

Werthmann, Anne / Koşan, Ümit

Diversity bewirtschaften!

Transkulturelle Stadt(teil)arbeit zur Förderung einer transkulturellen ökonomischen Gemeinschaft.

In Stadtteilen mit einem hohen Anteil von BürgerInnen mit Migrationshintergrund ist es in Beratung und Bildungsarbeit wichtig, die inter- bzw. transkulturellen Entwicklungen mit den Aspekten der ethnischen Ökonomie zu verbinden und dieses synergetisch als Gemeinwesenarbeit zu konzeptionieren.

Ganz im Sinne der Ausführungen von Welsch (1997) kann eine transkulturelle Gesellschaft nur erreicht werden, wenn gezielte Maßnahmen die Identitäts-, Bewusstseinsbildung und die kulturelle Formationen dahingehend beeinflussen, dass eine Vermischung und Hybridisierung der Kulturen einer starren Abgrenzung und "Homogenisierung" entgegen wirken¹. Das gemeinsame "Dritte", kann erst in der Begegnung und dem gegenseitigen Verstehen von Kulturen entstehen. Dieser Entwicklungsprozess soll in dem hier beschriebenen Ansatz unterstützt werden. Es ist das Anliegen durch interkulturelle Arbeit – in Beratungs-, Trainings- und Coachingprozessen - eine Stadtteilentwicklung zu unterstützen, die eine transkulturelle Gesellschaft fördert. Dabei wird sowohl an den Strukturen, den Organisationen, den Institutionen und bei den unterschiedlichen Akteuren angesetzt.

1. Kulturbegriff – eine Annäherung

Ausgehend vom Kulturbegriff, wie bei Thomas/Kinast/Schroll/Machl (2003: 22) beschrieben, wird Kultur vorgestellt als "ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation oder Gruppe sehr typisches Orientierungssystem von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen und Wertorientierungen, welches sowohl im Verhalten und Handeln der Menschen als auch in ihren geistigen und materiellen Produkten sichtbar wird. Dieses Orientierungssystem definiert für alle Mitglieder ihre Zugehörigkeit und ermöglicht ihnen ihre ganz eigene Umweltbewältigung".

¹ Mit diesem Ansatz wird ein Bemühen beschrieben, das weit über den weit verbreiteten Ansatz der Integration hinausgeht. Bei der Integration, häufig mit dem Begriff Assimilation gleichgesetzt, geht es um die Anpassungsleistung von MigrantInnen an die Mehrheitsgesellschaft.

Darüber hinaus ist Kultur zugleich Handlungsfeld, das Handlungsbedingungen und -grenzen festlegt und somit einen für alle Mitglieder der kulturellen Gruppe verbindlichen Handlungsspielraum determiniert (Boesch: 1980: 17). Sie beeinflusst demnach das Wahrnehmen, Denken, die Werte und das Handeln aller Mitglieder der jeweiligen Gesellschaft, Gruppe etc. Kultur wird damit nicht als starres, sondern ein dynamisches System wahrgenommen und ist Bedingung und Ergebnis von Handlung zugleich. Traditionelle Definitionen gehen vom Konzept der Einzelkulturen aus. Nach Herder (zit. Welsch 1997: Seitenzahl) sind sie in ihrer Grundstruktur häufig von drei Bestimmungsmerkmalen gezeichnet:

- durch soziale Homogenisierung,
- ethnische Fundierung und
- interkulturelle Abgrenzung.

So kann jede einzelne Kultur unverwechselbar beschrieben und jedes Objekt und jede Handlung zu einem unverwechselbaren Bestandteil der Kultur gemacht werden.

1.2. Transkulturalität

...Es kommt zukünftig darauf an, die Kulturen jenseits des Gegensatzes von Eigenkultur und Fremdkultur zu denken

Die heutigen Kulturen entsprechen nicht mehr den alten Vorstellungen geschlossener und einheitlicher Nationalkulturen. Sie sind durch eine Vielfalt möglicher Identitäten gekennzeichnet und haben grenzüberschreitende Konturen. Das Konzept der Transkulturalität beschreibt diese Veränderung. Wo fängt das Zitat an??? Es hebt sich ebenso vom klassischen Konzept der Einzelkulturen wie von den neueren Konzepten der Interkulturalität und Multikulturalität ab“ (Welsch 1997).

Er beschreibt Transkulturalität wie folgt

- Menschen in modernen Gesellschaften sind kulturelle Hybriden (cross culture identities)
- Moderne Lebensläufe gleichen einer Wanderung durch verschiedene soziale Welten und die stufenweise Verwirklichung einer Reihe möglicher Identitäten
- Aufgabe der Identitätsbildung ist es, die unterschiedlichen kulturellen-Komponenten miteinander zu verbinden und zu integrieren

Transkulturalität dringt nicht nur auf der Makroebene der Kulturen vor, sondern auch auf die Mikroebene der Individuen.

Transkulturelle Identität bedeutet, unseren inneren Kompass umzustellen:

- von der Konzentration auf die Polarität von Eigenem und Fremden mit der Folge einer zumindest gebremsten und oft nur mehr abwehrenden Reaktion auf das Fremde,
- hin zu einer Aufmerksamkeit auf das möglicherweise Gemeinsame und Verbindende, wo immer wir Fremdem begegnen.

