



Von der Welt lernen: Gute Praxis im Umgang mit kultureller Vielfalt

Von der Welt lernen:
Gute Praxis im Umgang mit
kultureller Vielfalt

Inhalt

1	Einleitung	6
	Fazit und Empfehlungen	8
2	Modelle zum Umgang mit kultureller Vielfalt in Städten	12
	Rechercheprozess	12
	Sechs Fallbeispiele interkultureller Stadtstrategien	13
2.1	Mechelen: Die Stadt als gemeinsame Identität	15
2.2	Leicester: Vision des gemeinschaftlichen Zusammenhalts	21
2.3	Barcelona: Mainstreaming eines interkulturellen Ansatzes	27
2.4	Malmö: Soziale Nachhaltigkeit als Leitbild	33
2.5	Toronto: Vielfalt als Stärke der Stadt	39
2.6	Nashville: Aktive Partizipationsmöglichkeiten für New Americans	45
3	Lokale Projekte für ein gelingendes Zusammenleben in kultureller Vielfalt	50
3.1	Bürgerschaft – Teilhabe und Anerkennung	51
3.1.1	New York City ID	52
3.1.2	Programm „Building Citizenship“ in kanadischen Städten	54
3.1.3	Programm „Building the Bridge“ in Bristol	56
3.1.4	Forum Marseille Espérance	58
3.2	Miteinander und voneinander lernen	60
3.2.1	Elternvereinigung „Brug Folkeskolen – sammen med mig“ in Kopenhagen	61
3.2.2	Bialik-Rogozin-Schule in Tel Aviv	63
3.2.3	„Abrahams Barn“ und die Methode „Identifikation führt zu Empathie“ aus Sigtuna	65
3.3	Begegnung schaffen und Austausch fördern	67
3.3.1	„Human Library“ in dänischen Kommunen und weltweit	68
3.3.2	Theater Koninklijke Vlaamse Schouwburg in Brüssel	70
3.3.3	Kartenspiel „More Than One Story“ in schwedischen Kommunen und weltweit	72

3.4 Vielfältige Talente fördern	74
3.4.1 DiverseCity onBoard in kanadischen Städten	75
3.4.2 MINE – Mentorship Inspiration Networking Education in der Region Skåne	77
3.4.3 NGO Upwardly Global in amerikanischen Städten	79
3.5 Vielfalt kommunizieren	81
3.5.1 „Next Door Neighbors“ und „Storytellers“ in Nashville	82
3.5.2 Eröffnungsfeier der Olympischen Spiele in London	84
3.5.3 Multicultural Advisory Group in Leicester	86
3.6 Austausch guter Praxis in Städtenetzwerken	88
4 Quellen	90
Zusammenfassung	106
Strategien in sechs Städten und lokale Projekte für ein gelingendes Zusammenleben in kultureller Vielfalt	106
Impressum	111

1 Einleitung

Ulrike Spohn, Kai Unzicker, Stephan Vopel

Der Reinhard Mohn Preis 2018 „Vielfalt leben – Gesellschaft gestalten“ richtet seinen Fokus auf die Vielfältigkeit der deutschen Gesellschaft, genauer ihre kulturelle, religiöse und sprachliche Pluralität. Dabei zeigt er Strategien, wie das friedliche Zusammenleben in Vielfalt gelingen kann. Aus historischer Perspektive ist kulturelle Vielfalt weder neu noch eine besondere Ausnahme. Vielmehr ist sie schon lange Teil des Alltags hierzulande, auch wenn wir uns dessen häufig gar nicht bewusst sind. So ist Deutschland seit der Reformation von konfessionellen Unterschieden geprägt. Zudem war das Judentum schon immer auf dem Gebiet des heutigen Deutschlands präsent.

