

# Interkulturelle Kulturarbeit

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Im Zuge von Migration und Flucht, Mobilität und Globalisierung kommen Menschen mit unterschiedlichsten Erfahrungen nach Deutschland. Unsere Gesellschaft wird damit vielfältiger und die Fragen nach den Möglichkeiten von Integration und Teilhabe sind aktueller denn je. Kulturelle Teilhabe ist ein Schlüsselbegriff für diese Prozesse und gezielte interkulturelle Kulturarbeit seitens der Kunst- und Kultureinrichtungen ist dafür ein unverzichtbares Instrument.

Für Kunst- und Kultureinrichtungen, deren Aufgabe es ist, die Vielfalt der Gesellschaft abzubilden, ergibt sich damit neuer Handlungsbedarf. Indem sich das (potentielle) Publikum verändert, müssen Angebote hinterfragt, ausgebaut und erweitert werden. Kunst- und Kultureinrichtung sind nicht abgekoppelt von diesen demografischen Entwicklungen, sondern stehen in einer lebendigen Beziehung zur Gesellschaft, die es zu gestalten gilt.

Viele Kunst- und Kultureinrichtungen sowie EinzelakteurInnen sind bereits vertraut mit Themen und Methoden interkultureller Kulturarbeit. Für alle, die sich dieses Feld neu erschließen, sind die folgenden Orientierungs- und Lesehilfen gedacht.

## Zentrale Begriffe

Die Implementierung interkultureller Kulturarbeit in Programm und Ausrichtung eines Hauses ist kein linearer Prozess. Es gibt keine vorgegebenen Regeln oder Gestaltungsrichtlinien. Es gibt aber zwei zentrale Begriffe, die bei der Selbstreflexion hilfreich sein können und die beispielsweise im Rahmen eines Selbstbefragungsprozesses (Self Audit) die Grundlage einer Bedarfsanalyse bilden können.

- 1. Interkulturelle Orientierung – zielt auf den Grad der eigenen Sensibilisierung einer Institution oder Person für das Thema Interkultur**
- 2. Interkulturelle Öffnung – bezieht sich auf die Strategie- und Organisationsentwicklung von Institutionen im Zusammenhang mit interkulturellen Fragestellungen**

## **Interkulturelle Orientierung**

Die interkulturelle Orientierung bezeichnet den Grad der Sensibilisierung<sup>1</sup> einer Person oder Institution für das Thema Interkultur und bildet die zentrale Voraussetzung für die Formulierung eines Leitbildes. Das Leitbild definiert die Ziele der interkulturellen Arbeit einer Institution, in den meisten Fällen hebt es auf eine signifikante Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund im Publikum und deren Partizipation in der jeweiligen Kultureinrichtung.

### **Fragen zur Einschätzung des Grads an interkultureller Sensibilisierung:**

- Was bedeutet Interkultur für mich (persönlich?)
- Ist kulturelle Diversität für mich ein (wichtiges) Thema? Warum?
- Wie möchte ich mit dieser Thematik (in meiner Institution) umgehen?
- Welche Migrationsgeschichten gibt es in meiner Familie, meiner Arbeit, meinem Umfeld? Wie gut kenne ich diese Geschichten?
- Welchen Einfluss kann Kunst und Kultur auf Kommunikationsprozesse haben und welche Chancen leiten sich daraus für die interkulturelle Kulturarbeit ab?

### **Weiterlesen:**

Handreichung des Kulturausschusses der Kultusministerkonferenz „Interkulturelle Kulturarbeit“ (25. Februar 2011)

[https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Themen/Kultur/2011\\_02\\_25-Handreichung-Interkulturelle-Kulturarbeit.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Themen/Kultur/2011_02_25-Handreichung-Interkulturelle-Kulturarbeit.pdf) => darin insbesondere S. 8 zum Thema „Interkulturelle Orientierung“ sowie Seite 10f zur Zielformulierung im Zusammenhang mit interkultureller Kulturarbeit.