2. Charakteristika, Ressourcen und Potentiale der ethnischen Ökonomie

2.1 Ethnischen Ökonomie als ein Beitrag zur transkulturellen Stadtteilarbeit

Von Jahr zu Jahr gewinnt die ethnische Ökonomie in den Großstädten Deutschlands im Rahmen der lokalen Ökonomie mehr an Bedeutung. Zudem nehmen die Potentiale der ethnischen Ökonomie einen besonderen Stellenwert in diversen Bereichen der deutschen Wirtschaft ein. Gegenwärtige sozio-ökonomische Indikatoren verdeutlichen und bestätigen auch, dass die ethnische Ökonomie in den kommenden Jahren weitere arbeitsmarktpolitische Entwicklungsdimensionen erreichen wird. Von daher wird die Diskussion über die Gründungs-, Angebots- und Beschäftigungsstruktur sowie die Potentiale und Funktionen der ethnischen Ökonomie unvermindert weitergehen. Trotz diesen positiven Entwicklungen liegt ein detaillierter Überblick sowohl über die Entwicklung, Funktion und Struktur als auch Potentiale und Ressourcen der ethnischen Ökonomie bisher noch nicht vor.

Dem Mikrozensus zufolge hat sich die Zahl der ethnischen Unternehmen in den letzten Jahren deutlich erhöht. In Deutschland gibt es nach Untersuchungen ca. 300.000 Selbstständige ethnischer Herkunft, sie beschäftigen bis zu ca. 900.000 MitarbeiterInnen. Laut Recherche vom Zentrum für Türkei Studien gab es in 2001 ca. 110.000 Unternehmen türkischer Herkunft und sie beschäftigten ca. 250.000 Menschen, deren Investitionsvolumen jährlich 25 Milliarden € beträgt.

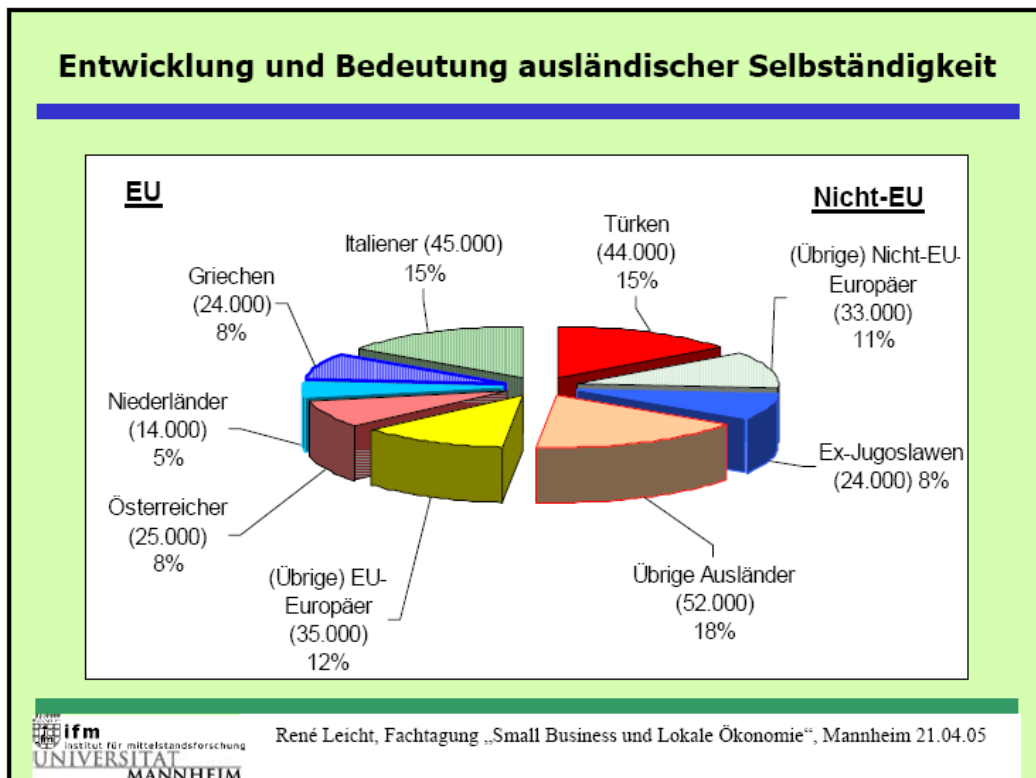


Abbildung: Leicht, René (2005)

