung** exponierter Personen kann dazugehören (z.B. von Lehrkräften und Amtsträger:innen). Diese Vorfälle sind nicht nur für die jeweils Betroffenen schlimm, sondern können für viel Verunsicherung sorgen, sich gegenseitig hochschaukeln, die Stimmung in der Stadt vergiften und als „interkultureller Konflikt“ instrumentalisiert werden. Über das Internet und die Sozialen Medien können ggf. auch kleine, begrenzte, **lokale Konflikte** rasant an (Eigen)-Dynamik gewinnen und viele Akteure drehen hier mal unbedacht, mal gezielt mit am Rad. Angeheizt werden dann gerade auch lokale Konflikte und Vorfälle durch rechtspopulistische und rechtsextreme Milieus, die inzwischen über eine gute Vernetzung und Infrastruktur verfügen, die sie sofort aktiveren können, wenn ein unerwartetes lokales Ereignis auftritt. Deren Ziel ist es, gerade auch interkulturelle Konflikte zu schüren und größtmögliches Chaos anzurichten. Erfolge der interkulturellen Bildung, von Integration und im gesellschaftlichen Zusammenhalt können so auch wieder kaputt gemacht werden. Egal ob die Taten von Täter:innen mit einem Migrationshintergrund oder von Alteingesessenen verübt werden, ob sie organisiert oder als scheinbare Einzeltäter ihre Taten verüben, sorgen sie für Verunsicherung, Misstrauen und Spaltung. Wie sich ein unerwartetes **krisenhaftes Ereignis** entwickelt, hängt nicht zuletzt vom Verhalten zentraler Akteure in Polizei, Verwaltung und Zivilgesellschaft ab.

Im Folgenden werden Empfehlungen in Bezug auf Rechtspopulismus, Rechtsextremismus und Hass formuliert, die aus der bitteren Erfahrung in vielen Kommunen gewonnen wurden.

4.3.1 Vertrauen aufbauen

Für das Verhältnis der Bürger:innen zur Stadt ist Vertrauen ein ganz wichtiger Faktor. Dazu gehört insbesondere auch Vertrauen in die Institutionen, Einrichtungen und Verwaltung der Stadt. Dies gilt für das Vertrauen diverser sozialer Milieus der Stadt – nicht alle sind gleichermaßen gut informiert, verstehen, wie kommunale Prozesse ablaufen usw. Durch den laut gewordenen Rechtspopulismus wird auch gezielt Misstrauen in „das System“ und Vertreter:innen geschürt, dazu gehört ggf. auch die Verwaltung der Stadt. Auch an sich weniger interessierte und informierte Bürger:innen können sich davon anstecken lassen. Wichtig ist es für diese,

Prozesse zu erklären und für verschiedene Milieus verstehbar und nachvollziehbar zu machen sowie Transparenz herzustellen.

Die jüngsten schrecklichen Anschläge, die durch die Medien gegangen sind, aber auch die vielen kleineren Anschläge, die es kaum noch in die Medienaufmerksamkeit schaffen, machen etwas mit der Gesellschaft. Sie führen zu Frustration, Angst und Misstrauen auf Seiten der migrantischen Bevölkerung. Diese haben das Gefühl, dass der täglich erlebte mal subtile, mal offene Alltagsrassismus nach wie vor von der Mehrheitsgesellschaft nicht ausreichend zur Kenntnis genommen wird und die möglichen Bedrohungen immer noch nicht wirklich ernst genommen werden, dies betrifft im Internet, aber auch durch Politik, Medien und im Alltag erlebte Hass und Hetze. Hier gilt es, Vertrauen ggf. neu aufzubauen und durch enge Kontakte aufrechtzuerhalten.

Umgekehrt äußern auch Alteingesessene nicht selten Sorgen und Ängste. Nun steckt hinter einigem, was zwar nach außen hin als Angst bezeichnet wird, eher das Motiv von Macht und der Wunsch, nichts von der eigenen selbstverständlichen Vormachtstellung abzugeben. Es meint mitunter auch Verärgerung darüber, das Neues auf einen zukommt, dass Interkulturelle Bildung und alles, was dazu gehört, eben auch anstrengend ist und man sich dann auch selbst verändern muss. Doch gibt es auch echte Verunsicherungen und Befürchtungen, die auf einer Mischung aus eigenen oder vermittelten Erfahrungen, Medienberichten und überkommenden Vorurteilen basieren können, individuell kann das recht unterschiedlich sein. Gewalttätige Übergriffe (Stichwort Kölner Silvesternacht) oder gar die islamistischen Anschläge der vergangenen Jahre befeuern diese Gefühle. Aber auch im kleinen lokalen Raum gibt es Unwohlsein, wenn Neubürger:innen und alteingesessene Migrant:innen sich „anders“ verhalten, als man es so gewohnt ist und richtig findet oder sie schlicht mehr auffallen. Es hilft, gezielt Kontakt herzustellen (s.u.). Das kann auch im ganz Alltäglichen passieren, z.B. Kontakt initiieren zwischen geflüchteten jungen Männern und älteren alteingesessenen Frauen, die häufig Angst vor ersteren haben, mit gemeinsamen kleinen Aktionen (öffentlichen Raum gemeinsam gestalten) oder gegenseitigen Hilfestellungen (z.B. Einkaufstasche nach Hause tragen gegen Hilfe beim Ausfüllen eines Formulars).

4.3.2 Leitbild der Stadt mit Demokratiebildung verflechten

Das Leitbild der Stadt Monheim am Rhein bricht die Grundidee von Demokratie auf den lokalen Kontext herunter. Diese lässt sich noch konkreter mit dem Thema Demokratiebildung und -förderung verbinden. Einiges davon lässt sich ggf. auch in den 10-Punkte-Plan gegen Rassismus einfügen.

Empfehlung:

- Die bestehende Partnerschaft für Demokratie (z.B. mit Antrag im Förderprogramm Demokratie leben!) weiter bewerben und gezielt Projekte fördern; dazu ein Konzept entwickeln, wie die geplanten Aktivitäten zusammenhängen und aufeinander aufbauen, wie verschiedene Bevölkerungsgruppen der Stadt von Kindern bis Senioren darin angesprochen werden.
- Demokratiepreis der Stadt ausloben und die Preisverleihung als großes Demokratiefest mit allen Aktiven feiern; ggf. auch in Verbindung mit einem Tag für Demokratie.
- Größere Summe bereitstellen für Aktivitäten rund um das Motto „eine Stadt für alle“.

4.3.3 Mit wem soll, mit wem muss man reden und worüber?

Zu den zentralen Fragestellungen, die im Zusammenhang mit Rassismus, Rechtspopulismus und Rechtsextremismus immer wieder in Kommunen und diversen anderen Feldern von Politik, Kultur und Bildung sowohl von staatlicher/kommunaler wie zivilgesellschaftlicher Seite auftauchen und für viel Verunsicherung sorgen, gehören die folgenden:

Dialog führen?

Mit wem sollen/müssen/können wir reden und mit wem nicht, worüber sollten wir (nicht) reden und in welchem Format sollen wird das (nicht) tun? Dialoge zu führen, auch Debatten, gerade um umstrittene Themen und Herausforderungen, sind ganz zentrale Elemente von Demokratie und gehören zur demokratischen Auseinandersetzung dazu. Kommunale wie zivilgesellschaftliche Einrichtungen, die sich wie Monheim am Rhein aktiv für Demokratie und gegen Menschenfeindlichkeit einsetzen wollen, führen neben ihren regelmäßigen Austauschrunden zudem viele Veranstaltungen und Aktionen rund um das Thema durch. Auch im Alltag, bei Arbeit und Freizeit bis in den Familien- und Bekanntenkreis sind die damit verbunden Themen präsent. Hier werden dann manchmal auch demokratiefeindliche und menschenfeindliche Positionen geäußert. Der Anspruch, einen Dialog zu führen, ist also da und er ist hoch. Gleichzeitig stößt er an seine Grenzen, wenn die Beteiligten im Grunde genommen eigentlich gar keinen Dialog führen wollen. Was unter dem Label „Dialog“ läuft, wird manchmal schlicht als Forum instrumentalisiert, um die eigene Position einem größeren Publikum zu präsentieren und sie allein dadurch zu adeln und auch zu verharmlosen, dass sie auf einem Podium unter dem so demokratisch klingenden Label des „Dialogs“ verbreitet werden. Er stößt auch da an seine Grenzen, wo Dinge inhaltlich nicht zur Debatte stehen – Würde, Vielfalt und Gleichwertigkeit stehen nicht zur Diskussion.

Beim Thema Dialog wird von einigen Seiten gefordert, sich der Auseinandersetzung zu stellen, „mit Rechten“ zu reden. Hier wird dann gesagt, ein Austausch von Positionen sei demokratisch geboten und eine Gelegenheit, mit guten Argumenten die Gegenseite zu widerlegen oder gar zu überzeugen. Unterstellt wird dabei, dass es sich nur um eine Frage der guten und klugen Argumentation handelt. Aus unserer Sicht wird dies der Sachlage nicht gerecht und ist, gelinde gesagt, naiv. Übersehen wird, dass es weder um echten Austausch, „gute“ (gemeint sind damit v.a. rationale) Argumente noch um ein „Überzeugen“ geht – und das von keiner Seite. Rechtspopulistische Akteur:innen sind zudem ggf. gut geschult. Ihnen geht es nicht um echten Dialog, sondern um politische Agitation mit entsprechenden kommunikativen Strategien (dazu gehören etwa auch Themenhopping und Raumergreifungsstrategien auf Podien oder in Foren). Akteure und Funktionäre der äußersten Rechten werden sich kaum von guten, ethischen Argumenten überzeugen lassen (u.U. werden sich jene, die sich Demokratie und Menschenrechten verpflichtet fühlen, sicher nicht davon überzeugen lassen wollen, dass Ungleichwertigkeit vielleicht doch eine gute Idee ist, auch wenn dies noch so argumentativ sauber abgeleitet wird). Sie wollen vielmehr Macht und nutzen dafür ganz gezielt demokratische Formate, Foren und Institutionen. Angefügt sei: Nicht alle Parteien sind automatisch demokratisch, nur weil sie demokratisch gewählt wurden; sie können sogar verfassungsfeindlich sein, ohne verboten zu werden, wie das Bundesverfassungsgericht jüngst in Bezug auf die NPD festgestellt hat.

Hinzu kommt: Bei der Meinungsbildung geht es generell selten um rationale Argumente, sondern vielmehr um Emotionen und Heuristiken, wie die Forschung vielfach belegt (selbst bei einer Entscheidung für den Kauf eines neuen Autos). So geht allein von der Tatsache, dass jemand von einer demokratisch-menschenrechtlich verorteten Einrichtung eingeladen wird, eine Signalwirkung aus – offenbar werden die Eingeladenen in Person und Position als Dialogpartner akzeptiert. Öffentliche Foren sind also in der Regel eher nicht ein Ort, zu dem man

Personen einladen sollte, die rechtspopulistische und alltagsrassistische Positionen offen und laut vertreten, das gilt umso mehr für geschulte Funktionäre rechtspopulistischer Parteien.

Generell gilt: Je festgefahrener jemand in seiner Meinung ist, desto schwerer lässt er oder sie sich dann auch von guten Argumenten von etwas anderem überzeugen. Daher geht es beim „Dagegenhalten“ oft weniger um das unmittelbare Gegenüber, also eine Person, die rechtpopulistische Positionen und/oder Alltagsrassismus verbreitet, sondern um jene, die als Bystander daneben stehen. Diese sind sich ggf. noch unsicher, was sie von einer Situation halten sollen und gerade dabei, sich eine Meinung zu bilden oder aber sie lehnen eigentlich die Position (z.B. Alltagsrassismus) des Gegenüber ab, wissen aber nicht, wie sie dies ausdrücken sollen oder trauen sich nicht. Gerade für diese Personengruppe gilt es, klar Position zu beziehen und ggf. noch ein gutes Argument zu liefern, v.a. aber auch Empathie und Perspektivenübernahme derjenigen, gegen die gerade Stimmung gemacht wird, zu äußern.

Empfehlung:

Je nach Zielsetzung und Aufgabenstellung, aber auch je nach Organisation – gibt es z.B. eine Verpflichtung zur politischen Neutralität (s.u.) – wird die Antwort anders lauten. Es empfiehlt sich, bei der Antwort auf die Frage nach dem Dialog die folgenden Aspekte zu bedenken: Mit wem reden wir wo, wie, worüber und warum?

Wer lädt ein? Ist es eine öffentlich-rechtliche Institution (Kommune, Schule o.ä.) oder eine, die unabhängiger agieren kann (z.B. Kirche, Stiftung, freier Träger), die einen „Dialog“ plant? Kommunen können z.B. Veranstaltungen gemeinsam mit freien Trägern in deren Räumlichkeiten durchführen. Dies gibt mehr Spielraum in der Entscheidung, wen man einladen möchte und wen nicht.

Mit wem reden? Es ist ein großer Unterschied, ob man mit geschulten, strategisch handelnden Funktionären, ideologisch Überzeugten, Unentschlossenen, Unbedachten oder Bystandern (also jenen, die lediglich herum stehen und zuhören oder mitlesen) spricht. Mit ideologisch fest Überzeugten zu reden macht keinen Sinn, es ist schlicht eine Verschwendung von Nerven und Energie.

Wo? Es ist ein großer Unterschied, in welchem Forum man mit jemandem spricht, auf einem Podium, in einem Gremium, bei der Teamsitzung, in der Teeküche, beim familiären Kaffeetreffen oder im Klientengespräch. Es gilt zu überlegen, welches Forum man für wen und welche Inhalte passend und angemessen findet.

Wie? Ist der Dialog als eine Abfolge von Positionen, die präsentiert werden geplant (z.B. als Vortrag) oder als Austausch in kleineren Runden, und vor allem, an wen richtet sich dies dann? An ein größeres Publikum, an einen kleinen Kreis, nur an die Person selbst, gibt es Zuhörende, die daneben stehen?

Worüber? Soll über ein konkretes Problem gesprochen werden, für das man sich eine Lösung durch den Austausch erhofft, geht es um politische Vorschläge und Entscheidungen oder werden Rassismus und Verschwörungsmythen offen oder versteckt hinter einer scheinbaren Problemdebatte verbreitet?

Warum? Warum soll überhaupt mit wem gesprochen werden? Geht es um einen Austausch verschiedener Positionen, darum die eigene Position klar zu machen und zu erklären, um andere zu überzeugen, um Lösungen für eine konkrete Herausforderung, z.B. bei der Integration, zu finden. Klar ist: Eingefleischte Rechtspopulisten und strategische Rechte wird man durch Dialog nicht überzeugen, ihnen geht es nicht um Austausch, sondern um Raumergreifung. Ideologisch Überzeugte wird man auch nicht überzeugen können. Aber für Bystander, die drum herum stehen und sich noch gar keine klare Meinung gebildet haben, ist es wichtig, eine

klare Haltung zu formulieren. Ebenso kann man ggf. noch Halbentschlossene, die sich noch unsicher sind, welche Position sie einnehmen sollen, tatsächlich überzeugen bzw. ihren Blick auf Aspekte lenken, über die sie ggf. selbst noch nicht nachgedacht haben (z.B. wie sich abwertende Bemerkungen für diejenigen anfühlen, die unmittelbar betroffen sind oder ob man eigentlich selbst in einer Gesellschaft leben will, in der so über andere gesprochen wird).

Mit welcher Wirkung? Überlegen, welche beabsichtigte und nicht-beabsichtigte Wirkung ein Dialog für wen erzielen kann und ob diese gewünscht ist (z.B. auf Adressat:innen von Abwertung, auf Bystander, die daneben stehen, auf Zuschauer, die eine Podiumsdebatte erleben usw.).

Neutralitätsgebot

Häufig ist mit der Frage nach Dialog die Frage verbunden, w*ie politisch „neutral" müssen wir sein?* Hier geistert derzeit der Verweis auf das „*Neutralitätsgebot*" durch die Lande. Damit verbunden ist dann in der Regel die Frage und ggf. Befürchtung, ob man z.B. bei Veranstaltungen immer parteipolitisch alle größeren Parteien und deren Positionen abbilden muss oder noch weiter gefragt, ob man überhaupt noch über Politik reden kann? Die Partei Alternative für Deutschland (AfD) operiert derzeit verstärkt über das Neutralitätsgebot und die damit verbundene Behauptung, eine Veranstaltung oder Personen in herausgehobenen Positionen verstießen dagegen, um sich entweder bei Veranstaltungen selbst einzuladen und/oder Personen in der politischen Äußerung zu verunsichern. Beispielhaft lässt sich hier die von der AfD ins Leben gerufene Denunziationsplattform gegen Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen anführen oder auch die jüngst in Niedersachsen geführte Kampagne gegen einen Polizeipräsidenten. Das Neutralitätsgebot für den Bereich der Bildung lässt sich aus dem Beutelsbacher Konsens herleiten.[1] Im Grundsatz geht es darum, Schüler:innen nicht zu indoktrinieren, sondern sie in die Lage zu versetzten, sich eine eigene Meinung zu bilden. Dazu gehört, sie nicht im Sinne einer erwünschten Meinung zu „überwältigen", sondern Kontroversen in Wissenschaft und Politik entsprechend darzustellen und sie zu befähigen, eine politische Situation und die eigene Interessenlage zu analysieren. Es lässt sich darüber streiten, was „überwältigen" bedeutet, und was als tatsächlich „kontrovers" in Wissenschaft und Politik gilt. In jedem Fall verbietet es aber staatlichen/kommunalen Institutionen und ihren Mitarbeiter:innen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit, Werbung für Parteien, für wirtschaftliche, politische, weltanschauliche und sonstige partikulare Interesse zu machen. Sie dürfen aber durchaus ihre eigene Position deutlich machen (nur eben nicht absolut setzen) und sie dürfen und müssen sogar Position im Sinne und Geist des Grundgesetzes beziehen; dazu gehört insbesondere Artikel 1, der die Würde aller Menschen hervorhebt. So haben etwa Lehrkräfte einen demokratischen Bildungsauftrag, der sie dazu verpflichtet, den Schüler:innen freiheitliche und demokratische Grund- und Menschenrechte zu vermitteln und sie im Geiste von Menschenwürde, Demokratie, Toleranz und Gleichberechtigung zu erziehen. Dazu gehört ggf. auch, sich vor diesem Hintergrund kritisch mit den Positionen aller Parteien zu bestimmten Fragestellungen auseinanderzusetzen.

---

[1] Infos zum Neutralitätsgebot und zum Umgang damit finden sich u.a. hier [Aufrufe 20.2.2020]*:*
- Beutelsbacher Konsens im Wortlaut: http://www.bpb.de/die-bpb/51310/beutelsbacher-konsens*;*
- Cremer, Henrik (2019): Das Neutralitätsgebot in der Bildung. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/ANALYSE/Analyse_Das_Neutralitaetsgebot_in_der_Bildung.pdf
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zum Neutralitätsgebot für Lehrkräfte: https://www.gew.de/schule/fragen-und-antworten-zu-den-denunziationsplattformen-der-afd/

Mit dieser Frage ist häufig die nach der „*Meinungsfreiheit*“ verbunden. Sind alle Meinungen gleichermaßen gut und richtig, weil es sich eben um Meinungen handelt und muss allen Meinungen Raum gegeben werden? Auch hier gilt, dies vor dem Hintergrund und im Geiste des Grundgesetzes abzuwägen. Artikel 5 des Grundgesetzes besagt, dass jeder seine Meinung bilden, haben und sagen darf und Informationen ungehindert von staatlicher Zensur verbreitet werden dürfen. Es geht also insbesondere um die Freiheit von Meinungen, die vor Einschränkungen seitens des Staates geschützt sind. Allerdings ist die Meinungsfreiheit von Artikel 1 gerahmt, d.h. sie endet da, wo die Würde eines anderen Menschen verletzt wird. Pauschal abwertende, rassistische und antisemitische Äußerungen über ganze Personengruppen fallen demnach nicht unter die Meinungsfreiheit. Aus diesem Grund wird inzwischen verstärkt auch juristisch gegen Hassrede (Hate Speech) – insbesondere im Internet – vorgegangen (mit all den strafrechtlichen Problemen, die damit verbunden sind).

Empfehlung:

- Das derzeit viel bemühte „Neutralitätsgebot“ heißt nicht, mit jedem über alles und in jeder Form zu sprechen. Eine Richtschnur bieten Demokratie und Menschenrechte. Es empfiehlt sich, sich hier von den **eigenen Leitwerten** und den **eigenen Zielsetzungen/Aufgaben** leiten zu lassen, und diese selbstbewusst zu artikulieren. Häufig ist die Aufgabe einer Organisation nicht, mit jedem über alles zu reden, sondern Lösungen für konkrete Herausforderungen bei Integration oder anderen Problemstellungen zu finden. Von den eigenen Leitwerten und Zielsetzungen lässt sich dann im Positiven ableiten, welche Personen und Positionen dazu passen, sowohl innerhalb als auch außerhalb einer Institution/Einrichtung. Sinnvollerweise lädt man beispielsweise diejenigen zu einer Veranstaltung ein, die vor dem Hintergrund der eigenen Leitwerte dazu etwas Konstruktives und Innovatives beisteuern können. Diesen Anspruch sollte man dann auch klar nach außen kommunizieren.
- Es empfiehlt sich auch, die Motivation und Strategie der Gesprächspartner:innen einzubeziehen. Nicht jede:r, der „Dialog“ ruft, ist auch zu echtem Dialog bereit. Das gilt übrigens für alle Seiten und nicht alles ist verhandelbar. Hinzu kommt manchmal eine klare politische Agenda, die nicht mit den Zielen oder dem Leitbild der eigenen Organisation kompatibel ist.
- *Ausgrenzung Rechter, ist das nicht auch Ausgrenzung?*
  Ja, das ist sie und zwar ganz bewusst und begründet durch die Leitplanken, die Grundgesetz – insbesondere Artikel 1 – und Menschenrechte, aber auch die eigenen Leitwerte von Ethik und Zusammenleben, vorgeben! Rassismus ist eben keine „Meinung“ und eine demokratiefeindliche Meinung nicht genauso berechtigt wie eine demokratische.

4.3.4 Konflikte und Konfliktmanagement

Auch in Monheim am Rhein gibt es kleinere und größere lokale Konflikte, die sich hochschaukeln können bzw. die instrumentalisiert werden können, im schlimmsten Fall kann es auch zu Bedrohung und dramatischen Vorfällen, gewalttätigen Übergriffen oder sogar Anschlägen kommen. Es gilt hierauf vorbereit zu sein. Erfahrung aus anderen Kommunen legen nahe, dass es häufig bereits im Vorfeld schwelende Konflikte gab. Dabei kommt etablierten Kommunikationsstrukturen, Schlüsselakteuren in der Stadt und lokalen Medien (z.B. auch Nachbarschaftsforen) eine besondere Rolle zu: Wie vorbereitet sind sie, wie wach und gut sind sie gegenüber Rassismus und Rechtsextremismus bzw. dem Aufschaukeln lokaler Konflikte aufgestellt und wie verhalten sie sich dann? Wie entwickeln sich kleinere oder größere Konflikte

und Krisen? Das hängt ganz entscheidend davon ab, wie gut man auf sie vorbereitet ist und welche Strukturen im Vorfeld geschaffen wurden, das gilt auch und gerade für Kommunen.

Es geht darum, lokale (interkulturelle) Konflikte konstruktiv zu regulieren und aufkommende Konflikte, einschließlich unerwarteter Ereignisse, zu managen. Dafür ist es wichtig, über Herausforderungen, Probleme und mögliche Konflikte zu sprechen. Manchmal verbergen sich hinter den vorgebrachten Problemen allerdings größere Konfliktlagen oder andere Zielsetzungen. Ist man tatsächlich daran interessiert, ein konkretes Problem oder einen konkreten Konflikt zu lösen, ist es hilfreich, auch genau darüber zu sprechen und echte, alltagspraktische Lösungen zu suchen, dies aber zu tun, ohne dabei Ressentiments zu bedienen. Es lohnt sich im ersten Schritt einmal festzustellen, um welches Problem oder welchen Konflikt es sich eigentlich genau handelt. Dazu ist es hilfreich, die verschiedenen Perspektiven von den Personen einzuholen, die am Konflikt beteiligt sind oder denen vorgeworfen wird, ein Problem zu verursachen. Mit beiden Seiten kann dann erst einmal unabhängig voneinander gesprochen werden, Sichtweisen und auch Lösungsvorschläge eingeholt werden. Hier können auch Mediatoren mit eingebunden werden, z.B. Personen, die die verschiedenen Perspektiven und ggf. „Welten" kennen, wenn es um interkulturelle Konflikte im engeren Sinne geht. Im letzten Schritt helfen ein Treffen auf neutralem Boden in guter Atmosphäre, ggf. auch Vereinbarungen und auch die Verabredung, feste Ansprechpartner, die das Vertrauen jeweils beider Konfliktpartner genießen, zu kontaktieren, wenn es wieder Schwierigkeiten miteinander gibt. Bei längerfristigen Konflikten hilft es, wenn diese Vermittler und Ansprechpartner einen regelmäßigen Austausch etablieren, so dass auch mögliche künftige Konflikte leichter lösbar sind.