Dokumentation des 3. Bundesfachkongress inter\_kultur 2010, darin insbesondere den Vortrag von Dragan Klaić: Das Diversity Puzzle – Innovative Strategien für kulturelle Vielfalt (S. 58ff) <http://www.bundesfachkongress-interkultur.de/library/pdf/Bundesfachkongress-Interkultur-2010-Dokumentation.pdf>

Deutscher Museumsbund: Museen, Migration und kulturelle Vielfalt-Handreichung für die Museumsarbeit (Berlin 2015)

[http://www.museumsbund.de/fileadmin/geschaefts/dokumente/Leitfaeden\\_und\\_anderes/Leitfaden\\_KulturelleVielfalt.pdf](http://www.museumsbund.de/fileadmin/geschaefts/dokumente/Leitfaeden_und_anderes/Leitfaden_KulturelleVielfalt.pdf)

---

<sup>1</sup> Der Begriff bezeichnet „eine sozialpolitische Haltung von Personen bzw. Institutionen, die anerkennt, dass unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen in einer Stadtgesellschaft leben und dass diese Gruppen sich in ihren Kommunikations- und Repräsentationsmitteln unterscheiden.“ (Handschuck, S./Schröder, H.: Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung. [http://www.i-igm.de/dokus/interkulturelle\\_orientierung\\_oeffnung.pdf](http://www.i-igm.de/dokus/interkulturelle_orientierung_oeffnung.pdf), Stand: 02.02.16)

## **Interkulturelle Öffnung**

Die Umsetzung der im Leitbild kondensierten Ziele bedarf einer interkulturellen Strategie. Mit dem Begriff „Interkulturelle Öffnung“ ist die gezielte interkulturelle Strategie von Kultureinrichtungen gemeint, um relevante Angebote für die Einwanderungsgesellschaft zu entwickeln.. Es geht um strategische Organisationsentwicklung und strukturbildende Maßnahmen, die für Nachhaltigkeit in der interkulturellen Kulturarbeit einer Institution ggf. im Verbund mit weiteren Partner/innen sorgen.

### **Dabei stehen vier Aspekte im Fokus:**

#### **1. Programm**

Hinsichtlich des Programms geht es um die Entwicklung bedarfsgerechter Angebote, grundiert durch Zielgruppenforschung.

#### **Mögliche Fragen für die interkulturelle Öffnung von Programmen:**

- Wie kann eine systematische Angebotsentwicklung stattfinden?
- Wie erfahre ich, welche Interessen und welches Nutzungsverhalten die AkteurInnen und Teilöffentlichkeiten haben, die ich für meine Institution gewinnen möchte?
- Welche interkulturellen Inhalte bietet das bestehende Programm?
- Wie können interkulturelle Inhalte in das Programm integriert werden bzw. interkulturelles Programm entwickelt werden?

#### **2. Personal und Ressourcen**

Bezogen auf das Programm geht es bei der interkulturellen Öffnung um die Frage, inwieweit Menschen mit Migrationshintergrund im Personal und in Entscheidungsgremien (z.B. Vorstände, Beiräte, Jurys) einer Institution repräsentiert sind. Neben Besetzungsfragen hebt dieser Punkt auch auf die in einer Einrichtung vorhandene interkulturelle Kompetenz ab. Damit angesprochen ist die Fähigkeit von Personen zur Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher/fremder Kulturen, die deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns wertfrei erfasst und begreift. Sie setzt eine Haltung der Offenheit und eine Bereitschaft zum prozesshaften Lernen voraus.

#### **Mögliche Fragen hinsichtlich Personal und Ressourcen:**

- Arbeiten im Team der Institution MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund?

- Kann der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Team erhöht werden, bspw. durch gezielte Ansprachen im Rahmen von Neubesetzungen und Ausschreibungen?
- Über welche Potentiale hinsichtlich der interkulturellen Öffnung verfügt die Institution? Was fehlt? (Zeit, Kompetenzen, Expertise, Finanzen etc.)
- Wie können fehlende Ressourcen generiert werden (Stichworte: Fördermöglichkeiten, Kooperationen, Fort- und Weiterbildung, Neubesetzungen, Nachwuchsförderung, etc.)