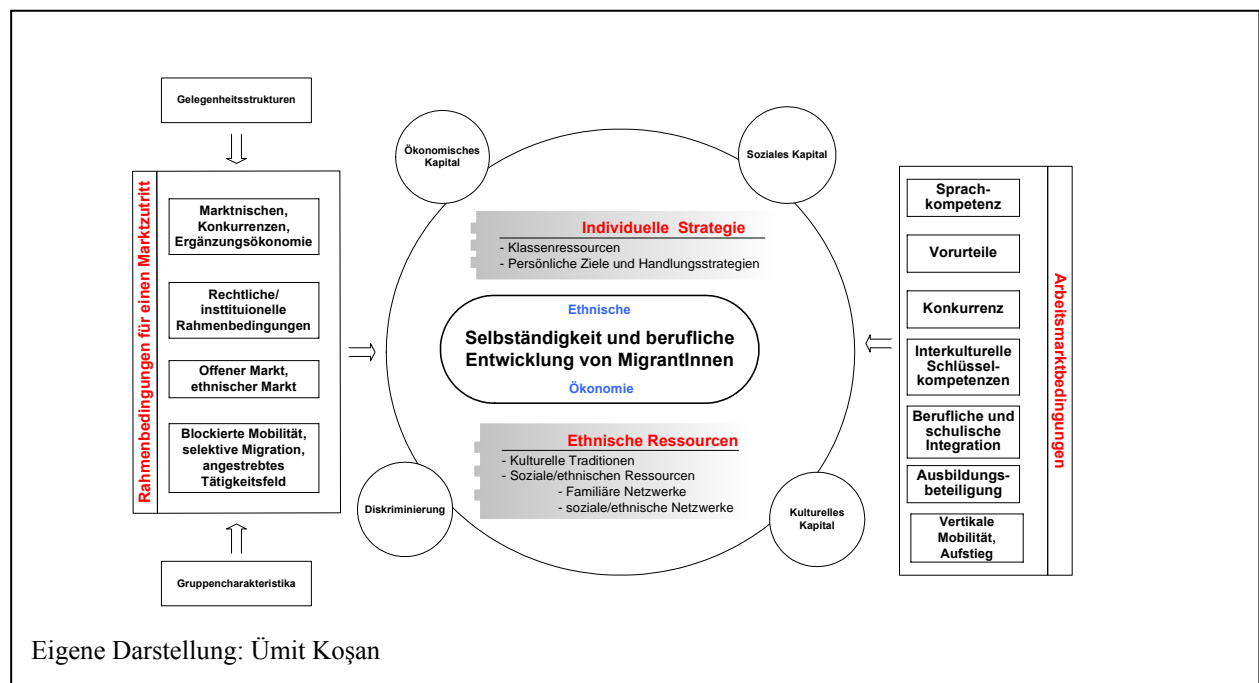
2.2 Definition und Ansätze der Gründung ethnischer Ökonomie

Unter ethnischer Ökonomie wird grundsätzlich eine selbständige Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund verstanden. Hillmann (1998: 4) definiert zusätzlich die ethnische Ökonomie „als ein bestimmter Typus eines räumlichen Clusters von ethnischen, d.h. einer nicht-einheimischen Bevölkerungsgruppe zugehörigen Unternehmen“. Kultur- und herkunftsspezifische Produkte und Dienstleistungen, auch berufliche Positionierung, bilden deren weitere Inhalte. Bei der ethnischen Ökonomie spielen das soziale Feld der MigrantInnen und deren Netzwerke eine wichtige Rolle. Einige Forscher machen soziale und familiäre Netzwerke für die Selbständigkeit von MigrantInnen verantwortlich oder sehen dies entscheidend bei der Entstehung der ethnischen Ökonomie. Darauf beruhend ist es nicht verkehrt, wenn man behaupten würde, dass die ethnische Ökonomie aufgrund der Nachfrage der eigenen Community oder deren Konsumbedürfnisse entstanden ist. Von da-

her ist die ethnische Ökonomie durch gewisse spezifische Merkmale dieser Rahmenbedingungen gekennzeichnet:

- Vernetzungsstruktur ethnischer Unternehmer untereinander, regional und überregional
- Handelskontakte zu eigenen ethnischen Zulieferern
- Ansprache jeweiliger ethnischen Community als Zielgruppe
- Beschäftigung ethnischer Arbeitskräfte oder Miteinbeziehung der Familienangehörigen

Es gibt einige Erklärungstheorien zur Entstehung der ethnischen Ökonomie. Eine wichtige Rolle spielen die formalen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, weil Menschen mit Migrationshintergrund langfristig aus bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes (soziale Exklusion, soziale und arbeitsmarktbezogene Segregation) ausgeschlossen bleiben. Beim Selbständigkeitsprozess der ethnischen Unternehmen spielen unterschiedliche Ansätze, die ineinander verflochten sind, eine wesentliche Rolle. Die Gründungs- und Zugangsbedingungen dieser Erklärungsmodelle definieren bestimmte Phasen oder bestimmte Prozesse. Ethnische Ökonomie ist grundsätzlich in Quartieren mit besonderem Erneuerungsbedarf entstanden, in denen die MigrantInnen segregiert leben.



Nischenmodell: Ethnische Ökonomie wird auch häufig als Nischenökonomie oder Ergänzungsökonomie bezeichnet. Die Nachfrage wird von

den migrationsbedingten Faktoren beeinflusst, die von einheimischen Unternehmen nicht abgedeckt werden können. Diese Marktnische bietet den Menschen der jeweiligen Ethnien aufgrund der erwartenden Umsatzchancen den Einstieg in die Selbständigkeit (Goldberg, 1996:57). Diese Betriebe ergänzen die deutsche Wirtschaft und stehen zunächst kaum mit ihr in Konkurrenz (Blaschke, Ersöz, 1986. S. 64). Dazu gehören: Teestuben, Gemüseläden, Friseurläden, Reisebüros (Ticketbüros), Immobilienmakler, Bäckereien, Zeitungen, Fernsehsender etc.

Kulturansatz: Dieser Ansatz erklärt die Gründung der ethnischen Unternehmen aus kulturellen Einflussfaktoren, z.B. Tradition, Werte und Normen, Herkunft und Wirtschaftsordnung, die bestimmte Handlungen für die Bewältigung gewisser Probleme vor Beginn des Verselbständigungsprozesses prägen.