Empfehlung:

Implementierung von kommunalen Strukturen des Konfliktmanagements, einschließlich Krisenplänen. Dazu gehört es, im Vorfeld Vertrauen und Vernetzungen aufzubauen, dysfunktionale Kommunikations- und Kooperationsstrukturen zu bearbeiten und funktionierende Strukturen zu etablieren, die im Fall eines krisenhaften Ereignisses sofort aktiviert werden können. Dazu gehört nach Faller/Zick 2019 mit Blick auf kommunale Konflikte und Krisen:

1. Einrichtung einer kommunalen Konfliktanlaufstelle mit qualifizierter Konfliktberatung und ggf. Konfliktmediation, um (interkulturelle) Konflikte frühzeitig und niedrigschwellig zu bearbeiten (beispielsweise Vorfälle wie Gewalt gegen eine Lehrkraft, Anpöbeleien, Schmierereien, eingeschlagene Fensterscheiben u.a.). Diese sollten für alle Bewohner:innen Monheims gleichermaßen offen sein und bei verschiedenen Milieus gezielt um Vertrauen werben, um im Fall von Konflikten, die als interkulturelle Konflikte gelesen werden, vermitteln zu können und die Ängste und Wut aller Beteiligten, ob migrantisch oder nicht-migrantisch, einzubeziehen.

2. Aufbau von Vernetzungsstrukturen und ggf. Projekten zu Kommunikation und Kooperation (ggf. durch die Konfliktanlaufstelle), insbesondere rund um das Thema Migration/Integration, die Konfliktlagen miteinander bearbeiten. Dazu gehören Vernetzungen zwischen verschiedenen kommunalen Verwaltungseinheiten, zwischen kommunaler Verwaltung und zivilgesellschaftlichen Einrichtungen sowie den dort professionellen wie ehrenamtlich Tätigen in dem Feld, einschließlich Vertrauenspersonen, und den besonders im Fokus stehenden sozialen Gruppen (muslimisch-migrantische Bevölkerung, Geflüchtete), ggf. auch mit Vertreter:innen lokaler Medien.

3. Entwurf von Präventions- und Krisenplänen, die ein Frühwarnsystem beinhalten (ähnlich wie etwa bei Hochwasser), um auf außergewöhnliche, unerwartete Ereignisse reagieren zu können. Diese sollten einen Krisenstab, feste Kommunikationswege (einschließlich Namen, Vertretungen, Telefonnummern), klare Verfahren und Handlungsanweisungen (wer macht

was, wann und wie) zur Krisenbewältigung enthalten, einschließlich einer Sicherheitspartnerschaft mit der Polizei. Es empfiehlt sich, ggf. auch Verbindung zum Landeskriminalamt und zum Verfassungsschutz NRW aufzunehmen und sich über die aktuelle Bedrohungslage und die rechtsextreme Szene/Akteure in der Region zu informieren. Außerdem sollten Bürger:innen über die Homepage und Social Media der Stadt sehr zeitnah informiert werden, wenn lokale Konflikte und Krisen drohen hochzukochen. Das beinhaltet auch, über die Gefahr des gezielten Hochheizens durch fake news usw. aufgeklärt und gebeten zu werden, sich nicht daran zu beteiligen. Dies kann dem großen Teil der eigentlich vernünftigen Stadtbevölkerung helfen, Dinge, die sie gerüchteweise hören und im Internet lesen, einzuordnen.

4.3.5 Sich auf Hass, Rechtspopulismus und Rechtsextremismus vorbereiten

Hass gegen ganze soziale Gruppen wie Juden, Muslime, Migrant:innen, Geflüchtete usw. kann sich in Bedrohung und Straftaten entladen. Im Kleinen kann dies auch schon in Schulen beginnen, wenn Schüler:innen aus diskriminierten Gruppen gezielt gemobbt werden oder Schüler:innen rechte Propaganda verbreiten. Auch der Hass gegen exponierte Einzelpersonen nimmt zu. Dazu gehört auch das Thema Bedrohung von Engagierten, Amtsträger:innen und Politiker:innen. Inzwischen berichten einige Kommunen von zunehmenden Schwierigkeiten, überhaupt noch Personen zu finden, die sich zur Wahl stellen möchten. Persönliche Bedrohung löst nicht nur mindestens ein mulmiges Gefühl bei der jeweils bedrohten Person aus, sondern auch die Familie, der Freundeskreis und das Kollegium können betroffen sein. Hinzu kommt: Bedroht-Werden stresst und macht einsam. Menschen rücken ab, weil sie möglichst viel Abstand gewinnen wollen, manchmal wird auch dem Bedrohten eine Mitschuld zugewiesen, um sich selbst leichter in Sicherheit zu wiegen, dass man nicht in der Schusslinie steht, wenn man sich nicht so oder so verhält. Betroffene selbst wollen eine Bedrohung manchmal nicht offenlegen, um sich nicht als „Opfer“ zu präsentieren oder haben vielleicht auch von sich selbst den Anspruch, schon irgendwie damit klarzukommen. Gerade der im Internet verbreitete Hass ist häufig entwürdigend und kann Verunsicherung und Scham auslösen.

Empfehlung:

Etliches, was bereits oben im Zusammenhang mit Interkultureller Bildung im Positiven und Alltagsrassismus und Diskriminierung angesprochen wurde, ist auch hier empfehlenswert. Im Wesentlichen geht es wieder darum, Probleme frühzeitig zu erkennen, sich gut im lokalen Raum mit Netzwerkpartnern abzustimmen und die unmittelbar Bedrohten zu schützen und nicht allein zu lassen.

- Unbedingt das Problem nicht als individuelles Problem allein der bedrohten Person verstehen, sondern als Problem der gesamten Institution/Kommune.

- Regelmäßige Runde Tische etablieren mit relevanten Schlüsselpersonen aus Polizei, Sozialer Arbeit, Schule und zivilgesellschaftlichen lokalen Bündnissen, um sich über kleinere und größere Vorfälle auszutauschen und Strategien abzustimmen. Dies können Runde Tische in gleicher Zusammensetzung sein, die oben beim Thema Krisenmanagement vorgeschlagen wurden.

- Sicherheitspartnerschaften und enge Abstimmung mit der Polizei und ggf. auch dem Verfassungsschutz etablieren, auch hier kann es helfen, lokale Bündnisse/Schlüsselpersonen einzubeziehen, die häufig gut über die rechte Szene vor Ort Bescheid wissen

und oft auch selbst bedroht werden. Wichtig ist hierbei auch, Gefahrenorte und Angsträume gemeinsam mit Polizei und Bürger:innen zu identifizieren und nach Verbesserungen zu suchen. Dies bezieht sich sowohl auf Orte und Situationen, an denen sich Alteingesessene unwohl fühlen, als auch auf solche, an denen sich migrantische Personen unsicher und bedroht fühlen. Hier gilt es zudem, eine intersektionale Perspektive einzubinden, denn auch Alter und Geschlecht sowie die Geübtheit mit sozialen Räumen und verschiedenen Milieus sind hierbei relevant; verschiedene Menschen fühlen sich an verschiedenen Orten unwohl und unsicher.

- Solidarität mit der bedrohten Person deutlich nach Außen demonstrieren.

- Für Schutz und Beratung sorgen, dazu gehört ggf. auch psycho-soziale Beratung, wie man mit der Bedrohung umgehen kann.

- Durchführung von Veranstaltungen beispielsweise in Gaststätten: Möglichst frühzeitig und im Vorfeld lokale Vertreter:innen aus dem Gaststättengewerbe einladen bzw. ansprechen und sie z.B. auf das Monheimer Leitbild einer „Stadt für alle“ verpflichten, erklären, warum dies dann keine Veranstaltungen zulässt, die gegenüber ganzen sozialen Gruppen abwertend auftreten.

- Anmietung oder Ankauf von Immobilien durch Akteure der äußersten Rechten: Möglichst frühzeitig intervenieren, mit zivilgesellschaftlichen Bündnissen zusammenarbeiten, ggf. mit Unterstützung z.B. der Wirtschaft überlegen, zur Not die Immobilie von Seiten der Stadt zu kaufen.

Bei Veranstaltungen zum Thema Demokratie, Polarisierung u.ä. darauf vorbereitet sein, dass ggf. auch strategische Akteure auftauchen, die die Veranstaltung sprengen wollen. Dazu gehört es, rechtspopulistische und neurechte Propaganda zu verbreiten (oft verkleidet in zunächst harmlos klingende Fragen, die dann aber in Hetze und rechten Verschwörungsmythen von „Umvolkung“ u.ä. enden). Hin und wieder für einschlägige rechtsextreme Akteure versuchen, gezielt eine bedrohliche Stimmung zu erzeugen (z.B. in dem sie Teilnehmende und Podiumsgäste fotografieren). Es ist unbedingt zu empfehlen, sich auf Veranstaltungen rund um diese Themen professionell vorzubereiten und im Vorfeld mit zivilgesellschaftlichen lokalen Bündnissen vor Ort Kontakt aufzunehmen, um sich über die aktuelle Lage schlau zu machen. Es ist ratsam, das Hausrecht schon in der Einladung hervorzuheben und sich darauf einzustellen, es zur Not auch durchzusetzen (dies immer mit Erklärung für das übrige Publikum), als Moderator:in nie das Mikro aus der Hand zu geben und sich auf seltsame Fragen und Kommentare einzustellen: hierbei auch beachten, den Sprecher:innen keinen Raum zu geben, nicht weiter darauf einzugehen und die Motivlage für das Publikum transparent zu machen.

Aktuelle Infos über Entwicklungen in Zusammenhang mit Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus einschließlich Hass im Netz und viele Handreichungen mit Empfehlungen finden sich u.a. hier:

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus NRW: https://www.mobile-beratung-nrw.de/
Amadeu Antonio Stiftung: https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/

Sammlung konkreter Vorschläge in Bezug auf Bedrohungen gegenüber Personen in kommunaler Verwaltung und anderer Institutionen

- Thema von Bedrohung und Hass offen in der Institution thematisieren.
- Aktionstag, der die kommunalen Selbstverwaltungsorgane transparent macht und für das kommunale Ehrenamt wirbt.
- Leitfaden und Schulung für Mitarbeiter:innen der Verwaltung/Institutionen/Einrichtungen zum Umgang mit Drohungen und Gewalt, auch Möglichkeit für den offenen Austausch und für Solidarität.
- Schulung zur Umsetzung von Veranstaltungen vor Ort in Zusammenhang mit Interkultureller Bildung und Demokratie.
- Hilfsangebote und Anlaufstellen für Betroffene einrichten, z.B. eine kostenlose Beratungs-Hotline für (kommunale) Amts- und Mandatsträger, Rettungssanitäter, Polizisten, Verwaltungsmitarbeiter, Hilfeleistende, Ehrenamtliche; Zusammenarbeit mit der Polizei, Informations- und Beratungsstellen für akute, konkrete Hilfe und psychologische Unterstützung für Betroffene; Solidaritätsnetzwerke und Sicherheitsnetz etablieren für Engagierte vor Ort, die von Hass betroffen sind.

4.4 Zentrale Themen, Herausforderungen und Empfehlungen in Monheim am Rhein rund um das Thema Interkulturelle Bildung

Entlang der in Kapitel 3 skizzierten Analyseschritte ist ein komplexes und buntes Bild von Monheim am Rhein entstanden. In erster Linie zeigt sich eine bereits sehr gut ausgestattete Stadt, der gesamtgesellschaftlich relevante Themen wie Integration und Zusammenleben längst bewusst sind und deren Mitarbeiter:innen und Bürger:innen dazu mit unterschiedlichen Schwerpunkten bereits seit geraumer Zeit arbeiten. Hierin steckt sodann die erste Herausforderung – Akteure, die bereits seit Jahren aktiv in der Bemühung um ein gemeinsames Miteinander sind, zeigen Ermüdungserscheinungen, insofern ein weiteres Konzept – Interkulturelle Bildung – diesem übergeordneten Ziel dienlich sein kann (ein Aspekt, der auch in den Handlungsempfehlungen aufgegriffen wird). Auch Personen aus der Zivilgesellschaft und Bürger:innen empfinden die Stadt als bereits gut aufgestellt und insbesondere mit zahlreichen gern angenommenen Festivitäten versehen, die Kontakt und Austausch befördern.

Allerdings wurden **Differenzlinien** erkennbar, die immer wieder von Bürger:innen und Expert:innen benannt wurden, die also offenbar in der Wahrnehmung und Einschätzung für Monheim am Rhein zentral sind. Dies sind die Differenzlinien zwischen:

- Jung // Alt
- Baumberger // Monheimer
- Berliner Viertel // Monheim
- Muslime // Andere
- Peter-Ustinov-Gesamtschule // Otto-Hahn-Gymnasium // Rosa-Parks-Schule
- Freie Träger // Stadtverwaltung

Ferner zeigen sich entlang der Analysen einige „Lücken“ bzw. „Baustellen“ (Abbildung 6): Auf Papier festgehaltene Vorschläge und Ideen sind noch nicht flächendeckend umgesetzt oder haben nur eine geringe Haltbarkeit, der Informationsfluss darüber, wer unter dem Dach „Eine Stadt für alle” was anbietet, ist aus Sicht von Gesprächspartner:innen noch ausbaufähig. Der Aspekt der Nachhaltigkeit (bzw. der Beständigkeit) von Aktivitäten spielt daher eine große

Rolle bei den Wünschen der Befragten. In einigen Gesprächen zeigte sich zudem zwar ein Bewusstsein für die Notwendigkeit, sich immer wieder auf ein gelungenes Miteinander zu fokussieren, andererseits bestehen auch nicht erfüllte Erwartungshaltungen an die jeweils als „anderen“ identifizierten. Zudem beschreibt der überwiegende Teil zwar eine sehr gute Ausgangslage, es gibt aber auch ein gemeinsam identifiziertes „Stiefkind“ – das Berliner Viertel, mit dem sowohl aus der Innen- als auch der Außenperspektive Probleme verbunden werden.

Entlang dieser Gemengelage sind Handlungsempfehlungen entstanden, mit denen der Versuch verbunden ist, die von Monheim am Rhein benannten Herausforderungen aufzugreifen. Auch wenn einzelne Aspekte schwerpunktmäßig an bestimmte Personengruppen adressiert sind – etwa an Akteure der freien Träger oder an die Stadtverwaltung, richten sich die Vorschläge an die Stadt Monheim am Rhein als Ganzes, d.h. die Verwaltung, Institutionen, zivilgesellschaftliche Organisationen, Vereine, Bündnisse und Aktivitäten und die Bürger:innen, die in Monheim am Rhein leben.

Abbildung 6: Zentrale Themenfelder in Monheim am Rhein bei der Umsetzung Interkultureller Bildung

Zum **Ist-Stand der Aktivitäten rund um Interkulturelle Bildung in Monheim am Rhein** lässt sich festhalten:

- Es liegen bereits etliche Konzepte vor, die eng mit interkultureller Bildung verknüpft sind, die aber jeweils einen etwas anderen Fokus haben. Sie sind entlang der Ergebnisse zum Teil, aber ggf. noch nicht ausreichend miteinander verknüpft und verzahnt. Es fehlt noch an einer für alle Monheimer zugänglichen und beständig aktualisierten Auflistung von Aktivitäten. Eine solche Auflistung enthält im besten Fall sowohl Aktivitäten von kommunaler als auch von zivilgesellschaftlicher Seite. Punktuell stattfindende Aktionen rund um das Leitmotto „Monheim eine Stadt für alle“ (also z.B. zu Integration, Inklusion und Kultureller und Interkultureller Bildung) sollten unbedingt im Monheimer Veranstaltungskalender aufgeführt sein, einschließlich mit Informationen über die Zugänglichkeit für diverse soziale Gruppen (bspw. für Kinder, ältere Personen, Personen mit Behinderung und Personen mit (noch) eingeschränkten Deutschkenntnissen), die üblicherweise nur erschwerte oder eingeschränkte Teilhabemöglichkeiten haben.
- Das im weiteren vorgestellte Konzept zur Förderung Interkultureller Bildung basiert auf einem weitgehend deckungsgleichen Verständnis von Vielfalt, Gleichwertigkeit und Teilhabe, wie etliche der bereits vorhandenen Konzepte, wenn Interkulturelle Bildung in einem weiteren Sinne verstanden wird, wie von uns vorgeschlagen. Es fühlt sich ebenfalls dem gleichen Leitbild und der übereinstimmenden generellen Zielsetzung verbunden. Das vorliegende Konzept verfolgt allerdings anders als das Gesamtkonzept Kulturelle Bildung keinen pädagogischen Auftrag im klassischen Sinne, sondern einen Auftrag im Sinne der Schaffung von Grundlagen und zur Beförderung von Entwicklungen hin zu den weitgehend gleichen Oberzielen.
- Das vorliegende Konzept versteht sich als Ergänzung zu den bereits vorliegenden Konzepten und Aktivitäten. Sein Aufbau orientiert sich daher nicht an verschiedenen Lebensbereichen, sondern an Themenfeldern, die sich aus den erhobenen Daten und Beobachtungen aus Monheim am Rhein herauskristallisiert haben. Es orientiert sich vor allem an den vorhandenen bzw. wahrgenommenen „Baustellen“, die sich im Verlauf des Prozesses vor allem in vielen Gesprächen mit Expert:innen, professionellen wie ehrenamtlich Aktiven sowie vielen Bürger:innen der Stadt herausfiltern ließen (dazu Kapitel 4 und Details in Teil II).

Geht es bei Interkultureller Bildung also insgesamt darum, einen achtungsvollen und einfühlsamen Umgang von Menschen mit ihren Verschiedenheiten untereinander zu befördern und führt der Weg dahin über die Gewährleistung von Teilhabe und den Abbau von Benachteiligung, ergeben sich für Monheim am Rhein über die oben skizzierten allgemeinen Ansätze hinaus spezifische Herausforderungen. Diese haben sich entlang der Prozessschritte herauskristallisiert und werden nachfolgend zusammengefasst und mit Handlungsempfehlungen ergänzt.

4.4.1 Begegnung, Austausch und Kontakt befördern

Begegnung, Austausch und Kontakt sind die zentralen Aspekte, mit denen Interkulturelle Bildung und ein wertschätzendes Miteinander maßgeblich befördert werden können. Unter allen Befragten besteht Einigkeit darüber – dies sind erprobte und erfolgreiche Mittel, Gemeinsamkeiten mit vermeintlich Fremden zu entdecken und Vorurteile abzubauen. Sie sind nicht zu ersetzen durch Bücher, Theorie und Fortbildungen. Stattdessen funktioniert dies aus Sicht der Expert:innen am besten über Veranstaltungen rund um Sport und Essen sowie über Kinder.

Diese sind zum einen selbst noch nicht von Vorurteilen geprägt und zum anderen an Institutionen wie Kita und Schule angebunden, also erreichbar, und dort ohnehin mit Vielfalt konfrontiert. Als weniger erfolgreich werden belehrende oder normativ aufgeladene sowie akademische Formate beschrieben. Monheim ist in diesem wichtigen Punkt mit seinem bunten umfangreichen kulturellen Programm bereits sehr gut aufgestellt, die vielen Feste werden gut angenommen und sind bei der Stadtbevölkerung bekannt. Dennoch kann hier gelten, „viel hilft viel".

Für die (auch räumliche) Integration Geflüchteter gilt unter diesem Gesichtspunkt, was in Monheim bereits umgesetzt wurde. Die dezentrale Unterbringung in der Stadt befördert Kontakt und Austausch mit Alteingesessenen weit mehr, als die langfristige Unterbringung in räumlich getrennte Sammelunterkünfte, die suggerieren, dass sie „untergebracht [...] sind, wie sie behandelt werden: isoliert" (Friedrich et al. 2015, S. 55). Die Identifikation mit Monheim als potentieller neuer Heimat sowie der Austausch mit den dort lebenden Menschen kann weit besser gelingen, wenn Teilnahme und Teilhabe bereits mit der Unterbringung oder der baulichen Gestaltung von Wohnräumen beginnt.

Empfehlungen

Die vielen Feierlichkeiten und Events in der Stadt sind beliebt und bieten sich hervorragend an, um Menschen unkompliziert und nicht belehrend miteinander in Kontakt zu bringen. Funktionierende (Feier-)Konzepte können zudem ohne großen Mehraufwand um den Aspekt Interkultureller Bildung bereichert werden, indem diesbezügliche Aktivitäten, z.B. in den Ablauf, integriert werden.

Angesichts der oben skizzierten Ausgangslage gehen Handlungsempfehlungen an dieser Stelle zudem in die Richtung, die analysierten Differenzlinien in Monheim bei der Planung zukünftiger Feste zu berücksichtigen. Das würde z.B. bedeuten, Veranstaltungen zu konzipieren, die in besonderem Maße geeignet sind, diese Gruppen miteinander in Kontakt zu bringen. Als noch zu überbrückende Klüfte werden zum Beispiel Kontakte zwischen Alt und Jung, den Menschen aus Baumberg und den restlichen Monheimer:innen oder die zu Muslim:innen beschrieben. Hier kann auch „Peer-Mentoring" sinnvoll sein, d.h. es finden sich Teams bestehend aus jeweils zwei Personen, die üblicherweise als zugehörig zu unterschiedlichen sozialen oder kulturellen Gruppen betrachtet werden. Sie arbeiten zusammen an interkulturellen Treffen und Veranstaltungen, d.h. sie planen, leiten und moderieren diese gemeinsam (etwa wie im Frühstücksfernsehen). So finden erstens unterschiedliche Perspektiven Eingang in die Konzeption über die Art und Weise der Durchführung, zweitens ist dies für die Teilnehmenden dann ein deutliches Zeichen und drittens ist dies natürlich auch für die Teamworker eine Kontakterfahrung, die sie weitertragen. Wichtig ist allerdings, dass beide Peers auch tatsächlich gleichrangig arbeiten und auftreten.

Insbesondere bei *interkulturellen und interreligiösen Veranstaltungen/Treffen im engeren Sinne* ist es wichtig, diese so zu gestalten, dass sie für alle Angesprochenen einladend und attraktiv gestaltet sind. Hier hilft es, Personen mit Bezug in die jeweiligen kulturellen Gruppen in die Planung einzubinden. Ein üblicher Knackpunkt ist in der Regel die Frage: „Was gibt es zu essen?" Es empfehlen sich Speisen, die übliche religiöse *Speisevorschriften* berücksichtigen (abgesehen von individuellen Unverträglichkeiten), also kein Schweinefleisch, keine Wurst mit Schweinefleischanteil, z.B., werden Brötchen mit gemischtem Belag angeboten, dann nur auf getrennten Platten, ggf. auch koscher und halal; Vegetarisches kann hier eine gute und einfache Lösung sein. Ein zweiter wichtiger Punkt ist die *Terminierung*. Hier empfiehlt sich erstens ein Blick auf den interkulturellen Kalender und eine Berücksichtigung der kulturellen oder religiösen Feiern/Fastenzeiten der verschiedenen Religionen; zweitens sollten explizit interkulturelle und interreligiöse Veranstaltungen nicht gerade auf Freitagen, Samstagen und

Sonntagen terminiert werden. Das macht die Planung vielleicht etwas kompliziert, ist aber ein klares Zeichen in Richtung Willkommen und gegenseitiger Rücksichtnahme.