### **3. Publikum**

Um neue Zielgruppen anzusprechen bedarf es einer systematischen Bedarfsanalyse im Zusammenhang mit Maßnahmen des Audience Development.

#### **Mögliche Fragen bei der Analyse des Publikums:**

- Wie können die angestrebte Zielgruppen erreicht werden? Entwicklung einer Audience Development-Strategie.
- Mit welchen PartnerInnen möchten wir als Institution zusammenarbeiten? Welche Impulse können Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen in die Arbeit der Institution einbringen?
- Welche Kooperationen können sinnvoll und hilfreich sein, bspw. um die Ansprache anderer Zielgruppen zu verbessern?
- Wer sind wichtige AnsprechpartnerInnen und MultiplikatorInnen? Vernetzung mit migrantischen Netzwerken und Selbstorganisationen.

### **4. Partizipation:**

Hierbei geht es um die Mitsprache und Mitgestaltungsmöglichkeiten seitens migrantischer Gruppen, AkteurInnen oder KünstlerInnen in einer Institution und ihrem Programm.

#### **Mögliche Fragen im Zusammenhang mit Partizipation:**

- Welches Verständnis von Partizipation prägt die Institution?
- Welche partizipativen Formate gibt es und wie können sie angewendet werden? Werden bereits partizipative Formate umgesetzt?
- Welche neuen Formate mit partizipativen Anteilen können entwickelt werden?
- Welche Methoden eignen sich für die spezielle Institution und ihre Situation?

### **Weiterlesen:**

## **Zum Begriff „Interkulturelle Öffnung“**

Tatjana Lima-Curvello: Grundlagendossier Migration. Bundezentrale für politische Bildung (15.05.2007) [www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56487/interkulturelle-oeffnung?p=allr](http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56487/interkulturelle-oeffnung?p=allr)

## **Zum Begriff „Audience Development“**

Birgit Mandel: Interkulturelles Audience Development: Zukunftsstrategien für öffentlich geförderte Kultureinrichtungen. transcript Verlag (Bielefeld 2014)

Bockhorst, Hildegard/ Reinwand, Vanessa-Isabelle/ Zacharias, Wolfgang: Handbuch Kulturelle Bildung. Kopaed Verlag (München 2012)

Klaus Siebenhaar (Hrsg.): audience development oder die kunst, neues publikum zu gewinnen. Siebenhaar Verlag (Berlin 2009)

## **Zu Kooperationen**

Uwe Hunger / Stefan Metzger: Kooperation mit Migrantenorganisationen. Studie im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (Münster, März 2011)

[https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Studien/2011-kooperationmigrantenorganisationen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Studien/2011-kooperationmigrantenorganisationen.pdf?__blob=publicationFile)

Mozaik – gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildung: „Verbindliche Kooperationen von Kommunen und Migrantenorganisationen“ im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (Bielefeld, Mai 2009)

## **Zum Begriff interkulturelle Kompetenz**

Thomas Baumer: Handbuch Interkulturelle Kompetenz (Band 1 und 2). Verlag Orell Füssli (Zürich 2002/2004)

Jürgen Bolten: Interkulturelle Kompetenz. 5. ergänzte und aktualisierte Auflage, Landeszentrale für politische Bildung Thüringen 2007, Download:

[http://www.ikkompetenz.thueringen.de/downloads/1210Bolten\\_Ik\\_Kompetenz\\_Vorversion\\_5Aufl.pdf](http://www.ikkompetenz.thueringen.de/downloads/1210Bolten_Ik_Kompetenz_Vorversion_5Aufl.pdf)

Hamid Reza Yousefi / Ina Braun: Interkulturalität: Eine interdisziplinäre Einführung. Wissenschaftliche Buchgesellschaft (Darmstadt 2012)

Ein Selbsttest zur interkulturellen Kompetenz der Landeszentrale für politische Bildung Thüringen: <http://www.ikkompetenz.thueringen.de/selbsttest/index.htm>

Speziell zu der **Frage der Sprache** empfiehlt sich das Glossar der Neuen deutsche Medienmacher (Berlin 2015) als Formulierungshilfe:

<http://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/kategorie/02-migration/>