Reaktionsansatz: Dieser Ansatz erklärt die Motive und Schritte von Unternehmen mit Migrationshintergrund zur Selbständigkeit aufgrund ihrer sozialen und wirtschaftlichen Lage auf dem Arbeitsmarkt, z.B. die Benachteiligung und Diskriminierung auf der Arbeitswelt beeinflussen sehr stark die bestimmten Gründungssachverhalte zur Selbständigkeit. Dieser Ansatz kann aber die Expansionen von ethnischen Unternehmen in den diversen Wirtschaftsbereichen aus dieser Sicht nicht überzeugend argumentieren.

Der **Erklärungsansatz von Bourdieu**, der drei Kapitalsorten benennt, welchen diesen Prozess sinnvoll ergänzend erklären:

- Kulturelles Kapital: Kulturelle Potentiale unterstützen und beeinflussen die Gründung ethnischer Unternehmen sehr stark. Kulturelle Unterschiede zwischen verschiedenen Ethnien, Erfahrungen und Kenntnisse, die man in früheren Tätigkeiten im Rahmen früherer Existenzgründungen erworben hat, können dabei große Rolle spielen. Interkulturelle Kompetenzen sind dazu ein wichtiger Beitrag.
- Soziales Kapital: Dies wird als Humankapital verstanden. Das soziale Umfeld, insbesondere Familienangehörige, bietet seine entweder unentgeltliche oder geringfügig bezahlte Unterstützung an, besonders was die Arbeitszeiten angeht. Man kann sie eher motivieren, Überstunden zu machen, weil sie sich selbst als Teil des Betriebes sehen, sich absolut damit identifizieren.
- Ökonomisches Kapital: Beim ökonomischen Kapital handelt es sich eher um das Eigenkapital, das vor allem von Familienangehörigen und Bekannten ausgeliehen wird, weil ganz wenige der Un-

ternehmer ethnischer Herkunft öffentliche Fördergelder in Anspruch nehmen. Dies liegt aber vor allem daran, dass die ethnischen Unternehmer vielfach nicht über Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der öffentlichen Fördergelder, z.B. Kredite, informiert sind.

2.2 Potentiale der ethnischen Ökonomie in der Verantwortungsgemeinschaft²

Trotz dieser oben genannten Einflussfaktoren trägt die ethnische Ökonomie auf der lokalen Ebene Potenziale zur Stabilisierung benachteiligter Stadtteile mit besonderem Erneuerungsbedarf durch eine vielfältige Unternehmerschaft bei. Aufgrund der gewonnenen Bedeutung ist die ethnische Ökonomie seit ein paar Jahren einerseits zum Thema der Beschäftigungs- und Ausbildungspolitik sowie der kommunalen Wirtschaftsstrukturen geworden. Andererseits bildet sie ein interessantes Untersuchungsobjekt für wissenschaftliche Untersuchungen zu dieser Thematik. Somit ist die ethnische Ökonomie ein Teil der lokalen Ökonomie und gehört zur lokalen Verantwortungsgemeinschaft, die in verschiedenen Bereichen der lokalen Struktur, vor allem bei der Stabilisierung des Stadtteils, gewisse Aufgaben übernimmt. Dementsprechend übt eine stabile ethnische Ökonomie als ein anerkannter Wirtschaftsträger mehrere Funktionen aus; z.B.

- fördert sie das Interesse und die Motivation der Menschen mit Migrationshintergrund an der Selbständigkeit und
- ermöglicht ihnen eine Basis beim sozialen Aufstieg,
- verstärkt die Solidarität im eigenen Netzwerk und
- bietet Chancen für ankommende MigrantInnen,
- andererseits füllt sie Lücken im Dienstleistungs- und Produktionssektor und
- besitzt Katalysatorfunktion im formalen Arbeitsmarkt,
- ihre wirtschaftliche Verzahnung bildet Brücken zu den Herkunftsländern und
- fördert dadurch den Export und ermöglicht Chancen für internationale Geschäfte.

² lokale Verantwortungsgemeinschaft wird als Gemeinschaft der sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Träger der örtlichen Struktur gemeint. In diesem Sinne kann auch die ethnische Ökonomie als elementarerer Teil dieser Verantwortungsgemeinschaft bedeutende Rolle zur Entwicklung einer transkulturellen Gesellschaft übernehmen.

Zu betonen ist, ethnische Ökonomie das Wachstum an qualifizierten Arbeitskräften fördert, den Arbeitsmarkt durch Bereitstellung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen entlastet. Diese Sicherung der Grundversorgung des Stadtteils durch Entfaltung der ethnischen Ökonomie führt zur Verbesserung des Stadtteilimage und zur Erhöhung der Identifikation mit dem Quartier.

Von daher sind die ethnisch geführten Unternehmen aus dem lokalen Gesamtbild nicht mehr wegzudenken, insbesondere weil im Laufe der Zeit die ursprünglichen Unternehmensbranchen vielseitiger wurden und die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sich aus der Nische heraus auf dem gängigen deutschen Markt angesiedelt haben. Heute stellt in jeder Großstadt West-Deutschlands zeigt die Unternehmerlandschaft ethnischer Herkunft als bunte und vielfältige Palette von Unternehmen. Sie sind heute in ca. 80 diversen Wirtschaftsbranchen vertreten, vom Handel über das Handwerk bis hin zu innovativen und kreativen Wirtschaftsbranchen und im Bereich der Dienstleistungen.