Für einige erhöht sich der Reiz, eine Veranstaltung zu besuchen auch dann, wenn „wichtige" Würdenträger:innen, Leitungskräfte oder Politiker:innen kommen. Damit erfährt das Event eine andere Würdigung. Diese Personen zu einer Teilnahme zu bewegen, kann daher als Aushängeschild hilfreich sein. Des Weiteren erfahren Aktivitäten mehr Zulauf, wenn das Setting auf die Zielgruppen zugeschnitten ist, man sich also vorher Gedanken über passende Uhrzeiten, das geeignete Datum, barrierefreie Räume oder eventuelle Ferien, religiöse Feiertage etc. macht.

Dass Reisen (interkulturell) bildet, ist recht unumstritten und wurde auch von einigen befragten Bürger:innen und Expert:innen als Möglichkeit genannt, kulturelle Vielfalt eher wertzuschätzen, denn sie als Bedrohung zu begreifen. Insbesondere junge Monheimer:innen könnten daher unterstützt werden, fremde Länder und Kulturen kennenzulernen – über Austauschformate, über gezielte Informationen, wie man mit welchen Mitteln welche Länder gut bereisen kann – und nicht zuletzt sei die Monheimer Aktion im September 2019 erwähnt, jungen Bürger:innen nach vorangegangener Bewerbung ein Interrail-Ticket zu schenken. Darüber hinaus könnten die diesbezüglichen Kompetenzen junger aus anderen Ländern Zugezogener genutzt werden, oder reiselustige Monheimer:innen gezielt mit jenen in Kontakt gebracht werden, die über diesen Erfahrungsvorsprung verfügen.

Denkt man das Thema Kontakt und Begegnung über soziale Bereiche hinaus, kann dies auch ein Thema für bauliche Planungen sein. Architekturkonzepte können viel dazu beitragen, ob die Gestaltung eines Ortes eine „trennende" Wirkung hat, oder ob sie sich eignet, Menschen miteinander in Kontakt zu bringen. Auch dem Unsicherheitsmoment mancher Befragter kann mit entsprechender baulicher bzw. räumlicher Gestaltung entgegengewirkt werden.

Zusammenfassend bedeutet das:

- Monheimer Differenzlinien bei der Planung von Veranstaltungen berücksichtigen.
- Sichtbare Unterstützung durch „wichtige" Personen (Würdenträger:innen, Multiplikator:innen, Bürgermeister oder Leitungskräfte), etwa durch Präsenz bei Festivitäten.
- Bestehende Aktivitäten um kreative interkulturelle Bildungs-Momente erweitern.
- In Erfahrung bringen, was für wen ein gutes Setting ist.
- Peer-Mentoring.
- Soziale Aspekte bei baulichen Planungen berücksichtigen: Können neu gestaltete Flächen z.B. auch als Begegnungsräume genutzt werden?
- Veranstaltungen so planen, dass sie für alle zugänglich und einladend sind.

Konkret bieten sich über die bereits vorhandenen Aktivitäten hinaus z.B. an:

- Kommunale Aktivitäten, die Spaß machen: Interkulturelle Bildung mit anderen Themen verbinden und Kontakt über andere Themen herstellen. Das aufgreifen, was Bürger:innen in der Kommune ohnehin gern tun, was ihnen wichtig ist, was sie interessiert, auch ganz im Privaten. Klassische Beispiele sind Kultur, Kochen, Gärtnern, Wellness/Schönheitspflege oder Sport. Über solche und ähnliche Themen kann Interkulturelle Bildung über geteilte Interessen, gezielten Austausch und Zusammenarbeit für ein Ziel (z.B. einen Garten neu zu machen) befördert werden, ohne dass diese im Mittelpunkt steht. Ganz wichtig ist, dass die Aktion Spaß macht und auch so gestaltet ist, dass tatsächlich ein interkultureller Austausch stattfindet, der eine positive Stimmung ausstrahlen kann.

- Stadtrundgang und Aktionen: Zusammenleben in Monheim/Demokratische Orte. Initiierung eines angeleiteten Projekts, welches Monheimer Geschichte und Gegenwart an Stationen in der Stadt unter dem Blickwinkel der Themen Zusammenleben und Demokratie bearbeitet. An jedem Ort, der etwas im positiven oder negativen Sinne mit dem Thema zu tun hat (vom Römerkastell, dem ersten Markt, dem Stadtwappen, der Erhebung zur „Alten Freiheit“ über den Rheinbund, aber auch einschließlich der Nazi-Zeit und des Holocaust – dazu findet sich übrigens nichts auf der offiziellen kommunalen Seite zur Geschichte von Monheim am Rhein). An jedem Ort kann eine Aktion unter Einbeziehung von Bürger:innen stattfinden (z.B. Bürger:innen erzählen ihre Geschichte – ältere Bürger:innen erzählen von früher, etwa auch an gelegten Stolpersteinen in Zusammenhang mit Nazi-Zeit und Holocaust, wie sie dies als Kind erlebt haben; Kunstaktion …).

Zuständige:

- Stadtverwaltung
- Fachkräfte
- Zivilgesellschaftliche Initiativen und Verbände

Diese Aktivitäten können z.B. gemeinsam mit Bürger:innen umgesetzt werden, die sich für Geschichte, Kunst usw. interessieren und in diesen Feldern bereits engagieren. Es empfiehlt sich die Zusammenarbeit mit Akteuren, die in diesen Bereichen professionell arbeiten wie Gedenkstätten, Künstler:innen usw.

4.4.2 Von Diskriminierung Betroffene empowern, schützen und unterstützen

Wertschätzung im Miteinander geht auch einher mit Schutz und Unterstützung derjenigen, die von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen sind. Erfahrungen damit machen in Monheim entlang der Befragungen vor allem Muslime, aber auch Menschen, die im Berliner Viertel wohnen. Vereinzelt beschreiben darüber hinaus ältere Bürger:innen, Angst vor Kriminalität zu haben und sich im öffentlichen Raum nicht sicher zu fühlen. In einem ersten Schritt sollte daher gewährleistet sein, spezifisches Wissen zu generieren: Wo sind Angsträume? Welche Gruppen fühlen sich in Monheim diskriminiert und wie können Unterstützungsmaßnahmen für diese Gruppen von wem (niederschwellig und lebensweltnah) entwickelt werden? Dies sollte grundsätzlich unter dem Gesichtspunkt der Stärkung von Eigeninitiative geschehen.

In den schon vorliegenden Konzepten werden bereits etliche Vielfaltsgruppen auch noch einmal konkret fokussiert, da sie zu den üblicherweise benachteiligten Gruppen gehören und deren Gleichwertigkeit und Teilhabe daher noch einmal besonders gefördert werden soll. Was bislang weniger im Fokus steht bzw. wenn, dann lediglich in den Konzepten subsummiert wird und daher leichter aus dem Blick geraten kann, ist das explizite Engagement gegen Antisemitismus sowie das Thema Empowerment mit Aktivitäten gegen die Abwertung und Ausgrenzung von LSBTQ-Personen. Monheim hat in seinem Engagement gegen Antisemitismus bereits seit 2003, vom Rat einstimmig beschlossen, mit der Verlegung von Stolpersteinen begonnen. Zudem findet am 9. November die jährliche Gedenkfeier für die Opfer des Nationalsozialismus statt. Auf das Thema Gleichstellung von Frauen bzw. auch Antifeminismus und Gewalt gegen Frauen wird bislang in den oben beschriebenen Konzepten nicht explizit Bezug genommen. Über die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt finden jedoch dahingehende Aktivitäten und Veranstaltungen statt.

Bezogen auf die Abwertung von LSBTQ-Personen besteht entlang der Interviewaussagen bislang kein auf die Bedarfe der Community zugeschnittenes Angebot für Begegnung oder Beratung. Insgesamt scheint wenig Wissen über die immer noch vulnerable Personengruppe zu

bestehen. Das Jugendparlament geht allerdings erste Schritte und hat zum Ende des Jahres 2019 einen Treff für junge LSBTQ-Personen initiiert.

Die Konzeptlandschaft in Monheim und auch das dazugehörige Leitbild „Eine Stadt für alle“ zeigt dennoch, dass von kommunaler Seite bereits viel unternommen worden ist, ein attraktiver Lebensort für unterschiedlichste Personenkreise zu sein.

Empfehlungen

Die Stadt Monheim am Rhein kann sich hinsichtlich ihrer Unterstützung der LSBTQ-Community offener und solidarischer aufstellen. An dieser Stelle würde das bedeuten in einem ersten Schritt, Wissen über diese Zielgruppe und ihre Anliegen speziell in Monheim zu generieren, um Aktivitäten daran entlang zu konzipieren. Mit Düsseldorf und Köln sind zwar zwei Großstädte mit vergleichsweise guter, urbaner LSBTQ-Infrastruktur in der Nähe, die aber nach Einschätzung eines Experten für etliche, gerade jüngere LSBTQ-Personen doch eine Hürde sein können. Monheim könnte hier eine Vorreiterrolle im Kreis einnehmen und ein attraktives auch kulturelles Angebot zusammen mit der LSBTQ-Community entwickeln, welches über die Stadt hinaus Anziehung für den Kreis Mettmann entwickeln könnte. Dies könnte insbesondere auf jüngere und weniger mobile Personen zugeschnitten sein.

Sichtbarmachung ist ein weiterer Aspekt, um die offene Haltung der Stadt zu verdeutlichen. Die Setzung von spezifischen Symbolen, die Solidarität suggerieren – etwa durch eine Regenbogenfahne am Rathaus, die zu besonderen Anlässen gehisst wird – wäre ein weiterer Schritt. Eine strategisch günstige Platzierung von wichtigen Anlaufstellen für Bürger:innen, wie z.B. eine Anti-Diskriminierungsstelle im Rathaus, sind außerdem Möglichkeiten, die Relevanz eines Themas zu verdeutlichen.

Verschiedene von Ausgrenzung und Diskriminierung besonders betroffene Personengruppen sind, wie vorher schon erwähnt, durch die Konzepte der Stadt Monheim bereits in den Blick genommen worden. Ein nächster Schritt kann darüber hinaus sein, sich durch die Einnahme einer intersektionalen Perspektive weiter zu professionalisieren. So kann etwa die Tatsache, geflüchtet zu sein, bereits den Alltag erschweren. Kommt dazu aber ein weiterer Aspekt, z.B. eine Behinderung, so bedeutet dies oft noch weitere Einschränkungen der Lebensqualität. Gleiches kann beispielsweise für Menschen gelten, die einen Migrationshintergrund haben und homosexuell sind. Die Kombination mehrerer Aspekte, die für sich genommen bereits eine Benachteiligung bedeuten, verstärkt diese häufig. Intersektionalität zu berücksichtigen würde jedoch bedeuten, auf lokaler Ebene die Verwobenheit verschiedener Benachteiligungsmerkmale in ihrer Wechselwirkung zu betrachten und hierfür spezielle Unterstützungssettings oder auch Schutzkonzepte zu entwickeln. Diesen Personengruppen sollte besonderer Schutz und auf sie zugeschnittene Unterstützungsleistungen zukommen, um „eine Stadt für Alle“ weiter zu realisieren.

Zusammenfassend bedeutet das:

- Anti-Diskriminierungsstelle (einschließlich Beschwerdestelle) in der Verwaltung räumlich zentral platzieren (Signalfunktion – dieses Thema ist wichtig).
- Geschilderte Diskriminierungserfahrungen ernst nehmen und maßgeschneiderte Unterstützungsangebote entwickeln.
- Attraktives Angebot gemeinsam mit der LSBTQ-Community entwickeln (Mischung aus Kultur, Treffpunkt, ggf. auch Beratung/Fortbildung o.ä.). Vor allem die Bemühungen der Jugendlichen, die die LSBTQ-Community betreffen, unterstützen.
- Räumlichkeiten für Treffs bereitstellen (z.B. Behinderte; LSBTQ-Community).

- Antisemitismus und im Positiven jüdisches Leben zum Thema machen, ggf. gezielt Projekte dazu ausschreiben.
- Als mit Benachteiligung und Schutz befasste Institution besonders vulnerable Personengruppen (z.B. Geflüchtete mit chronischer Erkrankung) in den Blick nehmen und ggf. spezifisch unterstützen.
- Inklusiv Denken und Handeln, auch über das Feld der Behinderung hinaus.
- Differenzsensibel agieren (Awareness) bez. verschiedener Differenz-Merkmale und damit zusammenhängender Diskriminierungsformen.

Zuständige:

- Stadtverwaltung
- Fachkräfte
- Zivilgesellschaftliche Initiativen und Verbände

4.4.3 Handlungssicherheit im Umgang mit Diversität gewinnen

Unsicherheit in Bezug auf „richtiges" Verhalten gegenüber Menschen, die aufgrund eines spezifischen Aspekts wie „Aussehen", „Migrationshintergrund" oder „Behinderung" als „Andere" empfunden werden, behindert offene Neugierde auf Fremde/s oder schränkt eine offene routinierte Haltung in der Fachpraxis ein. Das betrifft Fachkräfte dahingehend, dass sie etwa nach Handlungssicherheit bezüglich der Vereinbarkeit kultureller Unterschiedlichkeit und rechtlicher Normen suchen. Auch Vereine beschäftigen sich mit der Vereinbarkeit ihres Brauchtums mit erstmal fremden kulturellen Ausprägungen und überlegen, inwiefern sie sich für bislang fremde Personengruppen ändern oder öffnen müssen und wollen, ohne ihre eigene Identität aufzugeben. Nicht zuletzt betrifft es Bürger:innen, die in Sorge sind, welcher Sprachgebrauch „politisch korrekt" ist und welcher aus welchen Gründen nicht oder wann Diskriminierung oder auch Rassismus eigentlich beginnt.

Empfehlungen

Ungeachtet dessen, dass Bürger:innen in privater Rolle eine andere Unterstützung im Umgang mit Diversität brauchen als zivilgesellschaftlich Aktive oder Fachkräfte mit spezifischen Rahmenbedingungen, so sollte ein wahrnehmbarer Zugewinn an subjektiver Sicherheit auf unterschiedlichen Ebenen auch Aufgabe interkultureller Bildung sein.

Grundsätzlich besteht angesichts der Komplexität und Dynamik gesellschaftlicher Entwicklungen ein Bedarf an Bildung im Umgang mit Diversität sowie Antidiskriminierung. Fortbildungen dazu sollten obligatorisch sein, z.B. für die gesamte Stadtverwaltung. Mit einer strukturellen Verankerung kann etwa Gerangel um Teil- bzw. Nichtteilnahme oder Diskussionen über die Relevanz für das eigene Fachgebiet vermieden werden.

Institutionen, die in ihrem täglichen Geschäft ohnehin mit Diversität, Migration oder Integration befasst sind (etwa in der Betreuung Geflüchteter), sollten mit hinreichend finanziellen Ressourcen ausgestattet werden, um damit angemessen umgehen zu können. Fachkräfte sollten entlang der von ihnen formulierten Anliegen Zugang zu spezifischen Fort- und Weiterbildungen erhalten. Das kann Formate zu rechtlichen Änderungen z.B. im Asylrecht, aber auch kulturspezifische Wissensvermittlung oder den Austausch über den richtigen Umgang mit Feiertagen (z.B. St. Martin versus Lichterfest feiern) beinhalten.

Es können Austauschformate gestaltet werden, die auf nicht-pädagogisierende Weise Wissen vermitteln und Raum für Unsicherheiten, Fragen und Diskussionen lassen. Wichtig sind hier allerdings klare Vereinbarungen, gute Vorbereitung und fachliche Anleitung und Begleitung.

Zusammengefasst bedeutet das:

- Obligatorische Einführung für Neueingestellte und Fortbildung zum Thema Diversität und Antidiskriminierung in der gesamten Stadtverwaltung (strukturelle Verankerung).
- Regelmäßiger Newsletter (2x im Jahr), der an das Thema erinnert, mit kurzen Berichten über Entwicklungen, Erreichtes, Neuerungen, Besonderheiten usw.
- Veranstaltungs-/Vortragsreihe rund um das Thema Interkulturelle Bildung gemeinsam mit wechselnden Kooperationspartnern (z.B. migrantischen Vereinen, LSBTQ-Verband u.ä.).
- Niederschwellige Veranstaltungen für Monheimer Bürger:innen zum Thema Vielfalt und Toleranz, in der auch übliche Fragen von „was darf ich noch sagen, feiern…“ angesprochen werden; Debattenkultur in vertrauensvoller Atmosphäre, aber mit klaren Regeln.
- Denk- und Sprachgebrauch überprüfen (z.B. „wir-die“).
- Konkrete Anliegen im Team erfragen, um daran entlang passende Fortbildungen anzubieten. Dabei kann von dem spezifischen Expert:innenwissen der Mitarbeiter:innen profitiert werden.
- Träger und Abteilungen mit finanziellen und personellen Ressourcen entlang ihrer Bedarfe ausstatten.
- Regelmäßigen Newsletter zum Thema auf der städtischen Internetseite veröffentlichen.
- Wissen über Ressourcen und Fördergelder generieren.
- Kampagnen in der Stadt ins Leben rufen, um das Thema lebendig zu halten.

Zuständige:

- Stadtverwaltung
- Fachkräfte

4.4.4 Beteiligung ermöglichen und Transparenz gewährleisten

Monheim ist bereits verschiedene Wege gegangen, um die Beteiligung von möglichst vielen Menschen am Stadtleben zu gewährleisten. Exemplarisch ist das städtische Mitmach-Portal zu nennen, das den Bürger:innen offensteht. Hier wird zwischen unterschiedlichen Formen der Beteiligung unterschieden und als Grundsätze die Aspekte Diskurs, Transparenz und Ernsthaftigkeit formuliert. Interessierte können hier ihre Vorschläge zu Themenkomplexen äußern und diskutieren. Online-Konsultationen werden zudem durch Befragungen auf der Straße ergänzt. Die vielfältigen Maßnahmen werden von Bürger:innen wahrgenommen, dennoch bestehen entlang der Analysen noch einzelne Aspekte, in denen die Beteiligungsmomente noch verstärkt werden können. Das ergibt sich auch dadurch, dass Monheim am Rhein eine Stadt ist, die aufgrund der florierenden Wirtschaft einem beschleunigten Wandel unterliegt und gleichzeitig einen attraktiven Standort für viele Menschen darstellt. Die Stadt entwickelt und verändert sich in hohem Tempo. Das begeistert viele, doch befragte Bürger:innen äußern anteilig auch, dass sie sich nicht mitgenommen oder hinreichend informiert fühlen.

Gleichzeitig vermissen viele der bereits stark engagierten Fachkräfte und zivilgesellschaftlich Aktiven eine positive Resonanz auf ihre Bemühungen. Obwohl auf verschiedensten Wegen von unterschiedlichen Akteuren vieles versucht worden ist, auf die jeweils „anderen“ zuzugehen, versanden Aktivitäten, werden bestimmte Austauschformate nicht nachgefragt und Veranstaltungen mitunter nicht besucht. Der fortwährende Versuch, Kontakte aufzubauen bindet dabei viel Energie und birgt Frustpotential. Gegenseitigkeit als Voraussetzung, ein Miteinander

zu gestalten wird von den Befragten daher nachdrücklich betont – alle Monheimer:innen sollten diese Gestaltung als ihre Aufgabe begreifen und Verantwortung übernehmen, ein lebendiges Gemeinwesen zu entwickeln.

Empfehlungen

Um das monheimspezifische Motto „Eine Stadt für alle“ mit Leben zu füllen, ist es unabdingbar, die Teilhabe und Teilnahme für möglichst viele zu ermöglichen, wenn dies gewünscht ist. Deshalb sollten sensible Personengruppen dazu konsultiert und in Planungen bereits mit einbezogen werden. Über Kontakte zu Betroffenenorganisationen können die derzeit relevanten Themen und Anliegen der jeweiligen Gruppen in Erfahrung gebracht und Konzepte und Veranstaltungen daran entlang konzipiert werden. Was sie jeweils hindert oder einlädt, an einer Veranstaltung teilzunehmen, können sie selbst am besten erklären. Es empfiehlt sich die Einrichtung von Bürgerbeiräten bzw. Konsultationen. Wichtig ist dabei im Vorhinein zu bedenken, was mit den Vorschlägen der Bürger:innen später passieren soll, wie sie etwa Eingang in die Planungen finden können.

Für Aktivitäten und Events jeweils Zuständige können nicht alle Informationen über alle Zielgruppen selber in Erfahrung bringen und jede/n Bürger:in persönlich kennen. Umso sinnvoller ist aber eine gute Vernetzung mit potentiellen Multiplikator:innen, um auch die Menschen einzuladen, sich am Stadtgeschehen zu beteiligen, die sich *üblicherweise* nicht beteiligen. Zu diesen wichtigen Multiplikator:innen können gehören: Büdchenbesitzer:innen, engagierte Mütter, die Administrator:innen diverser WhatsApp-Gruppen sind, oder aber Imame genauso wie Trainer:innen der diversen Monheimer Sportvereine. Hierfür wäre gut, wenn etwa die jeweiligen Stabsstellen eine beständig zu aktualisierende Übersicht entwickeln, welche Zielgruppe wie und über wen am besten zu erreichen ist (medial und persönlich).

Des Weiteren bleiben eine möglichst auf unterschiedlichen Kanälen gestreute Bewerbung und die größtmögliche Erreichbarkeit, z.B. mit öffentlichen Verkehrsmitteln, wichtig. Hierfür wären unter dem Aspekt des wertschätzenden Miteinanders unterschiedliche niederschwellige und bürgernahe Wege zu entwickeln, wie Bürger:innen Informationen erhalten, etwa über bauliche Planungen, aber auch, wie und wo sie ihre Ängste um Verdrängung aus bislang günstigen Wohngebieten artikulieren können. Das schließt die Fortführung des Mitmachportals unbedingt mit ein, es bedeutet aber auch die fortwährende Nutzung z.B. des Gemeindebriefs oder Wochenblatts sowie Instagram und Facebook.

Hier bedarf es der Vergewisserung, an welcher Stelle zum aktuellen Zeitpunkt ausreichend (oder sogar zu viel, so Aussagen der Befragten) unternommen worden ist und ggf. akzeptiert werden muss, dass ein Kontaktaufbau von der jeweils anvisierten Zielgruppe nicht gewünscht ist und an welchen Stellen es weiterhin der kontinuierlichen Einladung und Aktivierung bedarf. Priorität sollte die Erkundung der Gründe – etwa über die beschriebenen Multiplikator:innen der bislang nicht erreichten Gruppen – haben.

Letztlich bleibt zu betonen, dass das Recht auf Beteiligung immer ein freiwillig anzunehmendes ist und dass das inklusive Motto der Stadt das Recht auf selbstbestimmte Nicht-Inklusion beinhaltet.

Zusammengefasst bedeutet das:

- Gezielte und persönliche Ansprache diverser Betroffenengruppen sicherstellen.
- Qualitätszirkel mit (selbst-)kundigen Bürger:innen einführen und in städtische Planung frühzeitig einbeziehen.
- Recht auf Nicht-Beteiligung akzeptieren.
- Zugangsbarrieren reflektieren und abbauen.

- Bereits bestehende Betroffenenorganisationen gezielt ansprechen und gemeinsam Planung/Veranstaltung/Programm/Infrastruktur/Aktivitäten entwickeln.
- Geh-Strukturen statt Komm-Strukturen entwickeln (lebensweltliche Planung).
- Bürgermeistersprechstunde vor Ort (Geh- statt Komm-Struktur).
- Kleinräumige niederschwellige Informationsveranstaltungen über bevorstehende Planungen vor Ort initiieren (regelmäßig und von Leitungsebene).
- Kommunikationswege an Zielgruppen anpassen (empfängergerechte Kommunikationswege).
- Liste der zielgruppengerechten Kommunikationswege erstellen (über Multiplikator:innen und Expert:innen).

