

## Thesenpapier von Dr. Mark Terkessidis zum Thema „Interkultur“

1.) Schon immer haben Migration und Mobilität das Leben in den großen Städte geprägt – Bewegung ist der urbane Normalfall. In der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg allerdings wurde die Wanderung eher als Abweichung betrachtet. Nachdem es in den 1990er Jahren so schien, als würde man eine Rückbesinnung auf das Nationale erleben, kommt derzeit mehr und mehr zu Bewusstsein, dass in den Zeiten der sogenannten Globalisierung eine Politik der strikten Grenzziehungen, der eindeutigen Nationalitäten oder kulturellen Identitäten nicht mehr mit den Realitäten übereinstimmt. Die Städte sind unterdessen so sehr von Migration und Mobilität gezeichnet, dass es vielleicht gar keinen Sinn mehr macht, das politische Gemeinwesen wie in der herkömmlichen Idee der Polis von der Sesshaftigkeit der Bewohner her zu definieren, sondern vielmehr von ihrer Flüchtigkeit her – die Stadt ist eine „Parapolis“ geworden. Diese „Parapolis“ braucht Institutionen, die der Vielheit in den Städten gerecht werden. Dazu braucht es eine programmatische Verpflichtung auf „Interkultur“.

2.) In Deutschland wird das Thema „interkulturelle Öffnung“ schon länger diskutiert, aber erst seit den letzten Jahren wird die Angelegenheit auch tatsächlich ernst genommen. Allerdings bezieht sich interkulturelle Öffnung zumeist auf die Polizei, die Sozialdienste und die Verwaltung – also auf Institutionen, von denen man glaubt, dass sie Kontakt zu Personen mit Migrationshintergrund haben. In vielen Fällen bestand diese Öffnung aus der Schulung der einheimischen Mitarbeiter in „interkultureller Kompetenz“ – mit der Konsequenz, dass eine Art ethnisches „Rezeptwissen“ weitergegeben wurde. Erst in letzter Zeit gibt es auch ein Bemühen, mehr Personen mit Migrationshintergrund für den Personalbestand zu gewinnen (in Berlin etwa mit der erfolgreichen Kampagne „Berlin braucht Dich“). „Interkulturelle Öffnung“ muss aber ein Thema für alle Institutionen sein - auch etwa für Kultureinrichtungen wie Museen, Theatern, Einrichtungen für Literatur, Kunst, Tanz.

3.) Warum diesen Öffnungsprozess? „Interkultur“ ist in erste Linie ein „business case“ für Institutionen. In den Vereinigten Staaten haben Unternehmen begonnen, sich mit „Diversity“ auseinanderzusetzen, als deutlich wurde, dass sich die Belegschaft auf dramatische Weise verändern wird – die Neueinstellungen würden sich maßgeblich aus Frauen und Minderheiten rekrutieren. So kam es darauf an, für alle Mitarbeiter eine Atmosphäre zu schaffen, in der nicht „die einen“, „die richtigen“ den Ton angeben (gewöhnlich die berühmten weißen, heterosexuellen Männer aus der Mittelschicht), und „die anderen“ sich anzupassen hatten, sondern alle Individuen ihr Potential ausschöpfen können. Bei „Integration“ ging es traditionell darum, bei den „Hinzugekommenen“ aufgrund einer bestimmten Gruppenzugehörigkeit Defizite zu diagnostizieren, die dann kompensatorisch ausgeglichen werden sollten. Bei „Interkultur“ wird die Institution selbst in den Blick genommen und befragt nach ihren unsichtbaren Schwellen bzw. inneren Hürden – an welchen Stellen hindert sie Individuen daran, ihre Möglichkeiten zu realisieren.

4.) Institutionen müssen sich also auf Individuen einstellen, indem sie fortlaufend deren unterschiedlichen Voraussetzungen und Hintergründe berücksichtigen. Bei Interkultur geht es gar nicht in erster Linie um verschiedene ethnische Gruppen, sondern es geht darum, einen gemeinsamen Raum zu bilden, in dem sich Individuen egal welcher Herkunft und egal mit welchen familiären Erbschaften ohne Barrieren bewegen können. Dabei geht es darum, aktiv den Personalbestand, die Organisationskultur und auch die materiellen Gegebenheiten zu verändern. Eine solche Veränderung ist nicht etwa eine lästige zusätzliche Aufgabe, eine „Integration“, die man neben wichtigeren Dingen auch noch leisten muss, sondern sollte als kreative Situation begriffen werden. Die Berücksichtigung von unterschiedlichen Herkünften

und Voraussetzungen – und das betrifft nicht nur Migrationshintergrund, sondern auch soziale Lage, Alter, Geschlecht, Behinderung oder sexuelle Orientierung – bedeutet einen kreativen Veränderungsprozess für die jeweiligen Institutionen. Es geht nicht um die „Eingliederung“ der anderen, sondern um Innovation für das Ganze.

5.) Eine interessante Rolle in diesem Prozess können auch die Kultureinrichtungen spielen. Zum einen geht es bei Kultur stets um das Selbstverständnis einer Gesellschaft. In Deutschland hat man sich nach 1989 auf die Suche nach dem „Eigenen“, nach „dem Deutschen“ begeben – ohne Erfolg. Diese Suche hatte etwas Provinzielles. Der Nobelpreis für Literatur ging schließlich an Herta Müller, eine Deutsche rumänischer Herkunft, an der das Feuilleton stets kritisiert hatte, dass sie sich zuviel mit Rumänien beschäftigt hat. Mit Herta Müller hat eine Person den Nobelpreis bekommen, die – das hat sie in einem Aufsatz geschrieben - wie so viele Menschen mit Migrationshintergrund ständig gefragt worden ist „Woher kommst Du?“; sie wurde wie eine Fremde behandelt. Noch 2007 wurde sie in einem Sammelband in ein Ghetto namens „Migrantenliteratur“ eingesperrt. Tatsächlich aber kann man das kreative Potential von Migration und Mobilität nur dann ausschöpfen, wenn Herta Müllers Rumänien als Bestandteil eines „deutschen“ kulturellen Raumes betrachtet wird – ebenso wie die Türkei des bekannten Regisseurs Fatih Akin. Wir brauchen einen neuen Kulturbegriff, einen, der nicht vor den nationalen Grenzen haltmacht, und Länder nicht als selbstgenügsame Zentren, sondern als Knoten in einem historischen und aktuellen Beziehungsgeflecht sieht. Das Programm Interkultur soll dabei einen Rahmen bereitstellen, um diesen neuen Raum zu begreifen. Es geht nicht um geteilte Vergangenheiten, um Rückbesinnung auf verlorene Traditionen, sondern um Veränderung – um die Herstellung eines neuen interkulturellen Raumes und einer Gemeinschaft der Zukunft.