Von der Entstehungsgrundlage her ist die ethnische Ökonomie mit diversen lokalen ökonomischen und sozialen Problemen der erneuerungsbedürftigen Stadtteile stark konfrontiert. Diese Quartiere sind meistens eng verknüpft mit der räumlichen Konzentration von Armut und ihren Auswirkungen auf die Entwicklungschancen von BewohnerInnen so genannter benachteiligter Stadtteile. Die lokale Ökonomie ist in allgemeine Problemlagen der Dortmunder Nordstadt eingeschlossen und durch den Strukturwandel der ökonomischen und sozialen Problemfelder gekennzeichnet:

- Bildungsdefizite
- Interkulturelle Konfliktlagen
- hohe Arbeitslosigkeit,
- Mangel an Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- geringe Kaufkraft der BewohnerInnen
- Rückgang der Geschäfte
- Imageprobleme mit dem Stadtteil
- Verschlechterung der Grund- und Nahversorgung

2.3 Die Notwendigkeit einer Förderung der ethnischen Ökonomie im Quartier – beispielhaft entwickelt in Dortmund

Die Dortmunder Nordstadt spiegelt eine Situation, in der trotz kultureller Vielfalt und hohem Anteil an der Gesamtwirtschaft die ökonomischen, sozialen und kulturellen Verflechtungen der verschiedenen Ethnien deutlich besser und intensiver sein könnten. Die Dortmunder Nordstadt ist ein Ort für Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen. Die vielen unterschiedlichen ethnischen Staatsangehörigkeiten der Bevölkerung der Nordstadt, deren Anteil insgesamt ca. 53% beträgt, kennzeichnen ein plurales Stadtquartier. Die wichtigsten ethnischen Gruppen der Nordstadt sind Türken und Kurden, Ex-Jugoslawen, Russen, Marokkaner, Griechen, Portugiesen und Italiener. Die sonstigen MigrantInnen stammen aus Ländern in Asien, Afrika oder Südamerika. In der Nordstadt finden sich traditionelle Kneipen, Haxengrillstuben, ein türkischer Wochenmarkt, italienische Pizzerien, türkische Teestuben und Moscheen etc.. Neben Orten der Alternativkultur haben Traditionsvereine, Kirchen, Moscheen und Häuser der Orthodoxen Kirchen im Viertel ihren Platz. Bier, Pizza, Döner, Gyros, Espresso und Bratwurst gehören heute in ihrer Mischung zu den Eßgewohnheiten der Bevölkerung in der Nordstadt.

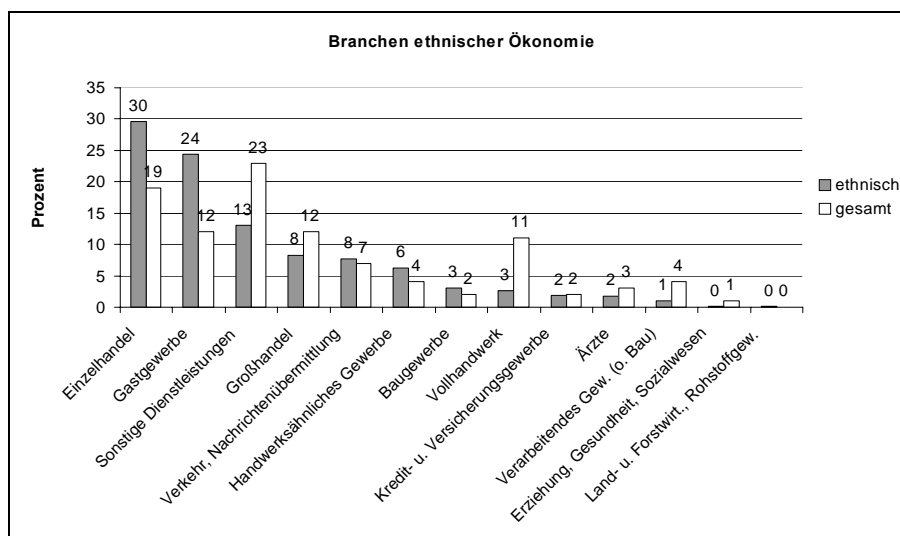


Abbildung: Urban II-Dortmund-2004

Der ethnische Markt ist ein untrennbarer Bestandteil der lokalen Ökonomie der Nordstadt, von etwa 2500 Unternehmen haben ca. 850 einen Migrationshintergrund. Deren Existenz ist für das soziale und kulturelle Leben der Nordstadt von großer Bedeutung. Durch Schritte hin zu einer stärkeren Partizipation ethnischer Betriebe, der Beschäftigten und SchulabgängerInnen am Dortmunder Wirtschafts- und Gesellschaftssystem können Beschäftigungssicherung, mehr Ausbildungsmöglichkeiten und

ein stärkeres Zusammengehörigkeitsgefühl erreicht werden. Obwohl ethnische Betriebe ein besonderes Potential für Regionen wie Dortmund und besonders für die Nordstadt darstellen, werden viele vorhandene Möglichkeiten und Angebote von den Betrieben noch nicht genutzt. Beispiele dazu sind z.B. eine ungenügende Nutzung von Existenzgründungsberatungen bei gleichzeitig hohem Gründungsaufkommen, Problematik des Zugangs zur Ausbildereignung bei gleichzeitig hoher Ausbildungsbereitschaft. Dabei stellen die Anzahl der ethnisch geführten Betriebe in der Nordstadt mit fast einem Drittel einen hohen Anteil an der gesamten Ökonomie.

Trotzdem muss festgestellt werden, dass Faktoren unterschiedlichster Art eine Stabilisierung bzw. gesunde Weiterentwicklung dieser Betriebe stark beeinträchtigen oder gar gefährden.