Zuständige:

- Stadtverwaltung
- Fachkräfte
- Zivilgesellschaftliche Initiativen und Verbände
- Bürger:innen

4.4.5 „Schnittstellenmanagement und Kooperationen optimieren“

Die umfangreiche Monheimer Konzeptlandschaft unter dem Dach „Eine Stadt für alle“ umfasst eine Vielzahl an Aktivitäten und Veranstaltungen sowie einen großen Personenkreis derer, die zu dieser Thematik arbeiten. Das breite Angebotsportfolio birgt jedoch die Herausforderung, den Überblick zu behalten, was durch wen organisiert wird, wer für einzelne Schwerpunkte zuständig ist oder hinsichtlich Problemlagen, wer in Stadt und Trägerlandschaft über welche Kompetenzen verfügt. Ein Bewusstsein für gesellschaftlich relevante Themen wie Interkulturelle Bildung, Inklusion oder Integration ist bei den Monheimer Fachkräften flächendeckend da, jedoch variieren Wissen und Erfahrungen über Menschen, Verfahren, Prozesse. So sind Fachkräfte freier Träger durch ihre Arbeit häufig unmittelbarer mit den konkreten Themen und Anliegen der Menschen vor Ort befasst. Städtische Mitarbeiter:innen wiederum verfügen ihrerseits über verwaltungsspezifisches Wissen und relevante Informationen über Geschehnisse im Rathaus. Diese jeweiligen Wissensbestände werden nicht immer hinreichend geteilt. Hier zeigt sich Bedarf, die anderen noch besser über die jeweiligen aktuellen Arbeitsschwerpunkte zu informieren und Aktivitäten miteinander abzustimmen.

Empfehlungen

Um die Entstehung von Parallelstrukturen, doppelter Arbeit oder auch nicht abgestimmte Planungen von Veranstaltungen zu vermeiden, wird die Initiierung einer Lenkungsgruppe empfohlen, die die verantwortlichen Akteure rund um eine „Stadt für alle“ einschließt. Hier kann etwa die Entwicklung diesbezüglicher Teilziele sowie die Abstimmung über anstehende Aktivitäten in den kommenden sechs Monaten erfolgen oder Zuständigkeiten verhandelt werden. Der viel diskutierten Versäulung einzelner Verwaltungsgebiete kann so entgegengewirkt werden.

Der Informationsfluss zwischen freien Trägern und der Verwaltung sollte stärker systematisiert und nicht auf zufällige Gelegenheiten angewiesen sein. So können erstere wertvolle Hinweise z.B. zu Gelingensbedingungen Interkultureller Bildung bei spezifischen Zielgruppen liefern. Umgekehrt sind sie darauf angewiesen, über aktuelle städtische Entwicklungen informiert zu werden. Ob dies anlassbezogen oder als regelmäßiger Tagesordnungspunkt in bestehenden Gremien erfolgt, muss unter den betreffenden Akteuren abgestimmt werden. Zu diesem Aus-

tausch gehört auch eine spezifische Haltung, die auf Kooperation ausgerichtet ist. Handlungsleitend sollte das gemeinsame Ziel „Eine Stadt für alle“ sein und die institutions- und personenspezifischen Kompetenzen der „anderen“ jeweils als Ergänzung, nicht als Konkurrenz geschätzt werden.

Dem eigentlich positiven Aspekt einer sehr guten Ausgangslage ist geschuldet, dass vielen die Übersicht über laufende Aktivitäten fehlt. Hilfreich könnte eine diesbezügliche Liste sein, die auch Strukturen und Zuständigkeiten abbildet und die man auf der Homepage der Stadt einsehen kann. Dazu müsste ein:e Verantwortliche:r bestimmt und Wege erarbeitet werden, sie auf dem neuesten Stand zu halten.

Offen und sensibel zu diskutieren (unter den bisher beteiligten Fachkräften der Stadtverwaltung) bleibt die Implementierung einer weiteren Koordinierungsstelle für alle Aktivitäten und Konzepte unter dem Dach „Eine Stadt für alle“. Als Pro-Argument ist zu nennen, dass so die von vielen Befragten gewünschte Systematisierung der Angebote in eine Hand gegeben würde und gleichzeitig die Gefahr verringert wird, dass vor dem Hintergrund der Anzahl der Projekte nicht alle eine entsprechende Würdigung erfahren. Damit die betreffende Person, die die Stelle bekleiden würde, ihre Arbeit gut machen kann, ist sie jedoch angewiesen auf das Wissen der anderen – ein Aspekt, der Mehrarbeit für die Beteiligten bedeutet.

Zusammengefasst bedeutet das:

- Initiierung einer Lenkungsgruppe (Akteure rund um „Eine Stadt für alle“).
- Systematischen Austausch über das je spezifische Wissen von Stadtverwaltung und freien Trägern/zivilgesellschaftlichen Bündnissen, Projekten, Einrichtungen usw.
- Gemeinsame Haltung entwickeln: Kooperationen wirklich kooperativ anlegen („alle ziehen an einem Strang”).
- Aufbau einer Koordinierungsstelle „Eine Stadt für alle“.
- Liste und Vernetzungsplan aller laufenden Aktivitäten/Strukturen rund um Interkulturelle Bildung (auf die Homepage) erstellen.

Zuständige:

- Stadtverwaltung
- Fachkräfte

4.4.6 Innerstädtische Spaltung aufweichen

Obwohl es sich um kein explizit befragtes Themenfeld handelte, wurde das Berliner Viertel im Rahmen der Erhebungen immer wieder als problematisch benannt. Dies bezog sich auf die von der Mehrheit empfundenen Monheimer Spaltung zwischen dem Berliner Viertel und der restlichen Stadt. Begegnungsmomente mit Bürger:innen der jeweiligen Stadtteile bleiben aus, für einige stellt das Viertel einen Angstraum dar. Bewohner:innen des Berliner Viertels wiederum berichten über Diskriminierung und Stigmatisierung und haben Angst vor Verdrängung. Die Debatte, die um das Berliner Viertel geführt wird, spiegelt bundesweit vorkommende Zustände in Städten wieder. Dass manche Viertel als Wohnort begehrter sind als andere, dass sich aufgrund jahrzehntelanger Entwicklungen in Städtebau und Wohnungsmarkt Brennpunkte herausgebildet haben, gehört zur gesamtgesellschaftlichen Realität. Die Steuerungsmöglichkeiten einer Kommune sind diesbezüglich begrenzt, Wandel und Trends nur schwer zu beeinflussen und eine generelle Umkehr zu alten (oft nur vermeintlich) glänzenden Zeiten unmöglich.

Menschen in den sogenannten benachteiligten Gebieten haben im Vergleich zu Bewohner:innen anderer Viertel einen Erfahrungsvorsprung voraus. Klassisch für solche Sozialräume ist

häufig eine dichte Besiedlung. Das bedeutet, die Menschen vor Ort kommen sich (oft unfreiwillig) näher. Sie hören sich in den Wohnungen, begegnen sich im Treppenhaus, sehen sich von ihren Balkonen. Diese räumliche Nähe bedingt Aushandlungsprozesse und Begegnungen, auch wenn sie gar nicht immer gewollt sind. Gleichzeitig sind diese Viertel zwar häufig dadurch gekennzeichnet, dass dort Menschen mit geringem Einkommen leben, das markiert sie jedoch nicht als eine grundsätzlich einheitliche Personengruppe. Von Altersarmut betroffene „deutsche" Senior:innen leben Tür an Tür mit Alleinerziehenden, Geflüchteten, Langzeitarbeitslosen und kinderreichen Familien mit durchaus unterschiedlichen Vorstellungen von einem gelungenen Alltag. Sie müssen sich oft mehr aufeinander einlassen und Kompromisse eingehen, als Menschen in wohlhabenderen Vierteln mit eher homogener Zusammensetzung und einer Vielzahl an Möglichkeiten, sich abzugrenzen, zu entspannen oder unliebsame Situationen zu bewältigen. Dennoch muss das Leben in einem Stadtteil wie dem Berliner Viertel nicht zwingend den Verlust sozialer Entwicklungsmöglichkeiten bedeuten, sondern kann unter bestimmten Voraussetzungen (Exit-Optionen) auch die positive Funktion eines Ankunftsstadtteils bekleiden.

Empfehlungen

Vor dem Hintergrund Interkultureller Bildung wäre die Fortschreibung von Aktivitäten sinnvoll, die Menschen auch unterschiedlicher Quartiere miteinander in Kontakt bringen (Pettigrew/Tropp 2008). Als erfolgreich erweisen sich dabei Formate zu (Alltags-)Themen, mit denen „alle" Monheimer etwas anfangen können – z.B. „Monheimer Orte der Kindheit", über die sowohl Baumberger:innen als auch Bürger:innen aus dem Berliner Viertel als auch „Zentral"-Monheimer:innen erzählen können.

Daneben wäre eine stärkenorientierte Perspektive auf das Viertel wünschenswert, denn hier findet Integration und Interkulturalität aufgrund der Bevölkerungszusammensetzung maßgeblich statt. Hier muss von städtischer Seite sowie von Fachkräften der Balanceakt bewältigt werden, die Kunst der Bewohner:innen, ihr Zusammenleben – nicht immer konfliktfrei, aber doch „irgendwie" – zu gestalten, einerseits verstärkt zu würdigen und andererseits nicht zu überstrapazieren. In der Folge drohen diese Stadtteile sonst zu „kippen". Das bedeutet eine reflexive Auseinandersetzung über die verbleibenden Steuerungsmöglichkeiten – z.B. mittels durchmischten Wohnungsbaus oder auch durch die dezentrale Unterbringung von Geflüchteten (wie geschehen). Übergeordnetes Ziel sollte in diesem Zusammenhang sein, jedes Viertel mit seiner spezifischen Funktion für eine Stadt zu verstehen und es jeweils als gleich wichtig und -wertig für die Gesamtstadt zu sehen.

Ein Quartier wie das Berliner Viertel umfasst häufig mehrere tausend Einwohner:innen. Auf Planungsebene wird es dann zwar als ein Stadtteil gefasst, das deckt sich aber nicht immer mit der Wahrnehmung der Bevölkerung. Für ein lokales Quartiermanagement kann es sinnvoll sein, kleinräumiger zu arbeiten (etwa nach Straßenzügen) und sich dabei an der Definition der Bewohner:innen zu orientieren. Auf diese Weise kann auch eher sichergestellt werden, dass wertvolles subkulturelles Wissen der lokalen Bevölkerung (etwa von der Trinkerszene am Büdchen, die gut Bescheid weiß über das Leben am Platz oder die Gruppe der Mütter am zentralen Spielplatz) erfasst wird und in Planungen mit einfließt.

Zusammengefasst bedeutet das:

- Die Existenz eines „benachteiligten" Stadtteils als Normalität begreifen.
- Bewohner:innen des Berliner Viertels als Expert:innen ihrer Lebenswelt wahrnehmen.
- Exit-Optionen gewährleisten: Soziale Entwicklungsmöglichkeiten bewusst machen und befördern.
- Kleinräumig arbeiten.

- Subjektives Sicherheitsempfinden der Bürger:innen erhöhen, um Nährboden für Neugierde auf andere zu schaffen.
- Positive Öffentlichkeitsarbeit zum Berliner Viertel befördern.
- Stadtplanung und Wohnungspolitik interdisziplinär gestalten, z.B. bei Bauvorhaben berücksichtigen.
- Stadtteilübergreifende Projekte initiieren.
- Öffentliche Orte und Flächen belassen, schaffen und gestalten, die positive Begegnung ermöglichen und vereinfachen. Diese ggf. gezielt mit (begleiteten) Aktivitäten bespielen.

Konkret kann z.B. über die bestehenden Aktivitäten hinaus initiiert werden:

- Stadtteilführung/gemeinsame Stadtteilspaziergänge: Mein Berliner Viertel – was macht das Viertel aus, was hat es zu bieten und warum lebe ich hier gern. Gezielt Personen aus anderen Stadtteilen einladen (z.B. über Gemeinden o.ä.).

Zuständige:

- Stadtverwaltung
- Fachkräfte

4.4.7 Übersättigung durch eine vielfältige Konzeptlandschaft managen

Viele der Befragten waren und sind bereits in die Entwicklung und Umsetzung der bestehenden Monheimer Konzepte involviert. Die erneute Befragung zu dem Inklusion und Integration nahestehenden Themenkomplex um Interkulturelle Bildung hat teilweise Ratlosigkeit hervorgerufen, denn viele Ideen und Anliegen sind bereits in die anderen Konzepte eingeflossen. Eine fehlende Trennschärfe und Abgrenzung werden bemängelt, Zuständigkeiten wollen geklärt werden. An der analysierten Übersättigung, die sich entlang der vielfältigen Gespräche und Interviews mit Monheimer Akteuren gezeigt hat, wird zum einen deutlich, in welcher Tiefe sich Monheimer Akteure bereits mit wichtigen Themen um Inklusion und Diversität befasst haben. Zum anderen zeigt sich aber auch ein Vermittlungsproblem. Die Themen Inklusion, Integration, kulturelle und interkulturelle Bildung sind von großer gesellschaftlicher Relevanz. Ob eine dahingehende Sensibilisierung und Aktivierung aller Beteiligten gelingt, bestimmt das Zusammenleben eines Gemeinwesens maßgeblich. Die Initiierung weiterer Maßnahmen sollte daher vor dem Monheimer Hintergrund spar- und sorgsam erfolgen.

Empfehlungen

Um Ermüdungstendenzen nicht weiter zu befördern, ist es hilfreich, Ressourcen in die wechselseitige Vermittlung von Themen und Anliegen fließen zu lassen. Es sollten Wege gefunden werden, die eine diesbezügliche Durchlässigkeit sicherstellen und sowohl Bottom-Up als auch Top-Down funktionieren. So kann ausgeschlossen werden, Projekte zu konzipieren, die nicht anschlussfähig sind an den eigentlichen Interessen der Bürger:innen und in der Folge die mit der Umsetzung befassten Mitarbeiter:innen aus Stadtverwaltung und Institutionen frustrieren.

Bemühungen von städtischer Seite (Top-Down) können nicht fruchten, wenn sie nicht hinreichend anschaulich und lebensweltnah vermittelt werden. Hierauf sollte daher ein wesentlicher Schwerpunkt in der städtischen Arbeit gelegt werden. Bearbeitet werden sollte, wie, auf welchen Wegen und durch welche Multiplikator:innen sichergestellt werden kann, dass es einer Auseinandersetzung mit diesen Themen auf den Spielplätzen, in den Schulen, am Stammtisch etc. bedarf und es bereits vielfältige Aktivitäten und Formate von städtischer Seite dazu gibt.

Mindestens genauso wichtig ist die umgekehrte Sicherstellung der Anliegen von Bürger:innen. Wie kann also (noch stärker) gewährleistet werden, dass die Themen, die der lokalen Bevölkerung auf der Seele liegen, erfasst und an die richtigen Ansprechpartner:innen in der Verwaltung weitergegeben werden.

Der Begriff „Interkulturelle Bildung“ ist entlang der Auswertungen negativ besetzt und teilt sich diese Zuschreibung nach Aussage einiger Befragter mit „Inklusion“ und „Integration“. Sollen die Ermüdungserscheinungen, die mit dem Thema verbunden sind, aufgeweicht werden, ist davon abzuraten, Aktivitäten mit diesem Label zu bewerben. Geeignet sind Veranstaltungen mit hohem Unterhaltungswert, die auf jeden pädagogischen Impetus verzichten und eher nebenbei auch interkulturell bilden, jedoch nicht gezielt den Fokus darauf setzen.

Zusammenfassend bedeutet das:

- Vermittlungsinstanzen befördern.
- Aktivitäten rund um interkulturelle Bildung positiv besetzen.
- An den Anliegen der Adressat:innen orientieren: Nicht für, sondern mit der Zielgruppe arbeiten.

Zuständige:

- Stadtverwaltung
- Fachkräfte
- Zivilgesellschaftliche Initiativen und Verbände

4.4.8 Weitere Beobachtungen, Ideen und Empfehlungen („Schatzkiste“)

Bei der Entwicklung des Konzepts sind wir von verschiedenen Personengruppen unterstützt worden. Viele Menschen haben in Gesprächen, Interviews aber auch im Rahmen der Workshops Zeit investiert und ihre Ideen eingebracht. Ihnen gilt besonderer Dank.

Mit Blick auf die Ergebnisse wird deutlich, dass die Menschen in Monheim am Rhein auch bei Fragen nach Fördermöglichkeiten für Interkulturelle Bildung in erster Linie Teilhabe am Stadtleben verbinden, dann kann auch wertschätzendes Miteinander gelingen. Darüber hinaus wurden aber auch viele Anregungen gegeben, wie Interkulturelle Bildung oder auch der Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung in beruflichen Zusammenhängen, etwa in Schulen oder bei freien Trägern unterstützt werden kann oder an welchen Stellen die Stadt noch mitwirken kann.

Im Folgenden werden einige der vielen Vorschläge und Ideen der Stadtbevölkerung abgebildet (Abbildung 7), die auf unterschiedliche Weise in das Konzept eingeflossen sind (eine detaillierte Auflistung aller eingebrachten Vorschläge findet sich im zweiten Teil unter der Ergebnisdarstellung). Diese lassen sich gliedern sich in:

Ideen zum Thema Sensibilität, Partizipation, Anti-Diskriminierung

- Die „immer Gleichen“, die Veranstaltungen besuchen, als Interessierte gezielt einbinden, zu Multiplikator:innen qualifizieren, sie ermutigen und ermächtigen.
- Soziales Engagement durch soziale Dienstleistungen zeigen: z.B. durch Blutspenden oder die Begleitung von Menschen mit Behinderung.

Ideen explizit zum Thema Inklusion von Personen mit Behinderung und Barrierefreiheit

- Ideenzirkel mit diversen Bürger:innen im Inklusionsbüro initiieren.
- Konkrete Hinweise zur Barrierefreiheit städtischer Veranstaltungen platzieren.

Ideen zum Thema Öffentlichkeitsarbeit und Monitoring

- Die Öffentlichkeitsarbeit rund um das Thema Interkulturelle Bildung verbessern (z.B. Kampagnen).
- Informationen (durch die Stadt) bereitstellen, wie Projekte zu dem Thema finanziert werden können.
- Koordinierte Datensammlung zu rassistischen und/oder Diskriminierungsfällen.

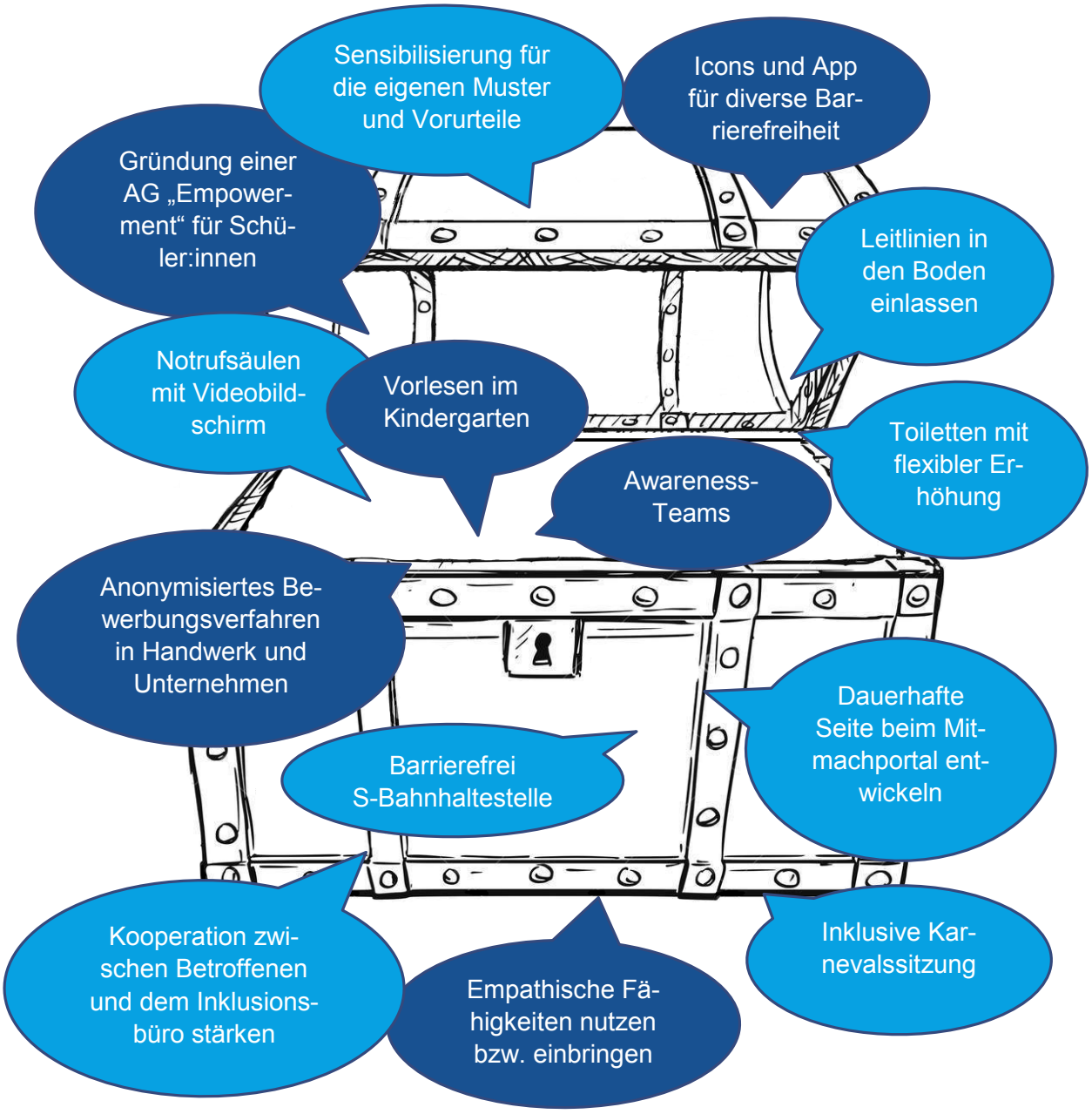


Abbildung 7: Schatzkiste mit weiteren Ideen von Bürger:innen und Fachkräften aus rund um das Thema Interkultureller Bildung

4.5 Dauerhaftigkeit: (Selbst)evaluation als Planungs- und Steuerungsinstrument

Im Rahmen der Befragungen wurde die Anregung formuliert, Interkultureller Bildung mehr Gehalt zu verleihen, indem z.B. mess- und überprüfbare Kriterien dazu entwickelt werden. Der anteilig so wahrgenommenen Beliebigkeit der Konzepte sowie dem Überdruss an Begrifflichkeiten kann so potentiell entgegengewirkt werden. Auch Beständigkeit kann besser gewährleistet werden, wenn Aktivitäten mit Blick auf Nachfrage, Lob und Kritik hin evaluiert werden. Der Wunsch nach mehr Orientierung, Übersichtlichkeit und einer Zusammenfassung des Themas in Spiegelstrichen mit Lösungen in Form prägnanter To-Do-Listen ist nachvollziehbar und doch bei Themen wie Inklusion, Integration oder Interkultureller Bildung so nicht einzulösen.

Darüber, inwiefern und wie „das Soziale“, also z.B. die Beförderung von Toleranz, Wertschätzung oder Beteiligung messbar ist, besteht ein lebhafter akademischer Diskurs. Es ist nicht so einfach feststellbar, ob Interkulturelle Bildung in Monheim am Rhein in einer bestimmten Zeitspanne tatsächlich zunimmt. Ein soziales System – eine Familie, eine Stadt, ein Gemeinwesen – ist komplex und unterliegt zudem äußeren, nicht immer steuerbaren Bedingungen. Nichtsdestotrotz spricht einiges dafür, sich nicht darauf auszuruhen, sondern nach Möglichkeiten zu suchen, wie Teilziele – z.B. zur Beteiligung – entwickelt und dann auch überprüft werden können bzw. woran man feststellen kann, ob diese auch erreicht worden sind.

Darüber hinaus ist das Monheimer Anliegen, mit der Beförderung Interkultureller Bildung ein wertschätzendes Miteinander zu erreichen, ein anspruchsvolles und großes (Fern-)Ziel. Die jeweilige Diskussion in den damit befassten Bereichen darüber, welchen Einzelaspekt man davon zuerst bearbeiten will und welche Mittel eingesetzt werden sollen, kann bereits befördernd für den Gesamtprozess Interkulturelle Bildung, aber auch für das Klima in einem Team sein, das sich damit auseinandersetzen will. Zudem bietet das Runterbrechen vom Anspruch der „Gestaltung eines Wertschätzenden Miteinanders“ auf kleine Ziele Entlastung, verspricht Machbarkeit und die von befragten Akteuren gewünschte Übersichtlichkeit. Mit einer (teilweisen) Einführung von Evaluation kann daher einigen benannten Herausforderungen entgegengewirkt werden – etwa, indem in einem systematisierten Verfahren Erklärungsansätze für die zuweilen geäußerte vermisste Resonanz gefunden werden oder die Schwammigkeit der Ziele durch ein solches Verfahren aufgehoben wird. Das Schaubild zu den für Monheim spezifischen Themen (siehe Abbildung 6) kann dabei als Orientierung dienen und jeder einzelne Aspekt als zu evaluierendes Feld betrachtet werden.

Gezielt können dann **potentielle Entwicklungsfelder** diskutiert werden, um weitere Lücken und Verbesserungspotentiale zu identifizieren (Abbildung 8).

Abbildung 8. Potentielle Entwicklungsfelder Interkultureller Bildung

Empfehlungen

Evaluation oder Controlling bedeutet für viele Fachkräfte auf den ersten Blick einen Mehraufwand und zusätzliche Zeitinvestitionen, zuweilen sind diese Begrifflichkeiten negativ konnotiert. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, potentielle Schritte diesbezüglich eher als Reflexionshilfe denn als Überprüfung zu sehen und sich die Vorteile einer Evaluation zu vergegenwärtigen. Evaluation wird hier verstanden, „eine bestimmte Maßnahme dahingehend zu untersuchen, ob und mit welchem Aufwand sie ihre Ziele erreicht (bzw. nicht und warum nicht erreicht)“ (König 2007, S. 37).

Um im Arbeitskontext Mehrwerte aus der Evaluation zu ziehen, ist es wichtig, sich im Team auf ein von allen geteiltes, machbares Format zu einigen, das zum jeweiligen Arbeitsfeld passt. Da sich das vorliegende Handlungskonzept an unterschiedliche Zielgruppen richtet, ist dieser Aspekt besonders hervorzuheben. Zivilgesellschaftlich Engagierten, etwa im Sportverein ist in diesem Zusammenhang weniger zuzumuten als etwa den hauptamtlichen Mitarbeiter:innen unter dem Dach „Eine Stadt für alle“. In Bezug auf Evaluation bestehen in Monheim bereits Erfahrungen (beispielsweise Mo.Ki). Kooperationspartner:innen können um ihr Erfahrungswissen und ihre Unterstützung angefragt werden. Diskutiert werden kann auch eine Eigen- oder Fremdevaluation. Je nachdem wie umfangreich evaluiert werden soll, kann eine Unterstützung von außen dem Prozess dienlich sein.

Eine Möglichkeit, städtische Aktivitäten rund um die Förderung Interkultureller Bildung zu evaluieren, liegt in der Verknüpfung mit dem in der Entwicklung begriffenen 10-Punkte-Plan der ECCAR. Dieser Plan sieht Kontinuität und Evaluation ebenfalls vor.

Zusammengefasst bedeutet das:

- Definieren und bestimmen: Was bedeutet „Qualität" im Kontext Interkultureller Bildung in Monheim am Rhein? Worin liegt der „Wert" interkultureller Bildung (nach König: bezogen auf Adressat:innen, die Organisation/Institution und die Gesellschaft).
- Erste Schritte zur Selbstevaluation gehen: Entscheidung und Festlegung von Teilzielen zu einem spezifischen Thema (etwa Handlungssicherheit im Umgang mit Diversität gewinnen) und nicht zu dem Gesamtkomplex „Interkulturelle Bildung". Orientierung geben, z.B. durch das Schaubild potentieller Entwicklungsfelder Interkultureller Bildung, das die einzelnen Aspekte aufzeigt, unter denen man sich das Thema Interkulturelle Bildung anschauen kann.
- Teilziele transparent kommunizieren und regelmäßig thematisieren (z. B regelmäßig auf die Tagesordnung setzen – Stichwort: KvP).
- Voraussetzungen und Bedingungen klären: Gibt es genügend Zeit- und Personalressourcen? Wer ist wofür zuständig?
  - Reflexions- und Beurteilungsformate wählen, z.B:
    - Etablierung eines jährlichen Qualitätsdialogs, an dem die Stabsstellen unter einer „Stadt für alle" teilnehmen (begleitet und moderiert)
    - Schriftliche Dokumentation zu den Aktivitäten, Zielen, Anlässen rund um „Eine Stadt für alle", z.B. für Hauptamtliche
    - Checklisten, z.B. für Vereine (hierfür ein Beispiel in Teil II)
  - Informationsquellen diskutieren, die in Frage kommen, um den Gegenstand der Evaluation zu prüfen:
    - Bürger:innenbefragungen/Klient:innenbefragungen
    - Zählen (Wer war da? Waren bisher Nichterreichte da?)
    - Presseartikel
  - Gemeinsame Jahresplanung mit den für „Eine Stadt für alle"- Verantwortlichen

Zuständige:

- Stadtverwaltung
- Fachkräfte
- (Zivilgesellschaftliche Initiativen)

Selbstevaluation und Ideenentwicklung mit Hilfe eines Selbstbewertungsinstruments

Im Rahmen von Projekten zur Kulturellen Vielfalt und genderbezogener Gleichstellung hat das Institut SO.CON ein **Selbstbewertungsinstrument (SBI)** entwickelt, mit dessen Hilfe jede Institution/Einrichtung Ideen und Maßnahmen zur Gestaltung der kulturellen Vielfalt entwickeln kann. Das SBI basiert auf dem EFQM[2] Excellence Modell 2013, das als Grundlage genutzt wird, um möglichst alle Einrichtungsebenen und Facetten einer Organisation in den Blick zu nehmen. Das SBI hilft, bestehende Abläufe und Vorgehensweisen in der eigenen Einrichtung zu analysieren und unterstützt Mitarbeiter:innen dabei, neue Lösungsvorschläge zu entwickeln und einzubringen. Ziel ist die Herstellung von Gleichwertigkeit aus einem partizipativen Prozess heraus. Durch die Art und Weise der geleiteten Fragestellung wird die Selbstreflektion über die eigene Person, das eigene Team und die eigene Organisation angeregt, ohne dabei konfrontativ zu sein und damit Abwehr zu erzeugen.

[2] EFQM = European Foundation for Quality Management.

Die Grundidee ist, zunächst Fragen nach dem „Wie machen wir etwas?“ zu stellen. Dies regt das Denken in Prozessen an. Erst danach kommt die Bewertung, wie gut oder schlecht dies läuft und anschließend die Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen. Am Ende steht eine feste Vereinbarung zur Umsetzung. Fragen aus dem SBI sind zum Beispiel: „Wie wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter:innen in der Einrichtung die gleiche Wertschätzung erhalten?“, eine andere: „Wie wird geregelt, welche Sprache in Ihrer Einrichtung wann gesprochen wird?“, eine weitere: „Wie werden die beruflichen Kenntnisse aller Mitarbeiter:innen erfasst und in die Arbeitsplanung einbezogen?“ Diese Fragen können in Workshopteams oder bei Mitarbeiterrunden einzeln oder im Bündel behandelt werden. In einem ersten Schritt bewerten zunächst alle Beteiligten die jeweilige Frage einzeln für sich, im zweiten Schritt wird gemeinsam über die Antworten diskutiert und versucht, sich auf eine gemeinsame Antwort zu einigen. Im dritten Schritt erfolgt die Bewertung der gemeinsamen Antwort.

Empfehlung

Das **SBI kann in kleinen Workshops oder auch auf regulären Treffen** von Mitarbeiter:innen ausprobiert werden. Entlang der potentiellen Entwicklungsfelder (Abbildung 8) können gezielt auch neue, konkrete Fragen formuliert werden und der Selbstbewertungsprozess wie beschrieben durchlaufen werden. Zum Einsatz kommen kann auch eine **Checkliste zur Erhebung des Ist-Stands Kultureller Vielfalt in Institutionen und Einrichtungen**. Diese kann gesamt oder in Teilen Verwendung finden und beispielsweise als Einstieg in die Beschäftigung mit Interkultureller Bildung genutzt werden, vorgeschaltet vor die Arbeit mit dem SBI. Die Checkliste kann auch für die (stille) Selbstreflexion genutzt werden (die ausgefüllten Bögen werden dann nicht weiter für die gesamte Institution ausgewertet, sondern verbleiben bei den Personen, die sie ausgefüllt haben).

Beide Instrumente stehen als freies Download auf der Homepage des Institut SO.CON zur Verfügung: https://www.hs-niederrhein.de/socon/#c125170

5 Literatur

Amirpur, Donja (2020). Die Funktion der Differenzkategorie ‚Kultur' im Kontext von Behinderung, Migration, Flucht. In: Hartwig, S. (Hrsg.). Behinderung. Kulturwissenschaftliches Handbuch. Metzler

Auernheimer, Georg (2013). Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: Springer VS.

Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Foroutan, Naika/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2016). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland – Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Brandstätter, Veronika/Frey, Dieter/Schneider, Gina (2006). Zivilcourage in Theorie und Training als Beitrag zu Werteverwirklichung und Demokratieverständnis. Berlin: Bund-Länder-Kommissionsprogramm Demokratie lernen und leben.

Brown, Rupert (2010). Prejudice – It's Social Psychology (2. Aufl.). Malden MA: Wiley-Blackwell.

Bundesamt für Verfassungsschutz (2016): Antisemitismus im politischen Extremismus. Ideologische Grundlagen und Argumentationsformen. Köln.

Diehl, Paula (2016). Einfach, emotional, dramatisch. Warum Rechtspopulisten so viel Anklang in den Massenmedien finden. Die Politische Meinung, 61(539), S. 78–83.

El-Mafaalani, Aladin (2018): Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln: Verlag Kiepenheuer & Witsch.

Faller, Kurt/Zick, Andreas (2019). „Wenn die schwarzen Schwäne kommen". Präventionspläne für den zivilgesellschaftlichen Zusammenhalt. Frankfurt a.M.: Wolfgang Metzner Verlag.

Fereidooni, Karim/El, Meral (2017). Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS.

Freise, Josef (2007). Interkulturelle soziale Arbeit. Theoretische Grundlagen, Handlungsansätze, Übungen zum Erwerb interkultureller Kompetenz. [2. durchgesehene Auf.]. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verl. (Reihe Politik und Bildung, Bd. 36).

Friedrich, Jörg/Takasaki, Simon/Haslinger, Peter/Thiedmann, Oliver (2015). Refugees Welcome: Konzepte für eine menschenwürdige Architektur. Berlin: Jovis Verlag.

Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus (2002). Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Augsburg: Ziel-Verlag.

Heitmeyer, Wilhelm (2002). Rechtsextremistische Gewalt. In: Ders./Hagan, J.(Hrsg.): Internationales Handbuch der Gewaltforschung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Georgi, Viola B. (2015). „Anmerkungen zu aktuellen Debatten in der deutschen Migrationsgesellschaft. Integration, Diversity, Inklusion". In: DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2/2015, S. 25-27

Gomolla, Mechtild et al. (2018) (Hrsg.). Rassismus und Rechtsextremismus in Deutschland. Figurationen und Interventionen in Gesellschaft und staatlichen Institutionen. Weinheim: Beltz Juventa, S. 80-92.

König, Joachim (2007). Einführung in die Selbstevaluation. Lambertus-Verlag. Freiburg im Breisgau.

Küpper, Beate (2016). Ideologien der Ungleichwertigkeit und das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), Auseinandersetzung mit Ideologien der Ungleichwertigkeit, Schriftenreihen Nr. 42, S. 21-36.

Küpper, Beate (2017). Abwertung durch Vorurteile. In: Wissenswert – Online Journal. 1/2017, 4-14. http://www.wissenswert-journal.de/wissenswert_2017_01.pdf.

Leiprecht, Rudolf (2004). Kultur – was ist das eigentlich? Universität Oldenburg. Arbeitspapiere des IBKM.

Liebscher, Doris/Fritzsche, Heike (2010). Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: Springer VS Verlag.

Messerschmidt, Astrid (2008). Postkoloniale Erinnerungsprozesse in einer postnationalsozialistischen Gesellschaft – vom Umgang mit Rassismus und Antisemitismus. In: *Peripherie* 109/110, 28: 42-60.

Müller, Jan-Werner (2016). Was ist Populismus? Ein Essay. Berlin: Suhrkamp.

Mudde, Cas/Kaltwasser Cristóbal Rovira (2017). Populism. A Very Short Introduction. New York: Oxford University Press.

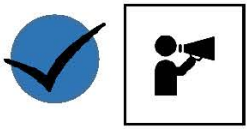
Mecheril, Paul (2016). Handbuchbuch Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz.

Nieke, Wolfgang (2008): Interkulturelle Erziehung und Bildung. Wertorientierungen im Alltag. VS Verlag. Wiesbaden.

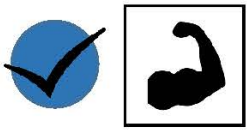
Paluck, Elisabeth Levy/Green, Donald P. (2009). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. In: Annual Review of Psychology, 60, S. 339–367.
Pettigrew, Thomas. F. (2002). Summing up: Relative deprivation as a key social psychological concept. In: Walker, Ian/Smith, Heather J. (Hrsg.), Relative deprivation: Specification, development, and integration. Cambridge University Press, S. 351–373.
Pettigrew, Thomas F./Tropp, Linda. R. (2008). A meta-analytic test of intergroup contact theory. In: Journal of Personality and Social Psychology, 90(5), S. 751–783.
Schröer, Hubertus (2009). Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Ein Vergleich der Strategien. In: Migration und Soziale Arbeit H.3/4, S. 203-211.
Sökefeld, Martin (2007): Problematische Begriffe: „Ethnizität“, „Rasse“, „Kultur“, „Minderheit“. In: Schmidt-Lauber, Brigitta (Hrsg.): Ethnizität und Migration. Einführung in Wissenschaft und Arbeitsfelder. Berlin: Reimer Kulturwissenschaften, S. 31-50.
Tajfel, Henry/Turner, John C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In Steven Worchel/William G. Austin (Hrsg.), Psychology of Intergroup Relations (2. Aufl.). Chicago: Nelson-Hall, S. 7–24.
Thomas, Alexander (2006): Kultur und Kulturstandards. In: Thomas, Alexander/Kinast, Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (Hrsg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 19–31.
Thomas, Alexander (2016). Interkulturelle Psychologie. Verstehen und Handeln in internationalen Kontexten. Göttingen: Hogrefe Verlag.
Walgenbach, Katharina (2014): Heterogenität, Intersektionalität, Diversity in der Erziehungswissenschaft. UTB/ Budrich.
Weiß, Anja (2010). Macht und Differenz. Ein Erweitertes Modell der Konfliktpotentiale in interkulturellen Auseinandersetzungen. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Papers/Reports/br7d.pdf
Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009). Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Wiesbaden: Transcript Verlag.
Zick, Andreas (2009). Psychologie der Akkulturation. Neufassung eines Forschungsbereiches. Wiesbaden: Springer VS Verlag.
Zick, Andreas/Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm (2019). Verlorene Mitte. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Hrsg. von Franziska Schröter für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Dietz Verlag.

6 Beispiel Selbstevaluation: partizipative Veranstaltung planen

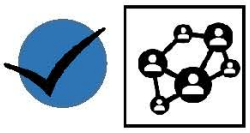
Checkliste für Veranstaltungen unter dem Dach „Monheim – eine Stadt für alle“



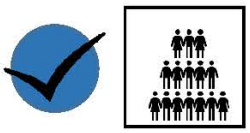
Es wurden *vielfältige Zugangswege* und Medien zur Verbreitung/Transfer genutzt.



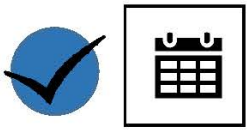
Die *Mehrwerte* für die Teilnahme an der Veranstaltung wurden konkret und nachvollziehbar dargestellt.



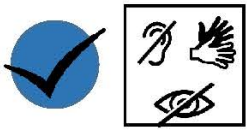
Um parallele Aktivitäten zu vermeiden wurde sich *mit allen Kooperationspartner:innen abgestimmt.*



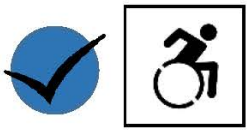
Es wurden *alle Vertreter:innen der Personengruppen*, die erreicht werden sollen in die Planung einbezogen.



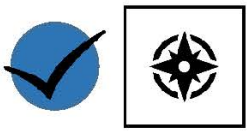
Bei der Terminwahl wurden möglichst viele Aspekte berücksichtigt.



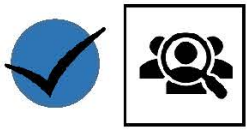
Die Veranstaltung ist für möglichst *viele Personengruppen gut erreichbar.*



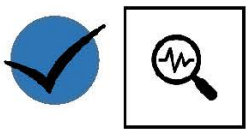
Sensible Personengruppen können sich *leicht und verlässlich darüber informieren*, ob die Veranstaltung für sie geeignet ist.



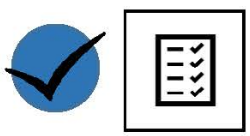
Die Veranstaltung ist an den *Interessen der Zielgruppe orientiert*.



Es gibt einen/eine *konkrete Ansprechpartner:in* für die Veranstaltung.



Systematische Reflexion der Erfolge und Misserfolge. Das Wissen fließt in die nächste Veranstaltungsplanung ein.



Es wurde eine Person bestimmt, die für die Checkliste verantwortlich ist.

TEIL II Detaillierte Darstellung der Ergebnisse

7 Darstellung des Prozesses und der einzelnen Ergebnisse

Das Konzept wurde aus einem partizipativen Prozess heraus entwickelt, an dem Bürger:innen, Expert:innen, Schlüsselakteure und Personen aus der Verwaltung aus Monheim am Rhein beteiligt waren. Dafür wurden verschiedene Zugänge gewählt (s.u.). Die jeweiligen Kenntnisse, Beobachtungen, Erfahrungen, Sichtweisen und Ideen sind in das Konzept eingeflossen. Wie bereits in Kapitel 3 skizziert, wurde die Befragung von Bürger:innen der Stadt Monheim zum Thema Interkulturelle Bildung mit einer qualitativen Methode umgesetzt. Das Erkenntnisinteresse lag darin, einen vertieften Einblick darin zu erhalten, *wie* die Monheimer Bürger:innen das Thema betrachten, welche Sichtweisen, Erfahrungen, Einschätzungen und Ideen sie rund um das Thema Interkulturelle Bildung haben. Dazu wurden zufällig ausgewählte Bürger:innen der Stadt befragt, die an gut besuchten Orten (z.B. dem Markt) unterwegs waren, und die bereit waren, Auskunft zu geben. Die Ergebnisse geben also nicht die Sichtweisen „aller" Monheimer wider, sondern lediglich einer kleinen Anzahl von Bürger:innen, die nicht unbedingt repräsentativ für die Stadt sind, die aber durchaus einem gewissen Querschnitt der Stadtbevölkerung entsprechen. Zusätzlich wurden ausgewählte Expert:innen, Fachkräfte und Schlüsselakteure ebenfalls mit qualitativer Methode befragt, um auch hier genaueren Einblick in deren fachliche Sicht zu erhalten.

Generell vermag eine Befragung mit qualitativer Methode Antworten auf Fragen des „Wie" zu geben, in diesem Fall, „Wie sehen Bürger:innen das Thema Interkulturelle Bildung". Mit qualitativer Methode durchgeführte Befragungen sind in der Regel nicht repräsentativ, da man nur eine kleine Anzahl von Personen intensiver befragen kann. Sie geben daher auch keine Antwort auf die Frage nach den Häufigkeiten und Verteilungen verschiedener Sichtweisen. Hierzu wäre eine Befragung mit quantitativer Methode von vielen Bürger:innen mit einem standardisierten Fragebogen notwendig. Diese ließe sich gut und sinnvoll an die qualitative Befragung anschließen, konnte aber im Rahmen der vorliegenden Konzeptentwicklung aus Zeit und Kostengründen nicht zusätzlich verwirklicht werden.

7.1 Analyse von Monheimer Konzepten unter dem Dach „Eine Stadt für alle"

Die Konzeptlandschaft in Monheim am Rhein ist wie in Teil I beschrieben, bereits vielfältig ausgebaut. Es liegen Konzepte zum Thema Integration und Inklusion sowie ein Gesamtkonzept zur Kulturellen Bildung vor. Darüber hinaus existieren querliegende Konzepte, wie das Handlungskonzept „Zukunftswerkstatt Berliner Viertel", welches 2013 auf den Weg gebracht wurde sowie das Handlungskonzept gegen Rassismus und Rechtsextremismus für den Kreis Mettmann, welches vom IMAP-Institut aus Düsseldorf 2018 erstellt wurde. Der ECCAR 10-Punkte-Aktionsplan ist in der Entwicklung: Monheim wird Anti-Rassismus-Stadt.

Um das vorliegende Handlungskonzept „Interkulturelle Bildung" sinnhaft in die vorhandene Konzeptlandschaft einbetten zu können, wurden diese während der Erarbeitung genauer betrachtet und miteinander verglichen:

Der Aktionsplan „Monheim inklusiv“, welcher 2015 einstimmig vom Rat verabschiedet wurde, beruft sich grundlegend auf die UN-Behindertenrechtskonvention und einem dementsprechenden Verständnis von Inklusion, sowie auf verwandte Aktionspläne auf Bundes- und Landesebene. Inklusion wird positiv konnotiert und als Bereicherung für die Stadtgesellschaft betrachtet: Monheim am Rhein soll zu einem Ort entwickelt werden, in dem *„[…] Vielfalt wertgeschätzt, Teilhabe für alle aktiv ermöglicht und niemand ausgegrenzt wird.“* (Aktionsplan „Monheim inklusiv“, S. 3). Der Aktionsplan „Monheim inklusiv“ umfasst insgesamt sieben grundlegende Handlungsfelder:

Handlungsfelder Aktionsplan „Monheim inklusiv“

1. Bildung
2. Kultur, Freizeit und Sport
3. Arbeit und Berufsausbildung
4. Demografischer Wandel
5. Wohnen und Bauen
6. Öffentlicher Raum
7. Bewusstseinsbildung und Kommunikation

In der Fortschreibung des Integrationskonzepts 2017 wurden insgesamt fünf Handlungsfelder erarbeitet, welche gleichzeitig die Schwerpunktsetzung für die Integrationsförderung in Monheim am Rhein abbilden. Als wichtiger Rahmen dieser Handlungsfelder wurde der Aktionsplan „Monheim inklusiv“ benannt (vgl. Integrationskonzept, S. 4), wodurch an das bereits vorhandene Konzept angeknüpft wurde. Integration wird innerhalb dieses Konzepts wie folgt verstanden: *„In Monheim am Rhein verstehen wir Integration als die gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben unabhängig von Herkunft, Milieu, Kultur, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder Status.“* (Integrationskonzept, S. 6)

Handlungsfelder Integrationskonzept

1. Für ein gelingendes Miteinander einsetzen – Dialogkultur weiterentwickeln
2. Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements
3. Interkulturelle Öffnung von zivilgesellschaftlichen Organisationen, Vereinen und Gruppen
4. Bildung und Prävention
5. Arbeitsmarktintegration

Das Gesamtkonzept Kulturelle Bildung (2011) folgt dem Monheimer Leitbild der „Hauptstadt des Kindes“ und definiert kulturelle Bildung wie folgt: „*Kulturelle Bildung soll die Wahrnehmungsfähigkeit für komplexe soziale Zusammenhänge entwickeln, das Urteilsvermögen junger Menschen stärken und sie zur aktiven und verantwortlichen Mitgestaltung der Gesellschaft*

ermutigen. Kulturelle Bildung bietet die Chance, die eigene, aber auch andere Kulturen kennenzulernen und somit kulturelle Identität jenseits der Mehrheitskultur auszubilden“ (Gesamtkonzept Kulturelle Bildung 2011: 5f.). Das Konzept weist nicht nur eine begriffliche Nähe zum vorliegenden Konzept „Interkulturelle Bildung“ auf, der Bildungsauftrag wird neben der Vermittlung von personalen Kompetenzen außerdem um interkulturelle Kompetenzen erweitert. Diese umfassen zum einen die Entwicklung einer Sensibilität für interkulturelle Lebenszusammenhänge und zum anderen die Kenntnis anderer Kultursysteme. Während das Gesamtkonzept Kulturelle Bildung einen klaren Bildungsauftrag formuliert und sich der Vermittlung von essenziellen Kompetenzen für ein wertschätzendes Miteinander an Kinder und Jugendliche verschreibt, distanziert sich das vorliegende Konzept von einem pädagogischen Auftrag im klassischen Sinne. Im Gesamtkonzept Kulturelle Bildung wurden insgesamt die folgenden fünf Handlungsfelder benannt:

Handlungsfelder Gesamtkonzept Kulturelle Bildung

Handlungsfeld 1: Schärfung des Bewusstseins für die Bedeutung und die Chancen der Kulturellen Bildung

Handlungsfeld 2: Schaffung einer zentralen Anlaufstelle zum Aufbau und zur Koordinierung eines Netzwerks der Kulturellen Bildung

Handlungsfeld 3: Schaffung von strukturierten und kontinuierlichen Angeboten aller Sparten der Kulturellen Bildung

Handlungsfeld 4: Schaffung gleicher Zugangschancen zu den Angeboten Kultureller Bildung und Kulturveranstaltungen

Handlungsfeld 5: Die Qualität der Inhalte soll gesichert werden

Jedes der hier betrachteten Konzepte fußt auf dem Verständnis, dass es sich bei der Umsetzung der einzelnen Handlungsfelder stets um einen partizipativen und dauerhaften Prozess handelt. Zudem ist allen beschriebenen Konzepten gemein, dass sie unter dem strategischen Ziel der Stadt Monheim am Rhein „Eine Stadt für alle“ zu verorten sind. Ein Leitbild, dem sich auch das Konzept interkulturelle Bildung verpflichtet fühlt.