- Ein rein ethnischer Markt kann in der ethnischen Ökonomie Nordstadt nicht überleben. Betriebe sind auf neue Kundengruppen, auf deutsche Kunden und Kunden außerhalb der Nordstadt angewiesen.
- Es besteht häufig ein Mangel an Kompetenz zur Führung eines Unternehmens im deutschen Wirtschaftssystem. Emotional gesteuerte Entscheidungen ersetzen häufig eine strategische Ausrichtung der Betriebe. In der Folge bestehen große Unsicherheiten über eine wirtschaftlich sinnvolle Weiterführung der Betriebe und eine geringe Stabilität.
- Das (formale) Qualifikationsniveau von UnternehmerInnen, Beschäftigten und Jugendlichen/Familienangehörigen ist vergleichsweise niedrig angesiedelt. Daraus resultiert eine höhere Gefahr im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit.
- Ethnisch geführte Betriebe sind wenig in formalen Netzwerken organisiert. Sie sind kaum in wirtschaftsnahen Gremien der Region vertreten und verfügen nur ansatzweise über Interessensvertretungen.
- Oft fehlen die Zugänge zu vorhanden Angeboten der Förderung, Beratung und Unterstützung für Betriebe. Dies lässt sich noch ausweiten auf die Bereiche Finanzierung, Personalgewinnung und –Förderung, Weiterbildung, etc.

Ein kontinuierlicher, interkulturell geprägter Beratungsansatz erscheint dringend erforderlich, um eine Abkopplung dieser Unternehmen vom allgemeinen Markt zu vermeiden, vielmehr einen nachhaltigen Einstieg und Verbleib zu fördern.

2.4 Möglichkeiten eines erfolgreichen Ethno-Marketings und Ethno-Vertriebs:

Die ethnischen Unternehmen haben sich im Laufe der Zeit aufgrund der sich entwickelnden Marktstrategien, Expansionspotentiale, der professionalisierenden Beschäftigungsstruktur sowie breiten Unternehmensfelder positiv verändert.

- Viele ethnische Betriebe wollen zusätzliche Kunden gewinnen und binden, vorzugsweise deutsche Kunden, aber auch Kunden aus anderen Kulturkreisen und scheuen sich auch nicht, über die regionalen Grenzen hinaus zu verkaufen. Häufig fehlen hier jedoch die erforderlichen Kompetenzen und die Erfahrungen, solche Marktstrategien professionell umzusetzen.
- Die fehlenden erforderlichen Veränderungsprozesse in verschiedenen Bereichen (z.B. Ablauf- und Aufbaustruktur eines interkulturell ausgerichteten Vertriebs, bzw. Verkaufs; Veränderungen in der Leistungserstellung) beeinträchtigen die strategische Ausrichtung des Unternehmens, weil die Erstellung einer interkulturell fundierten Vertriebsargumentation des Unternehmens und eines Unternehmensbild, sowie die Grundlage für einen Imagetransfer nach außen fehlt.
- Ethnische Betriebe stellen sich als recht uneinheitliches Arbeitsfeld dar: Das Spektrum reicht von formell strukturierten und technologieorientierten bis hin zu eher naturwüchsig-familiär agierenden Unternehmungen. Insbesondere bei letzteren soll weniger ein „Quantensprung“ als vielmehr eine gezielte und bedarfsgeleitete Nutzbarmachung typischer Potentiale, wie z.B. hohes persönliches Engagement, Flexibilität, informelle Vernetzungen, erreicht werden. Tiefergreifende Vorhaben, die eine erhöhte Transparenz betrieblicher Abläufe und Daten nötig machen, sind hier häufig erst nach einer langen Phase der Vertrauensbildung möglich.

3. Gemeinwesenorientierte Stadtteilarbeit zur Förderung einer transkulturellen Gemeinschaft?

In den letzten Jahren haben sich zunehmend Ansätze der interkulturellen Beratung, des Trainings und des Coachings zur Förderung der interkulturellen Kompetenz auf dem Markt etabliert. Interkulturelle Stadt(teil)arbeit verfolgt dabei Ziel, Strukturen eines Stadtbezirks so zu verändern, dass Integration und eine gemeinsame Gestaltung des Zu-

sammenlebens in die Aufnahme- bzw. Zuwanderergesellschaft besser gelingt. In der Regel werden Ansätze zur Förderung der Integration verfolgt, die einerseits auf Individuen oder Gruppen gerichtet sind und das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen und Strukturen verfolgt. Andererseits wird Integration auf gesellschaftliche Systeme bezogen, und gilt dann als erfolgreich, wenn sich die Teilsysteme in einem hinreichend stabilen Zustand befinden. Das heißt, die Maßnahmen werden von dem Gedanken geleitet, sowohl an der Makroebene als auch an der Mikroebene anzusetzen um so Prozess zu einer transkulturellen Gemeinschaft in einem Stadtteil zu unterstützen.

2.1 Das Modellprojekt ProRespekt

Auf eine Maßnahme soll an dieser Stelle besonders eingegangen werden: 2003 wurde **ProRespekt** vom "Diversity Netzwerk Köln – Berlin – Dortmund" entwickelt. **ProRespekt** stellt einen neuen und modellhaften Ansatz dar, mit dem das Gemeinschaftsgefühl und die Eigeninitiative von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund und ihren Familien gefördert werden. **ProRespekt** hat das Ziel, Strukturen eines Stadtbezirks so zu verändern, dass Integration und die gemeinsame Gestaltung des Zusammenlebens der Aufnahme- und Zuwanderergesellschaft besser gelingt. Der leitende Gedanke in diesem Vorhaben ist, sowohl an der Makroebene als auch an der Mikroebene anzusetzen um den Prozess zu einer transkulturellen Gemeinschaft in einem Stadtteil zu erreichen.