7.2 Auftaktveranstaltung am 14.05.2019

Zur Auftaktveranstaltung am 14.05.2019 wurde unter der Leitfrage *„Wie wird in Monheim am Rhein Vielfalt wertgeschätzt und das Zusammenleben in der Vielfältigen Stadtgesellschaft gefördert?“* ins Bürgerhaus Baumberg eingeladen. Ziel der Veranstaltung war es vorhandene Ressourcen und Potentiale, Problemlagen und Milieus zu identifizieren und unser Projekt in der Stadtgesellschaft bekannt zu machen.

Hierfür kamen neben Vertreter:innen aus der Verwaltung außerdem verschiedene Akteur:innen aus den integrationsrelevanten Feldern Wohnen, Wirtschaft/Arbeit, Sprache sowie Mitglieder großer Verbände, Vertreter:innen aus Kirchen- und Moscheegemeinden und ortsansässigen Vereinen. Von den insgesamt rund 70 Teilnehmer:innen bestand die Mehrzahl aus

Expert:innen, welche ohnehin in ihrem beruflichen Kontext häufig mit dem Thema in Berührung kommen. Privatpersonen konnten über dieses Format nur eingeschränkt erreicht werden.

Durch die Teilnahme von Expert:innen und Schlüsselakteur:innen aus kommunalen und zivilgesellschaftlichen Einrichtungen und Institutionen sollte eine Diskussion erster Ideen und Anregungen für die Entwicklung eines Handlungskonzepts interkultureller Bildung entstehen.

Nach der Begrüßung und Veranstaltungseröffnung durch Bürgermeister Daniel Zimmermann gab Projektleiterin Beate Küpper eine thematische Einführung und erläuterte das weitere Vorgehen des Abends. Zunächst wurden die Besucher:innen aufgefordert sich auf einem zuvor auf den Fußboden übertragenen Stadtplan von Monheim, entsprechend ihrer Lieblingsorte zu positionieren und sich dazu zu äußern. Dieses Vorgehen wurde anschließend mit Bezug auf eventuell vorhandene Angsträume wiederholt. Anhand dieser Methode wurde erstmals deutlich, dass das „Berliner Viertel“ in Monheim von den Bürger:innen als sozialer Brennpunkt wahrgenommen wird.

Einen wesentlichen Bestandteil der Auftaktveranstaltung bildeten die im Anschluss durchgeführten „Round Tables“. Die Besucher:innen wurden aufgefordert sich einem von insgesamt acht Thementischen zuzuordnen und gemeinsam, angeleitet von jeweils einem:r Moderator:in, ins Gespräch zu kommen. Folgende acht Thementische standen den Teilnehmer:innen zur Auswahl:

- Nachbarschaft und Wohnen
- Miteinander der Generationen
- Freizeit und Vereine
- Miteinander im Arbeitskontext
- Miteinander der Religionen
- Sexuelle Orientierung
- Alltägliches Miteinander
- Open Space

Als **zentrale Ergebnisse** der verschiedenen Tische lassen sich die folgenden nennen:

- Monheimer Identität entwickeln/gemeinsames Leitbild entwickeln und dabei Re-Ethnisierung vermeiden
- Positive Öffentlichkeit schaffen
- Begegnungsräume schaffen/weitere Formate finden, in denen sich Gruppen begegnen können
- Verschiedenheit auch als Normalität begreifen
- Das Berliner Viertel als gefühlter Angstraum: Die Innenperspektive ist besser als das äußere Image
- „Anti-Rassismus-Trainings“; Fortbildungsformate für Fachkräfte

Neben den dargestellten zentralen Ergebnissen war außerdem auffallend, dass am Thementisch „Sexuelle Orientierung“ nur wenige Teilnehmer:innen zusammenkamen und sich bereits

an diesem ersten Prozessschritt abzeichnete, dass dieses Feld bisher nur wenig bearbeitet worden ist.

7.3 Informelle Gespräche

Um einen ersten Eindruck von der Stadt Monheim zu bekommen und Impulse für Leitfäden für die anstehenden Bürger:innenbefragungen und Expert:inneninterviews zu gewinnen, wurden zu Beginn der Entwicklungsarbeit eine Vielzahl informeller Gespräche mit Akteuren aus unterschiedlichen Bereichen der Stadtverwaltung (z.B. aus der Jugendförderung) und Zivilgesellschaft (z.B. mit dem Sportverein) geführt. An dieser Stelle zeichnete sich erstmalig ab, dass Monheim eine Stadt ist, die bereits intensiv mit den Themen Integration, Inklusion und Interkultureller Bildung befasst und gut aufgestellt ist. Diesen Aspekt in ihren Arbeitsbereichen mitzudenken wurde einstimmig beschrieben, viele der Angesprochenen hatten zum damaligen Zeitpunkt entweder selbst an der Entwicklung der anderen Konzepte mitgewirkt oder konnten von einrichtungsspezifischen Projekten und Maßnahmen berichten, die interkulturellen Austausch oder auch Inklusion befördern. Ein dringender Handlungsdruck oder ein deutlicher Wunsch nach konkreten Unterstützungsmaßnahmen kristallisierte sich an dieser Stelle nicht heraus, jedoch wurde von allen die grundsätzliche Wichtigkeit des Themas bejaht.

7.4 Bürger:innenbefragung

Um nicht nur „professionelle“ Stimmen, also von Fachkräften oder aus der Stadtverwaltung aufzugreifen, wurden ergänzend Einschätzungen von Bürger:innen zum Miteinander in Monheim eingeholt. Diese äußerten sich zu ihrer Wahrnehmung des Zusammenlebens und benannten Baustellen und Verbesserungsideen. Es entstand ein Bild großer Zufriedenheit, insbesondere mit der städtischen Angebotslandschaft, gleichzeitig wurde auf die Spaltung der Stadt in Monheim und auf das Berliner Viertel sowie auf Diskriminierungserfahrungen, die ein wertschätzendes Miteinander erschweren, hingewiesen.

Positives Miteinander

Eine große Zahl der Befragten hat beschrieben, zufrieden bis sehr zufrieden mit dem Zusammenleben in Monheim am Rhein zu sein. In diesem Zusammenhang wurde häufig berichtet, dass auf viele positive Erfahrungen im Miteinander zurückgegriffen werden kann. Teilweise wurde dabei besonders hervorgehoben, dass dies sowohl im interreligiösen als auch im interkulturellen Kontext bzw. mit Migrant:innen gelingt. Auf Situationen oder Begründungen wann bzw. in welchen Situationen dies besonders leicht passiert, wurden vielfältige Antworten gegeben. Hervorgehoben wurde mehrfach, dass das Miteinander Kindern bzw. im Kontext kindgerechter Aktivitäten besonders leicht fällt. Gelegenheiten, sich im gemeinsamen Kontakt auszuprobieren ergeben sich aus Sicht einiger Befragter durch die Arbeit oder auch ehrenamtliche Tätigkeiten, durch Karneval und Reisen, durch die man mit anderen Nationen oder Kulturen in Kontakt kommt.

Explizit gutes Zusammenleben bezog sich des Weiteren auf Nachbarschaft, hier hilft einigen, dass man sich schon lange kennt ebenso wie die Kleinräumigkeit Monheims. Betont werden auch Monheimer Begegnungsorte, an denen sich Kontaktmöglichkeiten ergeben, etwa am Ernst-Reuther-Platz oder Spielplätzen. Städtische Aktionen wie die Einrichtung der Eisbahn werden in diesem Kontext positiv benannt, daneben Monheimer Institutionen wie MoKi, das Haus der Jugend oder das Rheincafé.

Gleichzeitig mit der geschilderten Zufriedenheit wurde von manchen Befragten explizit betont, kein Veränderungsinteresse oder -anliegen zu haben, was mitunter mit dem fortschreitenden Alter, mit dem ein kleinerer lebensweltlicher Radius verbunden ist, begründet wurde, auch weil der eigene Bekanntenkreis groß genug ist oder aber die Arbeit zu viel Energie bindet.

Zusammenfassend finden sich interkulturelle und interreligiöse Begegnungsmöglichkeiten aus Sicht der Monheimer Bürger:innen bei folgenden Gelegenheiten:

- Aktivitäten, die Kinder betreffen
- Bei der Arbeit
- Im Karneval
- Durch ehrenamtliche Tätigkeiten
- In der Nachbarschaft
- An zentralen Monheimer Plätzen, wie dem Ernst-Reuter-Platz
- Bei städtischen Veranstaltungen und Events, wie der Eisbahn
- In Monheimer Institutionen wie Mo.Ki oder im Haus der Jugend
- Beim Reisen

Diese positiven von Zufriedenheit geprägten Ergebnisse werden kontrastiert von Berichten über **empfundene Angst und Bedrohung,** die das eigene Sicherheitsempfinden und die Lebensqualität massiv beschränken. So werden von anderen Befragten Beleidigungen und Bedrohungen durch Jugendliche geschildert, die Betroffenen Angst einflößen und den eigenen Lebens- bzw. Sozialraum beschneiden. Vereinzelt sorgt dies für sozialen Rückzug oder für die Inkaufnahme von Umwegen, um Begegnungen zu vermeiden.

Befragte Eltern zeigen sich ebenfalls besorgt und beschreiben, sich seit der Einrichtung der Flüchtlingsunterkunft dort nicht mehr sicher zu fühlen. Als Angstraum wird neben dem Berliner Viertel (s.u.) des Weiteren das Rathauscenter benannt.

Manche machen bestimmte Personengruppen für ihr Unsicherheitsgefühl verantwortlich – so etwa die „zugezogenen Ausländer“ oder Jugendliche, von denen aus Sicht der Befragten besondere Gefahr ausgeht.

Ausreichende städtische Angebotslandschaft

Mit Blick auf eine der gestellten Fragen – was denn von städtischer Seite noch getan werden könnte, um das Zusammenleben unterschiedlicher Kulturen weiter zu befördern, wurde bei subjektiver Zufriedenheit benannt, dass die Stadt bereits eine Menge investiert und vieles in diesem Bereich anbietet. Ein Mehr davon ist aus Sicht dieser Befragten nicht notwendig. Explizit wird dann vereinzelt an die Eigenverantwortung der Bürger:innen appelliert. Vor dem Hintergrund der breiten Angebotslandschaft läge es nun bei jedem Einzelnen, entweder diese Angebote auch tatsächlich wahrzunehmen oder sich eigenständig um interkulturelles Zusammenleben zu bemühen. Die Einflussmöglichkeiten von städtischer Seite seien begrenzt bzw. ausgereizt.

Berliner Viertel

Das Berliner Viertel war das einzige Stadtviertel neben Baumberg, das explizit von den Bürger:innen hervorgehoben wurde. Unter den Befragten äußerten sich einige, die dort leben, ausgesprochen besorgt über die Entwicklung. Kriminalität und Vandalismus nehmen aus ihrer Sicht zu, das persönliche Sicherheitserleben ist stark eingeschränkt. Adressiert sind hier vor allem Jugendliche, durch die dieses Erleben hervorgerufen wird, aber auch Drogenkriminalität spielt eine Rolle.

Andere bekräftigen, gern vor Ort zu leben, sozialen Zusammenhalt zu erfahren und freuen sich über die bunte Zusammensetzung im Quartier, die eine Bereicherung für sie darstellt.

Auffällig sind die häufigen Schilderungen über die soziale Spaltung der Stadt in das Berliner Viertel und den restlichen Teil Monheims. Das wird überwiegend bedauert und zugleich eine Verschärfung der Problematik attestiert. Eine höhere Durchmischung wird als wünschenswert, jedoch schwer umzusetzen beschrieben.

Um sich hier wohler zu fühlen, wird etwa die bauliche Aufwertung des Ernst-Reuter-Platzes gewünscht. Neben diesem Wunsch nach ästhetischer Veränderung besorgt die Menschen vor Ort vor allem die Frage nach Mietsteigerungen, die mit den Aufwertungen verbunden sein können. Hier wird der Wunsch nach mehr Transparenz und Information vereinzelt laut.

Vorschläge, Anregungen und Forderungen

Die Monheimer:innen formulieren ihrerseits Vorschläge, Anregungen und Wünsche, wie das Miteinander besser gelingen kann, die sich – vor dem Hintergrund einer bunten Stadtgesellschaft – auch widersprechen können:

- **Mehr Begegnungsmöglichkeiten:** Während mehrheitlich ein ausreichendes städtisches Engagement beschrieben wird, gibt es daneben auch Wünsche nach noch mehr Angeboten und Begegnungsmöglichkeiten, z.B. explizit für Senior:innen oder Kinder. Dem liegt die Überzeugung zugrunde, dass Kontakt ein erfolgreiches Mittel gegen Vorurteile ist.

- **Anpassung der Zugewanderten:** Mitunter richten sich die Forderungen explizit an Migrant:innen, der Wunsch nach Respekt und Anpassung wird anteilig von den Befragten formuliert.

- **Verstärkte soziale Kontrolle:** In diesen Kontext passen auch die Forderungen nach verstärkter sozialer Kontrolle – Eltern sollten besser auf ihre Kinder achten, von Muslim:innen ausgehende Gewalt in Schulen unterbunden werden, Ordnungsamt und Polizei mehr Präsenz zeigen, dies einer Einzelmeinung nach insbesondere in der Nachbarschaft von Flüchtlingsheimen.

- **Wissen:** Neben zwanglosen Begegnungsmöglichkeiten und Kontakt setzen Befragte auf Wissen übereinander und die jeweiligen kulturellen Gepflogenheiten, auch so können falsche Annahmen oder Vorurteile aufgeweicht werden.

- **Kultursensible Haltung:** Mal explizit an Schulen, oft aber auch an jeden Einzelnen gerichtet, wird der Wunsch nach einer kultur- und traumasensiblen Haltung insbesondere gegenüber Geflüchteten als vulnerable Zielgruppe geäußert.

- **Soziale und bauliche Investitionen vor kulturellen:** In Frage gestellt wird mitunter das als ausufernd erlebte kulturelle Engagement in der Stadt. Die Nützlichkeit des Geysirs wird etwa bezweifelt, stattdessen sollten z.B. alte Gebäude liebevoll saniert statt abgerissen werden.

Direkte und indirekte Diskriminierung

Unter den Schilderungen der Befragten werden neben jenen, die explizit nie Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Hautfarbe oder Religion oder Staatszugehörigkeit gemacht haben, auch solche Stimmen laut, die darunter leiden oder aber Abwertung und Diskriminierung anderer in Monheim erleben.

Diese Erfahrungen werden entlang der Schilderungen vor Ort aufgrund der folgenden Aspekte gemacht:

- Stadtteilbezogene Diskriminierungen (wenn man im Berliner Viertel lebt)
- Religionsbezogene Diskriminierungen (wenn man Muslimisch ist)
- Lebensstilbezogene Diskriminierungen (wenn man Mutter und berufstätig ist)
- Diskriminierung bezogen auf die sexuelle Orientierung (wenn man homosexuell ist)
- Migrationsbezogene Diskriminierung (wenn man zugewandert ist)
- Behindertenbezogene Diskriminierung (wenn man auf einen Rollstuhl angewiesen ist)

Zusammenfassend zeigt sich das Bild einer überwiegend zufriedenen Stadtgesellschaft. Die vielen städtischen Angebote und Events werden sowohl wahrgenommen als auch positiv bewertet. Auffallend ist, dass nur wenig konkrete Veränderungswünsche an die Stadt gerichtet werden, die Bürger:innen beschreiben mehrheitlich eine gute Ausgangslage und richten den Blick mitunter eher an sich als Mitgestalter:innen, die gefragt sind, die Angebote wahrzunehmen. Neben diesem positiven Ergebnis werden jedoch auch (Vor-)Urteile sichtbar, etwa gegenüber Geflüchteten oder Muslim:innen und auch über Diskriminierung wird berichtet, so dass sich entlang der Bürgerbefragung noch einzelne Aspekte ergeben, die für ein wertschätzendes Miteinander in Monheim optimiert werden können.

7.5 Expert:inneninterviews

Zentraler Untersuchungsschritt bei der Konzeptentwicklung waren offene (halbstandardisierte) Expert:inneninterviews mit insgesamt 29 Monheimer Akteuren, die überwiegend im Einzelgespräch, anteilig jedoch auch in Fokusgruppen geführt wurden. Die Teilnehmer:innen setzten sich aus Vertreter:innen aus Politik, Stadtverwaltung, freien Trägern, weiteren Institutionen und der Zivilgesellschaft zusammen, um ein breites Bild zu spezifischen Fragestellungen rund um Interkulturelle Bildung zu gewinnen.

Das Monheimer Verständnis von Interkultureller Bildung

Um ein gemeinsam geteiltes Verständnis zu entwickeln, was Interkulturelle Bildung umfasst, wurde den Interviewteilnehmer:innen die in Kapitel 1.2 vorgestellte Dimensionskarte als Diskussionsgrundlage vorgestellt. Diese hatten dann die Gelegenheit, einzelnen Punkten zu widersprechen und ggf. zusätzliche Aspekte, die ihnen in diesem Zusammenhang wichtig sind, einzubringen.

Befähigung zum Miteinander und Abkehr von Benachteiligung und Diskriminierung

Der befähigende Anspruch Interkultureller Bildung – hin zu einem wertschätzenden Miteinander als zentrales Ziel – wird von den Befragten mehrheitlich geteilt. Um das zu erreichen wird jedoch ein gesamtgesellschaftlicher Wertekonsens als Rahmenbedingung benannt. Notwendig ist demnach die Entwicklung einer gemeinsamen Zielvorstellung von gesellschaftlichem Miteinander, erst dann kann Interkulturelle Bildung als Kompetenz dieses Ziel befördern.

Einige setzen mit dem Begriff vor allem das Ausbleiben negativer Aspekte gleich und möchten mit gelebter Interkulturalität die Abschaffung von Diskriminierung und Benachteiligung verbunden wissen. Andere finden, dass die erste Priorität Interkultureller Bildung sein muss, dass Ausschwitz sich niemals wiederholt.

Umgang mit den Dimensionen Religion, Alter und sexuelle Orientierung

Um Interkulturalität nicht nur auf die Beziehung zwischen alteingesessener Bevölkerung und Zuwanderern zu beschränken, wurden weitere Kategorien wie Alter oder Aussehen hinzugefügt, entlang derer sich Diskriminierung entfalten kann, was von den Expert:innen überwiegend befürwortet wird. In Einzelfällen werden die Aspekte Behinderung und sexuelle Orientierung im Zusammenhang mit Interkultureller Bildung als nicht passend erachtet. Ergänzungsvorschläge gibt es dahingehend, dass auch z.B. unterschiedliche politische Einstellungen Auslöser sind, wenig wertschätzend miteinander umzugehen. Im Zusammenhang mit sexueller Orientierung wird deutlich, dass die Auseinandersetzung mit diesem Thema Monheims „blinder Fleck“ zu sein scheint. Über eine Monheimer LSBTQ-Community, Anliegen und Themen ist auf Seiten der Befragten nichts bekannt und über Fälle von Diskriminierung etwa homosexueller Bürger:innen vermag niemand zu berichten. Sexuelle Vielfalt wird als gesellschaftliche Normalität anerkannt und es besteht mehrheitlich kein Problembewusstsein. Manche der Teilnehmer:innen benennen jedoch durchaus Handlungs-, mindestens aber Aufklärungs- und Informationsbedarf gerade für junge Monheimer:innen, für die z.B. eine Fahrt nach Düsseldorf oder Köln, um sich im Bedarfsfall Rat zu holen, eine Hemmschwelle darstellt.

Gerade vor dem Hintergrund der Diskussion um die Grundstücksvergabe zugunsten der Moscheebauten, aber auch der Gespräche über das Berliner Viertel als potentielle Parallelgesellschaft, wird Religion als besonders wichtige Kategorie von den Befragten unterstrichen.

Ältere und besonders junge Befragte bedauern im Interview ebenfalls den mangelenden Austausch mit der jeweils konträren Altersgruppe und betonen daher auch hier für die Monheimer Stadtgesellschaft Bearbeitungsbedarf.

Interkulturelle Bildung als Daueraufgabe

Die generelle Notwendigkeit, sich für ein wertschätzendes Miteinander einzusetzen wird geteilt. Sie wird als grundsätzliche Bildungsaufgabe beschrieben, der sich alle stellen müssen, ihre Bedeutsamkeit wird deutlich, wenn etwa Geflüchtete in Monheim von Diskriminierung oder Rassismus berichten. Auch hohe AfD-Wählerzahlen gelten als Indiz für die Wichtigkeit. Konsens besteht darüber, dass es sich um einen Bildungs**prozess** handelt, der mehrjährig und über Generationen angelegt sein muss. Wenngleich von mehreren die Dauerhaftigkeit des Bildungsprozesses betont wird, wird der geeignete Zeitpunkt, wann interkulturelle Bildung ansetzen sollte, mehrheitlich früh und mit präventiver Ausrichtung bestimmt. Besonders wichtige Institutionen sind in diesem Zusammenhang daher der Kindergarten und die Schule.

Rechtliche Rahmung und Wechselseitigkeit als Voraussetzung, Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte als Notwendigkeit

Um der Forderung nach interkultureller Bildung Gehalt zu verleihen, wird eine rechtliche Rahmung als Voraussetzung betont. Es braucht ein Gerüst, an dem sich der Grad interkultureller Bildung festmachen lässt – wie etwa das Grundgesetz. Um weiter Substanz zu vermitteln, sollte aus Expert:innensicht unbedingt ein betriebswirtschaftlicher Aspekt hinzugefügt werden. Letztlich hängt auch die Möglichkeit sich und andere im Umgang mit Diversität oder Interkulturalität (weiter) zu bilden, auch von einer hinreichenden Ressourcenausstattung, Personalschlüsseln und Kennziffern ab. Die Messbarkeit und Formulierung von überprüfbaren Kriterien,

die Interkulturelle Bildung ausweisen, ist in diesem Zusammenhang daher dringend notwendig.

Andere möchten die Wechselseitigkeit betonen, die Voraussetzung für gesellschaftliches Miteinander ist. „Beide Seiten“ müssen sich einlassen und bereit sein, auf den oder die anderen zuzugehen. An dieser Stelle wird deutlich, dass Teile der Befragten bezüglich des jeweiligen Engagements, ein Miteinander zu gestalten, ein Ungleichgewicht erleben und eher die jeweils „anderen“ in der Position sehen, dahingehend aktiv zu werden.

Kritik und negative Assoziationen

Anschließend an den oben beschriebenen Punkt entlädt sich bei vielen der Expert:innen Kritik an dem Begriff „Interkulturelle Bildung“. Zwei Aspekte werden dabei besonders hervorgehoben.

Zum einen erscheint er einem überwiegenden Teil als schwammig, „wolkig“ und wenig greifbar. Es besteht keine ausreichende Trennschärfe zu den Begriffen Integration und Inklusion (und damit zu den dazugehörigen Monheimer Konzepten). Es wird eine Beliebigkeit der Begrifflichkeiten attestiert und die Befürchtung geäußert, dass präzises Handeln angesichts dieses unpräzisen Begriffs erschwert wird.

Fokussiert werden sollte vielmehr eine gemeinsame Identität, nicht eine gemeinsame Kultur. Den Fokus auf Interkulturelle Bildung zu legen birgt entgegen der damit verbundenen Absicht die Gefahr, einer erneuten wenn auch ungewollten Ausgrenzung (Re-Ethnisierung).

Zum anderen weckt er anteilig negative Assoziationen. So haftet ihm aus Sicht mancher etwas Pädagogisierendes an. Es bestehen Befürchtungen, normativ und einseitig belehrt zu werden. Auch wird die Sorge laut, es könne sich dabei um ein Programm handeln, das sich vor allem an alteingesessene Monheimer:innen richtet, die nun dazu bewegt werden sollen, auf eine bestimmte Art und Weise mit Neuzugezogenen umzugehen. Das wiederum steht der Gegenseitigkeit als Grundvoraussetzung für ein wertschätzendes Miteinander gegenüber. Andere teilen zwar diese Sorge nicht, befürchten jedoch, dass mit diesem Label kein Publikum zu gewinnen ist, denn es wird damit kein Unterhaltungswert oder attraktive Veranstaltungen verbunden.

Das Monheimer Verständnis von Interkultureller Bildung

Zentrale Herausforderungen und Problematiken im Kontext Interkultureller Bildung:

Erreichte und nicht erreichte Personengruppen in Monheim hinsichtlich ihrer Teilnahme an Stadt- und Vereinsleben, Veranstaltungen und ihrer generellen Sichtbarkeit

Werden auf kommunaler oder institutionaler Ebene Aktivitäten geplant, gehört zur Initiierung immer auch die Frage nach der Zielgruppe – wer soll mit den anstehenden Maßnahmen oder Angeboten erreicht werden. Damit einher geht (kommunen- und institutionsübergreifend) die Herausforderung, wie genau die bislang nicht erreichten Personen angesprochen werden können, häufig sind es genau diejenigen, zu denen man dringend Kontakt herstellen möchte. Mit seiner breit angelegten Konzeptlandschaft geht Monheim einen inklusiven Weg und richtet sich prinzipiell an alle, dennoch werden auch hier aus Sicht der Befragten manche noch nicht erreicht.

Als benannte **Gelingensfaktoren für die Erreichbarkeit** von Zielgruppen identifizieren die Befragten die folgenden Aspekte:

- Persönliche aufsuchende Ansprache: Der persönliche Kontakt gilt auch in Monheim als Schlüsselelement, wenn man Menschen wirklich erreichen möchte. Diesem Beziehungsmoment wird deutlich Vorrang gegeben vor anderen Möglichkeiten, wie Internetplattformen, Flyern oder Aushängen.
- Die strukturelle Verankerung durch eine entsprechende Programmatik (automatischer Einbezug) wird ebenfalls als sehr erfolgreich eingestuft. So werden z.B. mit dem Monheimer Musikschulansatz über die Kitas und Schulen alle Kinder der entsprechenden Altersklasse erreicht. Auch die verpflichtende Teilnahme für alle (Schulklassen, Verwaltungsangestellte, Mitarbeiter:innen etc.) fällt unter diesen Aspekt.
- Persönlicher Bezug und Betroffenheit sind letztlich auch wesentliche Indikatoren – wer ein subjektiv wirklich dringendes Anliegen hat, wird aktiv und sucht sich dementsprechende Hilfe, Rat oder Gleichgesinnte, vorausgesetzt, es handelt sich nicht um ein tabuisiertes Thema.

Gründe für eine Nicht-Teilnahme lassen sich wie folgt subsumieren:

- Mangelnde Information: Die Ansprache ist möglicherweise auf einem für die Zielgruppe nicht passenden Weg erfolgt.
- Mangelnde Ressourcenausstattung/Armut: Eine Lebenssituation, die von Armut, Sorgen oder Zeitmangel gekennzeichnet ist, lässt eine Teilnahme (z.B. an städtischen Veranstaltungen) aus subjektiver Sicht nicht zu. Das Leben wird von anderen Themen bestimmt.
- Mangelndes Interesse/Übersättigung: Gehen Themen und Aktivitäten an den Anliegen der Zielgruppe vorbei oder besteht ein so wahrgenommenes Überangebot (hierbei handelt es sich um ein monheimspezifisches Phänomen) schränkt dies die Aktivitätsbereitschaft oder auch die Eigeninitiative der Menschen stark ein.
- Mangelnde Teilhabemöglichkeiten: Nicht zuletzt können subjektiv oder objektiv eingeschränkte Teilhabemöglichkeiten ein aktives Stadtleben verhindern – etwa, wenn die Mobilität nicht gegeben ist, Eintrittspreise zu hoch sind oder Befürchtungen bestehen, die Veranstaltung sei nicht behindertengerecht oder nur für bestimmte Personengruppen geeignet.

Eindrücke einer gesättigten Konzeptlandschaft

Ausgehend von den Einschätzungen der befragten Monheimer Akteuren verfügt Monheim unter dem Dach „Eine Stadt für alle“ über eine ge- bis übersättigte Konzeptlandschaft, die aus Sicht der Befragten einerseits kaum mehr (konzeptionelle) Lücken aufweist und andererseits für einige durch einen Mangel an Systematik, Trennschärfe, Konkretion und Nachfrage gekennzeichnet ist.

Neben der positiven Gesamteinschätzung, dass Monheim im Kontext des inklusiven Mottos „eine Stadt für alle“ bereits viel unternommen hat, werden sowohl die Vielzahl der Konzepte als auch die standardmäßige auf Kontakt ausgerichtete zugehende Herangehensweise, die sich in einer Vielzahl an Veranstaltungsformaten ausdrücken, kritisiert.

Folgende Kritikpunkte werden geäußert:

- Sorge um abnehmende Zahl der Interessierten: Die Befragten gehen davon aus, dass sich ohnehin nur eine bestimmte und schwer zu vergrößernde Zahl an Menschen für Veranstaltungen rund um Zusammenleben bzw. Interkultureller Bildung interessiert.

Daher befürchten sie, dass sich mit weiteren Angeboten, Befragungen und Veranstaltungen eine Übermüdung bei den potentiellen Teilnehmer:innen einstellt, die bereits jetzt zu beobachten ist.

- Bürger:innen wird häufig eine mangelnde intrinsische Motivation für Inklusion, Interkulturelle Bildung oder Integration unterstellt. Dies gilt insbesondere, wenn sie selbst von existenzieller Not betroffen sind. Eigeninitiative ist nur bei konkretem Handlungsdruck, bei rechtlichen oder finanziellen Fragen gegeben.

- Die Aktivierung bislang noch nicht erreichter Personenkreise wurde bereits mit großem Aufwand und unterschiedlichen zugehenden und einladenden Formaten probiert, jedoch als wenig erfolgreich bewertet. Es fehlen weitere Ideen, diese Problematik zu beheben, für Angebote rund um Interkulturelle Bildung wird ein ähnlicher Verlauf erwartet. Grundsätzlich gelingt die Bereitschaft zur Partizipation nur über erheblichen Zeitaufwand und gezielten Beziehungsaufbau.

- Ein Überangebot an kostenlosen Veranstaltungen, Beratungsangeboten etc. wird als hinderlich und für die Zielgruppe wenig attraktiv bewertet, vermutet wird eher eine Geringschätzung, wenn alles leicht zugänglich oder umsonst zu haben ist.

- Vereinzelt wird der Konzeptlandschaft zugeschrieben, eine mangelnde Bürgernähe resp. Relevanz aufzuweisen.

- Vereinzelt wird die Irrelevanz der Konzepte nicht nur für Bürger:innen, sondern auch bezogen auf die eigene Arbeit hin attestiert, eine wie auch immer geartete Beeinflussung der eigenen Arbeitsweise durch ein Konzept Interkulturelle Bildung eher ausgeschlossen.

- Persönliche Ermüdung findet sich auch bei befragten Fachkräften, wenn diese im Kontext einer „Stadt für alle“ bereits in die bisherigen Konzeptentwicklungen involviert waren. Eine notwendige Trennschärfe zu den bisherigen Konzepten fehlt aus ihrer Sicht.

- Häufig wird Interkulturelle Bildung grundsätzlich als wichtig erachtet. Allerdings steht häufig die Frage nach der sinnvollen Nutzung der personellen Ressourcen im Bereich der interkulturellen Bildung im Raum.

- Hinsichtlich der Konzeptlandschaft in Monheim wird ein Organisationsdefizit attestiert. Ein hinreichender Konkretionsgrad fehlt. Konkrete Zuständigkeiten, Stand der jeweiligen Projekte und Informationsdefizite werden bemängelt und die Schwammigkeit der Begrifflichkeiten kritisiert, sie hindern u.a. an präziser Arbeit zu einzelnen Themen und sorgen für Verwirrung bei Interview- und Kooperationspartner:innen. Die Einrichtung neuer und nicht aufeinander abgestimmter Stabs- und Koordinierungsstellen bedeutet häufig zusätzliche Arbeit statt Entlastung. Veränderungsbereitschaft, Interesse an Mitwirkung sowie potentielle Einflussmöglichkeiten sind vor diesem Hintergrund als gering bei vielen Fachkräften einzuschätzen.

- Das Repertoire an Vorschlägen und Ideen zum Zusammenleben in Monheim wird als erschöpft beschrieben, da es häufig bereits in der Entwicklung der Konzepte um Integration und Inklusion abgefragt und aufgegriffen wurde.

Perspektiven auf das Berliner Viertel – (Ankunfts-)Quartier mit gesamtstädtischer Funktion, Brennpunkt oder Einbahnstraße?

Obwohl im Zuge der Datenerhebung zu keinem Zeitpunkt Stadtentwicklungsfragen vorgesehen waren und gestellt wurden, wurde sowohl von Mitarbeiter:innen der Stadtverwaltung, Fachkräften freier Träger, Akteuren aus der Zivilgesellschaft sowie Bürger:innen ein Monheimer Stadtteil hervorgehoben und seine soziale Lage problematisiert – das Berliner Viertel. Dabei sind verschiedene Blickwinkel und Perspektiven auch unter den Expert:innen zu unterscheiden.

- **Indirekte Diskriminierungserfahrungen:** Es werden Beobachtungen von Diskriminierungen geschildert: Menschen aus dem Viertel werden von „außen" aufgrund ihres Wohnorts anders bewertet und behandelt. Diese Schilderungen werden auch von jungen Befragten, die selbst nicht dort leben aus dem Schulalltag bestätigt. Die anderen Stadtteile gelten dort als etwas Besseres.
- **Sorge vor Verdrängung:** Aus Fachkräftesicht zeigen sich viele der ansässigen Bewohner:innen besorgt über Investitionen des größten Wohnungsanbieters LEG, der sich entlang der Schilderungen als wenig mieternah und erreichbar für Anliegen zeigt. Der Wohnraum in Monheim ist knapp. Bürger:innen befürchten Mieterhöhungen, die sie nicht tragen können und die sie zwingen, ihr Viertel zu verlassen. Einige fühlen sich über die baulichen Entwicklungen nicht hinreichend informiert und wünschen sich diesbezüglich eine stärkere Transparenz. Gleichzeitig sind eine bauliche Aufwertung und ein Imagegewinn von vielen gewünscht.
- **Entstehung einer Parallelgesellschaft:** Expert:innen aus der Zivilgesellschaft schauen „von außen" besorgt auf das Viertel. Für einige stellt es einen Angstraum dar, ein Aufenthalt wird vermieden, ein Umzug dorthin ist undenkbar. Es wird als eine in sich geschlossene Einheit wahrgenommen und Entwicklungen einer dortigen Parallelgesellschaft beschrieben – „für viele hört Monheim da auf, wo das Berliner Viertel anfängt". Auch Sorge vor Überfremdung sowie rückschrittliche Entwicklungen werden geäußert, begründet etwa in der so wahrgenommenen Zunahme verschleierter Frauen in der lokalen Öffentlichkeit. Mangelnde Integrationswilligkeit der dortigen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, festgemacht etwa an Werbung in den Auslagen der Geschäfte in nicht-deutscher Sprache oder an mangelnde Rücksichtnahme auf andere bei Feierlichkeiten.
- **Mangelnde Durchlässigkeit:** Schilderungen malen das Bild einer vor Jahren begonnenen fehlgeleiteten Stadtentwicklungs- und Belegungspolitik, die nicht nur in Monheim, sondern bundesweit zu benachteiligten Quartieren geführt hat. Zu den Problematiken gehört demnach, dass Familien, denen der soziale Aufstieg gelingt, wegziehen und das Viertel grundsätzlich wenig Durchlässigkeit erlaubt. Der Radius, in dem man sich bewegt, wenn man dort lebt, ist häufig klein, nur selten eröffnet sich dann der Blick über den Tellerrand – der auch Voraussetzung für Interkulturelle Bildung ist. Auch wenn daraus der soziale Zusammenhalt innerhalb des Berliner Viertels gestärkt wird, so ist dieser aus Sicht der Befragten mit Sorge zu beobachten, wenn er aus Not entstanden ist.
- **Getrennte Lebenswelten:** Akteure aus der Monheimer Vereinslandschaft berichten, deutlich weniger Zulauf von Personen aus dem Viertel als aus anderen Stadtteilen zu haben und machen große lebensweltliche Unterschiede zwischen Menschen aus dem Berliner Viertel und anderen Stadtteilen aus. Grundsätzlich wird Austausch und Durchmischung zwischen Bewohner:innen des Berliner Viertels und anderer Monheimer Quartiere als wünschenswert, jedoch bislang nicht hinreichend realisiert beschrieben. Eine Hemmschwelle, aufeinander zuzugehen wird dabei allen Beteiligten gleichermaßen attestiert.

- **Normalisierung versus Problematisierung:** Die Einschätzung der betreffenden Fachkräfte ist ambivalent. Die Situation ist allen präsent, wird teils als städtische Normalität akzeptiert, teils mit Sorge betrachtet. Mitunter wird dabei auch kritisiert, dass jede weitere, isolierte Inblicknahme des Berliner Viertels seine Stigmatisierung verstärkt. Durch die Fokussierung sowie negative Zuschreibungen wird das problembehaftete Image des Quartiers reproduziert, eine fortwährende isolierte Betrachtung als nicht sinnvoll erachtet. Demnach wäre es hilfreicher, auf die restliche Stadt und auf die dortige Integrationsbereitschaft zu schauen, das Berliner Viertel als gleichwertigen, zu Monheim gehörenden Teil zu akzeptieren.
- **Das Berliner Viertel als Motor für Integration:** Positive Perspektiven auf Quartier und Bewohner:innen gibt es vereinzelt jedoch auch, eine gesamtstädtische Funktion wird anerkannt: Dass Integration in Monheim grundsätzlich sehr gut gelingt und interkulturelles Miteinander Teil der Monheimer Identität geworden ist, liegt demnach auch an der Entstehung und Entwicklung des Berliner Viertels.

Weitere Probleme und Herausforderungen im Kontext eines wertschätzenden Miteinanders

Aus Sicht derer, die aufgrund ihrer Arbeit nah an Themen und Lebenswelt der Monheimer:innen sind, sind Armut und Existenzsorgen oder auch das Leben in Abhängigkeit von der Ausländerbehörde bei ihrer jeweiligen Zielgruppe zentrale Herausforderungen. Diese Nöte werden als hemmend für ein Interesse an Interkultureller Bildung und damit verbundenen Aktivitäten beschrieben. Stattdessen sind die Betroffenen mit Sorgen um Verteilungsgerechtigkeit befasst, was eher für Konflikte zwischen Alteingesessenen und neu Zugezogenen hervorruft.

Manche der Befragten machen zielgruppenspezifische Problematiken aus. Mit Blick auf interkulturelle Bildung werden Herausforderungen für und im Umgang mit Muslim:innen geschildert. Hier sind (im Bewusstsein, dass auch unter Deutschen diesbezüglich noch Bedarf besteht) bestimmte Themen aus Sicht der Befragten noch stärker tabuisiert, etwa der Umgang mit Demenz, mit sexueller Orientierung oder Gender. Auch dass anteilig die Teilnahme am Schwimmunterricht verweigert wird, wird als hinderlich für Integration erlebt.

Auch die Debatte um Grundstücke für den Moscheebau wird für ein positives interkulturelles Klima anteilig als negativ beschrieben. Eine so wahrgenommene Bevorteilung einer spezifischen religiösen Gruppe schürt in diesem Zusammenhang Angst vor Überfremdung und sorgt für Unverständnis.

Grundsätzlich wird befürchtet, sich von einer gemeinsamen (Monheimer) Identität weiter weg zu bewegen, insbesondere aufgrund religiöser Unterschiede.

Andere Expert:innen schauen aus institutioneller Perspektive auf das Thema Zusammenleben und Interkulturelle Bildung. So wird geschildert, dass große Unterschiede in der Bewertung der Schulen unter Schüler:innen wahrgenommen wird. Das Otto-Hahn-Gymnasium und die Peter-Ustinov-Gesamtschule werden unterschiedlich wahrgenommen, Jugendliche, die zur Rosa-Parks-Schule gehen, als „Asi- und Absturzkinder“ stigmatisiert. Das verstärkt den Leidensdruck unter Betroffenen. Insbesondere Homophobie von Schüler:innen belasten Befragte, die aus ihrer Wahrnehmung vor allem von arabischen Mitschüler:innen ausgeht. Diesbezüglich wird zum einen bisherige Unkenntnis, wie dem wirkungsvoll begegnet werden kann, als auch das Gefühl der Machtlosigkeit als belastend beschrieben. Des Weiteren wird die Umsetzung der als wichtig und richtig empfundenen Inklusion als herausfordernd und bislang nicht hinreichend gelungen skizziert. Ursachen dafür liegen jedoch auf Länder- nicht kommunaler Ebene, so die Befragten.

Nicht nur Schulen, auch beratende und-/oder schützende Institutionen sind mit der Aufgabe, Inklusion, Integration und interkulturelle Bildung zu gewährleisten, besonders betraut und unterliegen spezifischen Herausforderungen. Hier wird Handlungsunsicherheit thematisiert, wie mit Unterschieden umzugehen ist, bis zu welchem Punkt man darauf eingehen sollte und ab wann eine zu starke Berücksichtigung wieder integrationshemmend wirkt. Das spiegelt sich z.B. wieder in Fragen, in wie vielen Sprachen Beratungsangebote gemacht werden sollen (und ob dafür hinreichend Ressourcen vorhanden sind) oder wie Kinderschutzfälle kultursensibel handzuhaben sind. Hier wird zum einen der Wunsch nach Orientierung laut, zum anderen nach kompetentem Personal, das mit interkulturellen Herausforderungen umzugehen weiß.

Kooperation und Vernetzung stellen sich als weitere Aspekte dar, die aus Sicht der Befragten optimierungswürdig sind. Manche Expert:innen haben das Gefühl, dass ihr Wissen (z.B. über bestimmte Zielgruppen) von wichtigen Kooperationspartner:innen oder Entscheidungsträger:innen nicht zur Kenntnis genommen bzw. wertgeschätzt wird, ein systematischer Austausch wäre daher erstrebenswert. In gleichem Maße fühlen sich Interviewpartner:innen zuweilen abgeschnitten von Informationen und Entwicklungen etwa in der Stadtverwaltung. Auch besteht das Anliegen nach Kenntnis über die gesamtstädtische Angebots- und Beratungspalette im Kontext „Monheim – Eine Stadt für alle“ sowie nach klar definierten Zuständigkeiten.

Verbesserte Beteiligungsmöglichkeiten sind das Anliegen einiger der Befragten, dies bezieht sich unter anderem auf die insgesamt positiv wahrgenommene Möglichkeit der städtischen Bürgerbeteiligung. Diese könnte Anliegen von Jugendlichen verstärkt aufgreifen und sollte unter diesen ihren Bekanntheitsgrad erhöhen. Auch wünscht man sich mehr offen gestellte Fragen anstatt städtische Vorschläge kommentieren zu können.

Fehlende Durchmischung von unterschiedlichen Gruppen wird ebenfalls vereinzelt von Expert:innen als belastend benannt. Dieser bezieht sich, neben dem bereits beschriebenen fehlenden Kontakt zwischen Bewohner:innen des Berliner Viertels und weiteren Monheimer:innen, insbesondere auf den Austausch zwischen Jung und Alt, der durch die politische Parteienlandschaft potentiell weiter befördert wird. Eine größere Annäherung dieser beiden Bevölkerungsgruppen ist aus Sicht der Befragten erwünscht. Bequemlichkeit und die eigene Komfortzone werden als Begründung für mangelnden Austausch benannt, die in der Konsequenz ein begrenztes persönliches Weltbild nach sich zieht.

Die Suche bzw. (Wieder-)Herstellung eines gemeinsamen Wertekonsenses wird im Kontext eines wertschätzenden Miteinanders weiter als besonders schwierig und vor allem als langfristiger Prozess empfunden.

Als zentrale Voraussetzung bei der Entwicklung eines wertschätzenden Miteinanders lässt sich entlang der Interviews subjektive Sicherheit als Voraussetzung identifizieren, die unterschiedliche Ebenen umfasst:

- Handlungssicherheit
- Materielle Existenzsicherheit
- Sicherheit im persönlichen Umfeld
- Normative Sicherheit

Vorschläge der Expert:innen zur Förderung Interkultureller Bildung

Ungeachtet der Kritik an einem weiteren Handlungskonzept wurden im Kontext der Befragungen auch Vorschläge gemacht, wie Interkulturelle Bildung in Monheim am Rhein (weiter) befördert werden kann.

Schaffung von Begegnungsräumen

Ausgehend von der Annahme, dass Kontakt und Austausch ein gelingendes Miteinander befördern, braucht es aus Sicht der Expert:innen immer wieder (auch räumlich) die Gelegenheit, sich zu begegnen. Mit einem umfangreichen Veranstaltungsportfolio ausgestattet, zielt diese Anregung eher auf die bauliche Beförderung von Begegnungsräumen für möglichst unterschiedliche Milieus, indem attraktive Räume und Orte geschaffen bzw. konzipiert werden, die für vielfältige Personengruppen gleichermaßen attraktiv sind. Dies könnte auch die Forderung, mehr Menschen aus anderen Stadtteilen in das Berliner Viertel zu locken, aufweichen. Durchmischung, so die Aussage, „kann auch an neutralen Orten stattfinden".

Systematisierung, Transparenz und Überprüfbarkeit herstellen

Im Kontext der Konzeptlandschaft besteht der Wunsch nach Klarheit in Bezug auf Strukturen, Inhalte und Zuständigkeiten, die zudem transparent und leicht zugänglich abgebildet sein sollten, etwa über eine Intranetseite. Aufgaben und Ziele sollten gleichfalls konkret festgeschrieben sein. Als nicht minder wichtig wird in diesem Zusammenhang benannt, dass der Mehrwert für die eigene Person oder Institution, wenn sie sich an der Förderung Interkultureller Bildung beteiligt, deutlich werden muss.

- Angeregt wird von anderer Seite auch, die Konzepte grundsätzlich zusammenzudenken und insgesamt zu verschlanken.
- Zur Übersichtlichkeit wird darüber hinaus empfohlen, eine Tabelle mit Begrifflichkeiten zu entwickeln, die unter dem Dach von Monheim – Eine Stadt für alle – kursieren und diese jeweils zu erklären und voneinander abzugrenzen.
- Eine dringliche Forderung wird zudem nach der Entwicklung überprüfbarer Kriterien laut, mit denen der Grad interkultureller Bildung messbar wird.
- Der Wunsch nach Transparenz wird nicht nur mit Blick auf die Konzeptlandschaft deutlich, er bedeutet aus Sicht eine/r Teilnehmer:in auch, eine klare Faktenlage zu schaffen, in der Kriminalitätsstatistiken und ähnliches abgebildet sind. Haben Bürger:innen das Gefühl, nicht umfassend aufgeklärt oder sogar hintergangen zu werden, ist dies aus dieser Perspektive keine geeignete Basis, neugierig aufeinander zuzugehen.

Fortbildungen für Mitarbeiter:innen und Fachkräfte

Soll interkulturelle Bildung befördert werden, müssen damit befasste Fachkräfte spezifische an ihr Arbeitsfeld angepasste Fortbildungen erhalten, um z.B. Überforderung vorzubeugen. Um hier Diskussionen um Teilnahme oder Zuständigkeiten zu vermeiden, wird aus Expert:innenperspektive empfohlen, ganze Abteilungen oder Ämter zu der Teilnahme an diesbezüglichen Veranstaltungen zu verpflichten, etwa das Sozialamt. Tagesveranstaltungen bieten sich hier besonders an, etwa zum Thema Alltagsrassismus.