Kernpunkte des Projekts sind:

- **ProRespekt** baut auf vorhandene Netzwerkstrukturen der Jugendhilfe auf und bildet Jugendliche zu Botschafterinnen und Botschaftern für Akzeptanz und Dialog aus.
- Es werden neue Ideen für die Verbesserung des interkulturellen Zusammenlebens und der Integration von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund in ihrem Stadtteil und Lebensumfeld entwickelt und verwirklicht.
- Jugendliche und Erwachsene arbeiten als VertreterInnen ihrer Organisation - Verein, Schule oder Jugendfreizeitstätte - bei **ProRespekt** zusammen.

- Die Vermittlung von interkultureller Kompetenz in Trainings und Coaching für Erwachsene und Jugendliche bildet die Grundlage für weitere Projekte.
- Darauf aufbauend können für den Stadtteil gemeinsam weitere Verbesserungen des interkulturellen Zusammenlebens entwickelt und umgesetzt werden.

Insbesondere die Zukunftschancen von Jugendlichen im Hinblick auf den Einstieg in das Berufsleben sollen gefördert werden. Dazu sind folgende Teilziele zu nennen:

- Die Teilnehmenden sind sensibilisiert für unterschiedliche kulturelle bzw. geschlechtsspezifische Orientierungen und Lebensweisen.
- Die Teilnehmenden gehen bewusster mit der eigenen kulturellen, religiösen, politischen und geschlechtsspezifischen Identität um.
- Die Teilnehmenden sind sich bewusst über die Entwicklung von Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus und sind bereit, eigene Vorurteile zu hinterfragen.
- Entwicklungsprozesse werden initiiert, Eigeninitiative und Demokratieverständnis werden gefördert.
- Die Bereitschaft zu Dialog und Kooperation zwischen den Kulturen, Religionen, Weltanschauungen und Geschlechtern ist vorhanden und wird intensiv gefördert.
- Kulturelle Vielfalt wird als Bereicherung erlebt.
- Die Teilnehmenden sind für ungleiche Machtzugänge und Ressourcenverteilung entlang geschlechtlicher und kultureller Grenzen sensibilisiert.
- Die Teilnehmenden haben an interkultureller Kompetenz hinzu gewonnen.
- Jugendliche gewinnen Fähigkeiten und Qualifikationen, die den beruflichen Einstieg erleichtern. Sie haben gelernt, mit unterschiedlichen Interessen umzugehen und Konflikte zu bearbeiten.

2.2 Methodenauswahl

Pragmatisch wird an den unterschiedlichen oder auch widersprüchlichen Lebens- und Wertevorstellungen der Menschen in einem Gemeinwesen/Stadtteil angesetzt.

Für einen kulturübergreifenden Dialog und für eine produktive interkulturelle Verständigung bedarf es sowohl einer Auseinandersetzung mit der eigenen Identität als auch der Bereitschaft zur Empathie für die Situation anderer. Die laufende Reflexion eigener Sichtweisen und Vorurteile ist eine wichtige Grundlage im Verständigungsprozess von Menschen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen.

Im Verlauf des Prozesses wechseln sich verschiedene Methoden der modernen Didaktik ab:

- theoretische Inputs und Arbeit an Fallbeispielen
- Auswertung von persönlichen Erfahrungen
- Übungen zur Reflexion der eigenen kulturellen Sozialisation, Einstellungen und Werteorientierungen
- Bewusstwerdung und Sensibilisierung durch die Auseinandersetzung mit anderen Sichtweisen und Perspektiven
- Raum schaffen für das individuelle Erleben (im geschützten Raum) und Verarbeiten von Vorurteilen und Diskriminierungssituationen
- Entwicklung von Strategien gegen Diskriminierung, Chauvinismus, Machismus und Rassismus

Zusammenfassung

Die Zusammenführung der beiden Ansätze – die Förderung der ethnischen Ökonomie mit den Integrationsbemühungen auf der Ebene der Gemeinwesenarbeit zu verbinden - ist nach unserem Wissen bisher selten erfolgt. In der Literatur wird es vereinzelt beschrieben (z.B. Floeting 2005: 2). Wir möchten mit diesem Beitrag eine Diskussion und ein Verständnis fördern, dass den Entwicklungsbedingungen hin zu einer transkulturelleren Gesellschaft eine höhere Bedeutung zumißt. Integrationsfördernde Projekte und Maßnahmen zielen z.B. darauf ab, ZuwanderInnen eine gleichberechtigte Teilhabe am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben zu ermöglichen und für Toleranz, Akzeptanz und dem wechselseitigen Respekt zwischen den Bevölkerungsgruppen zu werben. Aber das ist uns nicht genug. Es geht vielmehr auch darum, die Mehrheitsgesellschaft zu bewegen die unter-

schiedlichen Potentiale der Zuwanderungsgesellschaft anzuerkennen und zu nutzen und die tradierte Normen und Werte zu Gunsten eine neuen gemeinsamen Kultur auf- und abzugeben.