Beständigkeit

Mit der Kritik an einer projektgebundenen Arbeitsweise, die Themenfelder wie Inklusion oder nun auch interkulturelle Bildung kennzeichnet, geht der Wunsch nach mehr Dauerhaftigkeit einher. Empfohlen werden Geduld, ein langer Atem und Durchhaltevermögen, etwa, wenn ein Angebot nur schleppend anläuft. Genauso dauerhaft wie Angebote müssen aus einzelner Sicht auch Anreize geschaffen werden, sich interkulturell zu bilden. Schlussendlich werden finanzielle und personelle Ressourcen von mehreren Befragten als unabdingbar beschrieben, wenn Projekte nicht nach kürzester Zeit versanden sollen.

Optimierung der Erreichbarkeit

- Als klassische Problemlage wird die Erreichbarkeit unterschiedlicher Personengruppen beschrieben, von denen man annimmt, Angebote rund um Interkulturelle Bildung kaum wahrzunehmen. Um dem entgegenzuwirken, werden unterschiedliche Vorschläge gemacht.
- In einem ersten Schritt sollte zuerst die grundsätzliche Nachfrage systematisch erhoben werden – inwiefern besteht überhaupt Bedarf an Interkulturelle Bildung betreffenden Veranstaltungen, Weiterbildungen oder Formaten.
- Nachfrage und Anliegen sollten des Weiteren nur über den direkten Kontakt zu Betroffenen eruiert und lediglich Vermutungen über potentielle Wünsche und Bedarfe vermieden werden.
- Ein Weg dahin kann aus Expert:innensicht die klassische Stadtteilarbeit sein, mit der etwa kleinschrittige lokale Bewohnerumfragen umgesetzt werden können. Angepasst werden muss zudem die Art der Befragungen. Diese sollte adressatengerecht sein und z.B. geschlossene Fragen beinhalten, um Überforderungen auszuschließen.
- Als passender Ort wird in Monheim die VHS genannt, da über sie breite Zielgruppen erreicht werden könnten.
- Um die Erreichbarkeit zu optimieren wird darüber hinaus auf die passenden zielgruppenrelevanten Bewerbungsformate hingewiesen. Hier gilt es, die breite Palette zu nutzen, die WhatsApp, facebook und Instagram genauso umfasst wie lokale Printausgaben.

Lebensweltnähe und Niederschwelligkeit

- Als potentielle Gelingensfaktoren, interkulturelle Bildung zu befördern werden Lebensweltnähe und Niederschwelligkeit propagiert. Dabei kann durchaus auf nicht-pädagogische Akteure zurückgegriffen werden, die sich dann weniger durch Fachlichkeit als durch lebensweltliche Nähe Zugang zu potentiellen Adressat:innen erarbeiten können. Multiplikator:innen wird in diesem Zusammenhang besondere Wichtigkeit beigemessen (z.B. können die Hauswarte der LEG als solche fungieren).
- Aktivitäten sollten im lokalen Nahraum angesiedelt und leicht zugänglich sowie barrierefrei sein. Auch müssen diese nicht immer einen pädagogischen Auftrag haben, sie sollen insbesondere an den Lebensrealitäten der Menschen andocken.

Optimierung der Kooperationsbeziehungen/Schnittstellenmanagement

Hier wird angemerkt, dass die für die Konzepte rund um „Eine Stadt für alle“ Verantwortlichen sich austauschen müssen und Projekte gemeinsam angehen sollten. Angemerkt wird auch

eine so wahrgenommene Kluft zwischen freien Trägern und der Stadtverwaltung. Erstere sollten aufgrund ihres fundierten Wissens über spezifische Zielgruppen und deren Anliegen verstärkt in Konzeptentwicklungen einbezogen werden. Die Politik sollte die verantwortlichen Träger finanziell unterstützen, auf ihre Kompetenzen vertrauen und möglichst freie Hand lassen. Eine Durchlässigkeit der Institutionen wird angeregt.

Einbindung anderer Ressorts

Interkulturelle Bildung im engen, die Gestaltung eines wertschätzenden Miteinanders im weiteren Sinne geht alle Akteure etwas an. Insbesondere die Ressorts, die mit Stadtplanung und Bauvorhaben befasst sind, sollten stärker eingebunden werden, nicht zuletzt, weil ein gelungenes Zusammenleben auch von räumlichen und architektonischen Faktoren abhängt.

Kindergärten und Schulen als zentrale Lernorte für Interkulturelle Bildung begreifen (Prävention)

Anreize, sich interkulturell zu bilden, sollten bereits im Kindergarten geschaffen werden.

Attraktivitätssteigerung der Thematik/positive Anreize schaffen

Schulungen/Aktivitäten müssen positiv besetzt sein und einen subjektiven Mehrwert bieten.

Eigenverantwortung übernehmen

Die Vorschläge richten sich nicht nur an Institutions- und Verwaltungsmitarbeiter:innen, sondern auch an jeden Einzelnen. Interkulturelle Bildung bedeutet aus Sicht einiger Befragter auch, sich klar gegen Diskriminierung zu positionieren und Stellung zu beziehen. Diskriminierung anderer sollte laut thematisiert werden. Gleichzeitig sollten Betroffene gefragt werden, wie man sie am besten unterstützen kann, anstatt etwas für sie zu entwickeln.

7.6 Workshops im November 2019

Die insgesamt drei Workshops fanden im November 2019 statt und orientierten sich thematisch vor allem an aktuellen Anliegen aus der Stadtverwaltung. So fand der erste Workshop im Rahmen des alljährlichen Inklusionstages in Monheim am Rhein am 16.11.2019 statt, während der zweite Workshop eine erste Ideenentwicklung zum ECCAR 10-Punkte-Aktionsplan: „Städtische Politik gegen Rassismus“ fokussierte. Der dritte Workshop mit dem Thema „Schnittstellen“ – Kooperation und Vernetzung wurde schließlich vom Institut SO.CON initiiert, um auf den in den Expert:inneninterviews deutlich gewordenen Bedarf an klaren Kooperations- und Vernetzungsstrukturen hinsichtlich interkultureller Bildung einzugehen sowie Ideen zur Verortung des Konzepts in der bereits vielfältigen Konzeptlandschaft in Monheim am Rhein zu generieren.

Im Folgenden werden die einzelnen Workshops hinsichtlich der Vorüberlegungen, der Teilnehmenden, der Umsetzung und der Ergebnissammlung dargestellt und die daraus resultierenden Indikatoren zur Entwicklung der Handlungsempfehlungen zusammengefasst.

7.6.1 „Sinne schärfen – Kompetent sind alle“ im Rahmen des Inklusionstags 2019

Seit der Verabschiedung des „Aktionsplans Monheim inklusiv“ 2015, findet der Inklusionstag jährlich statt. Am 16.11.2019 lag es in der Hand des SO.CON-Instituts die Werkstattphase zu diesem Anlass auszugestalten.

Anknüpfend an den Vortrag des Coaches und Buchautors Saliya Kahawatte und dem Motto des Tages „Sinne schärfen - Kompetent sind alle“, entschieden wir uns in diesem Rahmen konzeptionell für eine Übung, die die eigenen Stärken, Ressourcen und Kompetenzen der Teilnehmenden in den Fokus stellt, um darauf aufbauend zu überlegen, wie die jeweiligen Stärken für ein wertschätzendes Miteinander in Monheim genutzt werden können.

Ziel der Werkstattphase war es daher, einen Perspektivwechsel bei den Teilnehmenden anzuregen: Da im Alltag vor allem die Konzentration auf das erfolgt, was nicht funktioniert, konnte die Zeit auf dem Inklusionstag dazu genutzt werden, sich der eigenen Stärken und Fähigkeiten zu vergewissern, etwas, wofür man sich im Regelfall selten Zeit nimmt.

Auf diese Weise wurde an dieser Stelle der Fokus nicht nur auf das, was städtische Akteure leisten gelegt, sondern auch darauf, was zivilgesellschaftlich engagierte Personen beitragen wollen und können. Bisherige Ergebnisse auf der Basis der Bürger:innenbefragungen, informeller Gespräche und Expert:inneninterviews haben gezeigt, dass die Befragten überwiegend der Meinung sind, die Stadt Monheim unternimmt bereits sehr viel, um ein gemeinsames Miteinander zu ermöglichen. Einige Male wurde stattdessen auf die Eigenverantwortung der Bürger:innen hingewiesen, sich dieses Themas selbst anzunehmen. Mit der Werkstattphase wurde dies aufgegriffen und einige Ideen generiert. So wurde an vielen Stellen erkannt, dass die Anwesenden selbst als Expert:innen und Multiplikator:innen aktiv werden können. Während der Ergebnissammlung und am ausgehängten „Ideenportal“ wurden darüber hinaus folgende Anregungen gegeben (Auszug):

- Stärkerer Einbezug von Betroffenen in Planung
- Auch Kultur zugänglicher machen
- Mehr Werbung für den Inklusionstag (Öffentlichkeitsarbeit)
- Konkrete Hinweise auf Barrierefreiheit bei städtischen Veranstaltungen (z.B. WheelMap)

7.6.2 Monheim am Rhein wird Anti-Rassismus-Stadt

Im Zuge der städtischen Überlegungen, ein wertschätzendes Miteinander weiter zu befördern, erfolgte im Rat der Stadt die Beschlussfassung, das Monheim sich an der European Coalition of Cities against Racism (ECCAR) beteiligt und ein eigenes Anti-Rassismus-Konzept vorlegt.

Da Antirassismus-Arbeit viele Parallelen zu Interkultureller Bildung aufweist, erwies sich als naheliegend, den ECCAR-Auftaktworkshop im Rahmen der Konzeptentwicklung stattfinden zu lassen. Um gemeinsam mit Monheimer Akteuren Möglichkeiten und Wege zu diskutieren, wie Rassismus effektiv entgegengewirkt werden kann, fand daher im November der Workshop „Monheim wird Anti-Rassismus-Stadt“ statt.

- Was braucht es für die Umsetzung?
- Welche Maßnahmen ergeben sich pro Punkt mittelfristig?
- An wen kann die Städtische Koordinationsstelle Interkulturelle Bildung andocken? Hier herausstellen: Es muss nicht jeder der Anwesenden mit einer neuen Aufgabe nach Hause gehen > es können auch andere Akteure mit in die Verantwortung genommen werden.

Die Teilnehmer:innen konnten sich an Stellwänden zu den folgenden Punkten entlang der Fragen „Was ist bereits passiert?“, „Wo besteht noch Handlungsbedarf?“ und „Was wurde bereits versucht, hat aber nicht funktioniert?“ positionieren:

- Verstärkte Wachsamkeit gegenüber Rassismus
- Bewertung der örtlichen Situation und der kommunalen Maßnahmen
- Bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für Bürger:innen

- Bessere Unterstützung für Opfer von Rassismus und Diskriminierung
- Rassistische Gewalttaten und Konfliktmanagement

- Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung
- Förderung der kulturellen Vielfalt

Es zeigte sich auch in diesem Workshop, dass Monheimer Akteure bereits vielfältig engagiert sind, als Privatpersonen oder im Rahmen ihrer Profession, insbesondere in den Bereichen Bildung und Erziehung sowie im Hinblick auf die Förderung kultureller Vielfalt.

Entwicklungspotential zeigte sich eher in den Bereichen zur Bekämpfung rassistischer Gewalttaten oder auch Ideen, wie die Wirksamkeit des Anti-Rassismus-Konzepts gut und mit wenig Aufwand evaluiert werden kann.

Deutlich wurde, dass Rassismus ein Thema ist, über das man nicht leicht spricht. Während einerseits Kritik an den eher „weichen“ Begriffen wie Diversität oder auch Interkultureller Bildung laut wird, zeigte sich entlang des Workshops zu Rassismus andererseits, dass Hemmschwellen und auch Unsicherheiten im Zusammenhang mit diesem gesellschaftlichen Phänomen bestehen. Das bezieht sich z.B. schon auf die Frage, wo Rassismus überhaupt anfängt.

7.6.3 „Monheim für alle“: Bestehende Ansätze gezielt vernetzen

Um vor dem Hintergrund einer bereits sehr guten Ausgangslage mit der zusätzlichen Konzeptentwicklung „Interkulturelle Bildung“ einen Mehrwert für alle Beteiligten zu schaffen, haben wir für diesen Workshop Expert:innen aus der Stadtverwaltung eingeladen, um gemeinsam Anregungen und Ideen bezüglich der Vereinbarkeit eines weiteren Handlungskonzepts mit den bereits vorhandenen Konzepten der Stadt Monheim am Rhein zu entwickeln. Zudem wurden im Rahmen des Workshops gemeinsam Ideen und Strategien erarbeitet bzw. Vereinbarungen darüber getroffen, welche zukünftigen Kooperationen sinnvoll erscheinen, um Doppelungen in der Arbeit zu vermeiden und Ressourcen zu schonen.

Mit der Durchführung des hier beschriebenen Workshops wurde die in der Stadtverwaltung spürbare Tendenz aufgegriffen, dass es zu einer gewissen Übersättigung und Ratlosigkeit hinsichtlich der Vielzahl an Konzepten mit thematischer Nähe gekommen ist und es an Vernetzungsstrukturen und Kooperationsformaten an diesem Punkt fehlt.

Folgende Punkte kennzeichnen die zentralen Ergebnisse des Workshops:

- Keiner der Anwesenden konnte sich klar zu einem Konzept zuordnen, da es sich um „durchlässige“ Handlungskonzepte handelt; alle Anwesenden arbeiten auf die eine oder andere Art an gesellschaftlicher Teilhabe.

- Da kein dauerhafter Kontakt untereinander besteht und bisher eher zufällige, gelegenheitsbedingte Absprachen erfolgen, sollte es verwaltungsintern bessere Abstimmungen geben. Zu klären ist: Wer hat den Hut auf? Wer ist zuständig? Wer hat die Verantwortung?

- Im Workshop entstand hieraus die Idee, einen Lenkungskreis auf planerischer Ebene und als Mittel zur Evaluation zu etablieren. In diesem Zusammenhang wurde als zentral herausgestellt, dass der Verwaltungsvorstand in einer solchen Struktur vertreten ist, da dieser letztlich über alle personellen und finanziellen Ressourcen entscheidet. Neben dem planerischen Charakter sollte es auch um informellen Austausch gehen: Wie ist es um Rechtsextremismus in Monheim konkret bestellt? Was passiert auf den Schulhöfen? Wer wird nicht erreicht? In welcher Form findet in Monheim Diskriminierung statt?

7.6.4 Externe Perspektiven auf das Berliner Viertel

Da das Berliner Viertel in unseren Analyseschritten immer wieder als „Problemviertel“ herausgestellt worden ist, entschieden wir uns dafür, vier externe Expert:innen zu einem Workshop mit dem Titel „Gelingendes Quartiersmanagement“ anhand des sogenannten „Delphi-Verfahrens“ einzuladen.

Um nachhaltige Handlungsempfehlungen für dieses Themengebiet geben zu können, erschien es uns sinnvoll und zielführend neben Gesprächen mit lokalen Monheimer Akteuren, den Blick durch externe Sichtweisen zu ergänzen. Wir hofften auf weitere kreative Impulse und Perspektiven von erfahrenen Quartiermanager:innen und Gemeinwesenarbeiter:innen zur Verbesserung der Lebensqualität der Menschen im Berliner Viertel sowie zur Aufweichung der städtischen Spaltung. Mit der Entscheidung einen Workshop mit externen Fachkräften durchzuführen, sollte nicht etwa die Expertise der Expert:innen vor Ort infrage gestellt werden, vielmehr ging es darum, eine *zusätzliche* Außenperspektive zu generieren, um bestmögliche Ergebnisse zu erzielen.

Den Expert:innen wurde zunächst ein Eindruck über das Viertel vermittelt (Lage und Historie des Viertels), um in einem nächsten Schritt das Datenmaterial aus den Expert:inneninterviews, sowie den Bürgerbefragungen rund um das Berliner Viertel vorzustellen. Als zentrale Punkte wurden in diesem Zusammenhang die folgenden benannt:

- Erlebte Stigmatisierung aufgrund des Wohnorts

- Sorgen um Verdrängung aufgrund baulicher Sanierungsmaßnahmen durch die LEG auf Seiten der jetzigen Mieter:innen

- Höheres Aufkommen von Transferleistungsbezieher:innen und HzE-Fällen

- Bedrohungen und nachlassendes subjektives Sicherheitsempfinden im Viertel

- Kaum Durchlässigkeit/Sackgasse

- Vermeidung jeglichen Aufenthalts von Bewohner:innen anderer Quartiere

- Negatives Image („wir-die“-Konstruktionen)

Um bereits vorhandene Initiativen und Projekte in Bezug auf das Berliner Viertel einzubeziehen wurden den Expert:innen zudem bereits initiierte Projekte und Maßnahmen rund um das Berliner Viertel vorgestellt. Hierzu gehört unter anderem die Implementierung der Personalstelle „Quartiersmanagement“, die Initiierung der Zukunftswerkstatt Berliner Viertel oder das „Haus der Chancen“ als zentrale Anlaufstelle im Viertel, in dem Jugendhilfe, Beratungsangebote und Flüchtlingshilfe gebündelt sind.

Im Anschluss an die Vorstellung der dargestellten Punkte wurde eine Diskussionsrunde entlang verschiedener Leitfragen eröffnet. Zentrale Ergebnisse dieser sehr lebendigen Diskussion werden im Folgenden stichpunktartig aufgeführt und fließen in die Entwicklung der Handlungsempfehlungen entlang des Feldes „Innerstädtische Spaltung aufweichen“ ein:

- Angebote entlang der Bedürfnisse der Zielgruppe modifizieren
- Identifizierung der Sozialräume der Menschen vor Ort und straßenbezogene Begegnungen schaffen; kleinräumliches Arbeiten.
- Die Bewohner:innen sollten ihre eigenen Feste feiern
- Perspektivenwechsel: Bewohner:innen des Berliner Viertels als Expert:innen begreifen, ressourcenorientierter Blick
- Kleine Unternehmen im Viertel fördern
- Positive Öffentlichkeitsarbeit
- Stadtteilkoordination über das Berliner Viertel hinaus
- Das Motto „Grenzen aufbrechen“ sollte kongruent gelebt werden und somit auch in der Stadtverwaltung erlebbar sein.

7.6.5 Gesammelte Vorschläge der Workshop-Teilnehmer:innen

Im Rahmen der Workshops wurden verschiedene Verbesserungsideen, die ein wertschätzendes Miteinander befördern, formuliert:

Ideen für professionelle Kontexte:

- Unbekannte erreichen
- verschiedene Zugänge publik machen (online, Schulen, Institutionen)
- „Immer die Gleichen“: Diese zu Multiplikator:innen qualifizieren und sie ermächtigen/ermutigen
- Bezüglich der Nicht-Erreichbarkeit: In die Höhle der Löwen gehen
- Direkte Ansprache im Umfeld
- Niederschwelligkeit befördern (mehrfach genannt)
- Vernetzung
- Einbinden von Betroffenen
- passende institutionelle Verankerung (niederschwellig, Beziehung)
- Anlaufstellen für Betroffene „bewusst machen“ auch in der Öffentlichkeit
- Bearbeitung des Themas, die Spaß macht

- Verstärkte Arbeit und Dialog zu „Problemthemen“ (etwa zu Homophobie) unter Einbindung aller, also auch selbst marginalisierter, sozialer Gruppen und jener, die aufgrund ihrer etablierten Position ggf. für sich in Anspruch nehmen, davon ausgeschlossen zu sein.
- Zugänge/Türöffner für Kontakt zu Senior:innen schaffen
- Angebote für spezielle Gruppen (Geflüchtete) öffnen für Sozialschwache
- Anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Handwerk und Unternehmen befördern
- Workshops für Lehrer:innen/Erzieher:innen
- Thematisierung im Unterricht
- Schulinterne kontinuierliche Bearbeitung
- AG Empowerment für Schüler:innen
- Stärkung von Frauenrollen (AG) > Kita und Schulen
- Austausch zwischen den Schulen und Zusammenarbeit/Elternarbeit
- Kommunales Integrationszentrum
- Projektgelder über „Demokratie leben“ akquirieren
- Klar benennen: es gibt Ansprechpartner für Rassismus
- Bewusstsein schaffen: Probleme offenlegen, ohne Personen in „Schuld zu setzen“
- Awareness-Team (auf gleicher Ebene, nicht institutionalisiert)
- Kontinuität und Zielorientierung für Problembearbeitung in Arbeitskreisen
- Netzwerken: Vorhandenes Nutzen

Anregungen für die eigene Haltung sowie persönliche Ressourcen der Teilnehmenden, die zu einem gelingenden Miteinander beitragen können:

- Horizonte schaffen und erweitern
- Durch soziale Kompetenz: Begegnung schaffen
- Innere Gelassenheit/Toleranz
- Solidaritätssinn
- Sensibilität: Barrieren sehen
- Offenheit
- Kontakte nutzen: Kultur zugänglich machen
- Als Expertin in eigener Sache: Öffentlichkeitsarbeit
- Stärke nein sagen zu können: Ruhepole schaffen/Inklusionspause
- Diversifizierung des ehrenamtlichen Engagements (sozial/kreativ)
- Organisationsentwicklung kleiner Vereine
- Etwas Beibringen und sich darüber austauschen
- Vorlesen im Kindergarten
- Empathie: Hospizarbeit
- Dafür sorgen, dass es anderen Menschen gut geht:
- Schwerbehinderte Bewerber:innen und Beschäftigte unterstützen
- Soziales Engagement durch soziale Dienstleistungen: Blutspenden, Begleitung von Menschen mit Behinderung

Ideen für die Gestaltung des Zusammenlebens:

- Austausch von Ideen
- Orte für Dialoge schaffen
- Ideentauschbörse (ggf. Nachbarschaftsfest)
- Inklusive Karnevalssitzung
- Austausch „was darf wie gesagt werden“, da insbesondere bei Bevölkerung und ZG, aber auch bei Fachkräften Unsicherheit herrscht, was ist schon Rassismus, wo fängt Homophobie an…

- Sensibilisierung für die eigenen Muster und Vorurteile (für Senior:innen)
- Entwicklung eines Mindestnenners (GG)
- Sichtbarkeit von LGBTQs z.B. bei CSD´s
- Bildungsverlierer:innen und Sozialverlierer:innen stärken

Ideen für die Stadtverwaltung (bezüglich Veranstaltungsplanung und Öffentlichkeitsarbeit):

- Videokonferenz zum Mitmachen
- Inklusionsbüro: Ideenzirkel mit div. Bürger:innen zur Inklusion
- Kooperation stärken zwischen Betroffenen und Inklusionsbüro
- Netzwerkkarte (Koordination): Zugänglich machen und Pflege sicherstellen
- Was haben wir in Monheim? Infos öffentlich machen
- Mehr Werbung für den Inklusionstag: Öffentlichkeitsarbeit
- Auch Kultur zugänglich machen
- Stärkerer Einbezug von Betroffenen in Planung
- Dauerhafte Seite beim Mitmach-Portal
- Vernetzung (Vernetzungszirkel befördern)
- Zuweisung Dolmetscherpool (Gebärde) vereinfachen
- Stabsstellen nutzen
- Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung für das Thema verbessern
- Beschwerdestelle zu Diskriminierung und Rassismus
- Beratung und Support für Diskriminierungsopfer
- Informationen für Schulen (durch die Stadt), wie Projekte finanziert werden können
- Anreize durch die Stadt, um Schulen zu fördern, dem Thema mehr Gewicht zu verleihen
- Icons für diverse Barrierefreiheit nutzen
- Konkrete Hinweise Barrierefreiheit bei städtischen Veranstaltungen
- Antidiskriminierungsberatung
- Ansprechstelle, städtische Beschwerdestelle, Betroffene informieren über Wege zu Diskriminierungsberatung
- Transparent machen: Wen kann ich ansprechen als Betroffener?
- Diskriminierungsfälle: Wer sammelt die wo?
- Koordinierte Datensammlung zu rassistischen und/oder Diskriminierungsfällen (wer sammelt die wo?)

Ideen für die Infrastruktur:

- Smartbuilding
- BarrierefreiheitsApp
- Leitlinien im Boden (Blindheit)
- Verbesserter Infofluss bei Notfällen
- Notrufsäulen mit Videobildschirm
- Barrierefrei S-Bahn-Haltestelle
- Toiletten mit flexibler Erhöhung