Das neue "Dritte" oder Transkulturelle zu schaffen, setzt eine reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen persönlichen Kultur und der Begegnung und der Kommunikation mit anderen Kulturen voraus. Dabei sind es nicht nur die sozialen Aspekte, die in der Begleitung und Beratung von Veränderungsprozessen zu berücksichtigen gilt. Auch eine ökonomische Stabilität und Autonomie sind notwendig um die vielfältigen Potentiale eines Miteinanders verschiedener Kulturen zu schätzen und optimal zu nutzen.

Für neue Ansätze einer verantwortlichen Stadtteilarbeit stellt die Integration und der Prozess zu einer transkulturellen Gesellschaft eine zentrale und zukünftig weiter wachsende Herausforderung dar. Um sich dieser Herausforderung zu stellen, gilt es die verantwortlichen Kräfte zu bündeln und gemeinsam zu agieren. Eine lokale Verantwortungsgemeinschaft, ein Zusammenschluss von Akteuren der lokalen und der ethnischen Ökonomie; und Akteuren und MultiplikatorInnen der Gemeinwesenarbeit und der bestehenden Netzwerke kann in diesem Prozess eine bedeutende Rolle spielen. Sie können die Aufgabe übernehmen, den Prozess hin zu einer transkulturellen Gesellschaft gemeinsam zu gestalten, Standards festzulegen und Ziele zu definieren. Ihre Aufgaben im Quartier bestehen darin, die Ethnische Ökonomie zu fördern und zu stabilisieren und sie damit zu einem festen Bestandteil der lokalen Ökonomie zu machen.

Besondere Aufmerksamkeit sollte auf die Definition von Schnittstellen zwischen ökonomischen und sozialen Ansätzen und Prozessen gerichtet werden, damit bestimmte Phase im Entwicklungsprozess gemeinsam gestalten werden können. Diese Schnittstellen könnten sein:

- Einen Ort der Begegnung verschiedener Kulturen entwickeln, an dem im Dialog ein Bewusstsein für Unterschiedlichkeit und der Potentiale von Vielfalt geschaffen werden kann.
- Die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und interkultureller Kompetenzen fördern.
- Maßnahmen anregen und unterstützen, in denen die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit gefördert wird.

Die Autorin und der Autor dieses Artikels sehen in der Synthese der beiden Ansätze – der bewusstseinsbildenden Stadtteilarbeit und der Förderung der lokalen Ökonomie – eine Chance zur Entwicklung der zukünftigen, transkulturellen Gemeinschaft..

Literatur:

- Alish, Monika/Dangschat, Jens S. (1998): Armut und soziale Integration; Strategie sozialer Stadtentwicklung und lokaler Nachhaltigkeit. Opladen
- Blaschke, Jochen/Ersöz, Ahmet (1987): Herkunft und Geschäftsaufnahme türkischer Kleingewerbetreibender in Berlin. Berlin
- Boesch, E.E. (1980): Einführung in die Kulturpsychologie, Bern
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Bonn, S. 183-198
- Bukow, Wolf-Dietrich (1993): Leben in der multikulturellen Gesellschaft; Die Entstehung kleiner Unternehmer und die Schwierigkeiten im Umgang mit ethnischen Minderheiten. Opladen
- Diversity Network Berlin – Dortmund – Köln (2003): ProRespekt - Konzeptpapier (unveröffentlicht)
- Floeting, Holger u.a. (Deutsches Institut für Urbanistik (Difu)), (2005): Von "Tante Emma" zu "Onkel Ali" – Entwicklung der Migrantenökonomie in den Stadtquartieren deutscher Großstädte.
- Goldberg, Andreas (1996): Unternehmungsgründung von Ausländern in der BRD; in Sen, Goldberg (Hg), Türken als Unternehmer, Opladen
- Goldberg, Andreas/Sen, Faruk (1997): Türkische Unternehmer in Deutschland; Wirtschaftliche Aktivitäten einer Einwanderungsgesellschaft in einem komplexen Wirtschaftssystem. In: Häußermann, Hartmut/Oswald, Ingrid (Hg.) (1997): Zuwanderung und Stadtentwicklung. Opladen/Wiesbaden, S. 63-84
- Hartje, Ulla Kristina, Floeting Holger, Reimann Bettina (2005): Ethnische Ökonomie - Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab, Schader Stiftung
- Hillmann, Felicitas (1998): Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe; Discussion Paper FS I 98-107. WZB, Berlin
- Kapphahn, Andreas (2000): Die Konzentration von Zuwanderern in Berlin: Entstehung und Auswirkungen. In: Schmals, Klaus M. (Hg.): Migration und Stadt; Entwicklungen, Defizite, Potentiale. Opladen, S. 137-154
- Leicht, René (2005) Thesenpapier auf der Fachtagung PROFI Mannheim am 21. April 2005 "Small Business und Lokale Ökonomie"
- Schroll-Machl, Sylvia (2002): *Die Deutschen - Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben*. Göttingen
- Thomas, A./Kinast, E.-U./Schroll-Machl, S. (2003): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Göttingen
- Urban II-Quartiermanagement Dortmunder Nordstadt
- Welsch, W. (1997): Transkulturalität. Texte zur Wirtschaft, <http://www.uni-magdeburg.de/~iphi/ww/home.html>
- Yavuzcan, Ismail (2003): Ethnische Ökonomie, Verlag Dr. Kováč
- ZfT (Zentrum für Türkeistudien) (Hg.) (1989): Türkische Unternehmensgründungen: Von der Nische zum Markt?; Ergebnisse der MAGS-Untersuchungen bei türkischen Selbständigen in Dortmund, Duisburg und Essen. Opladen