Viele verbinden kulturelle Vielfalt heute mit der Einwanderung im Zuge der Arbeitskräfteanwerbung in den 1960er-Jahren. Doch selbst Arbeitsmigration hat es bereits lange davor gegeben, man denke beispielsweise nur an jene Polen, die im 19. Jahrhundert ins Ruhrgebiet eingewandert sind. Nicht vergessen sollte man außerdem die nationalen Minderheiten, die in Deutschland schon lange existieren: Sinti und Roma, Dänen, Friesen und Sorben.¹

Die Debatte um Vielfalt wird zurzeit jedoch stark von den jüngsten Phasen der Einwanderung und des Zuzugs von Flüchtlingen dominiert. Dabei werden die lange Tradition der Vielfalt, die Erfahrungen bei der Integration oder die Erfolge im Umgang mit Konflikten und Spannungen übersehen und stattdessen die scheinbar neuen und überwältigenden Herausforderungen betont. Es lohnt deshalb, einen Blick auf das zu richten, was gelingt und sich bewährt hat – in Deutschland, aber auch in anderen Ländern. Denn der Blick über den eigenen Tellerrand hält wichtige Impulse und Inspirationen bereit.

Dem Motto Reinhard Mohns „Von der Welt lernen“ folgend, basieren die hier formulierten Handlungsempfehlungen zum gelingenden Zusammenleben in kultureller Vielfalt auf der Analyse guter Beispiele aus dem In- und Ausland. Die vorliegende Studie dokumentiert das Ergebnis der internationalen Recherche, die im Auftrag der Bertelsmann Stiftung von der Prognos AG durchgeführt wurde.

Für die meisten Gesellschaften auf der Welt gehört der Umgang mit Vielfalt zum Alltag. Dieser Austausch zwischen Menschen mit verschiedenen kulturellen Identitäten birgt einerseits Potenziale und Chancen – unterschiedliche Perspektiven, Traditionen und Praktiken können Impulse für Kreativität und Innovation geben. Doch muss man andererseits auch anerkennen, dass kulturelle Vielfalt die Komplexität des Zusammenlebens erhöht: Wenn verschiedene Kulturen, Religionen, Traditionen und Praktiken – verbunden mit unterschiedlichen Wertvorstellungen – aufeinandertreffen, können auch Spannungen und Konflikte entstehen. Deshalb braucht es gesellschaftliche Begegnungs-, Akzeptanz-

¹ Für eine bessere Lesbarkeit verwenden wir meist entweder die weibliche oder die männliche Form personenbezogener Substantive. Wenn nicht anders erwähnt, sind damit beide Geschlechter gemeint.

und Identifikationsprozesse, die den kulturellen Wandel begleiten und den Zusammenhalt in der Vielfalt fördern.

Für Reinhard Mohn lag das Fundament für ein gelingendes Zusammenleben und einen starken gesellschaftlichen Zusammenhalt in Vielfalt in der politischen Ordnung eines Landes begründet. Er schrieb: „Ein friedliches Zusammenleben verschiedener Kulturen in einem Staat setzt einen dauerhaften kulturellen Pluralismus – gesichert durch die Verfassung – voraus“. Den unterschiedlichen kulturellen Identitäten räumte er eine besondere Bedeutung ein und sah beim freiheitlichen Staat die Verantwortung, dafür Sorge zu tragen, dass die Vielfalt einen Platz im öffentlichen Leben einnehmen kann. Dies beruht auch auf seiner Einsicht, dass Kultur „für den Menschen eine unverzichtbare Lebenshilfe“ bedeutet. Sprache, Traditionen, Religionen oder Weltanschauungen sowie die alltäglichen Praktiken geben Orientierung und bilden den Kontext, in dem sich Menschen begegnen und sich die Welt erschließen.

Der staatliche Rahmen – durch seine Gesetze, seine Rechtsprechung und Verwaltungspraxis – formt die Grenzen, in denen sich kulturelle Vielfalt entfalten kann. Will man den genauen Ort benennen, an dem der freiheitliche Staat seine Verantwortung dafür explizit macht, so sind die ersten Artikel des Grundgesetzes einschlägig: Die Würde des Menschen in Artikel 1, die freie Entfaltung der Persönlichkeit in Artikel 2, Gleichheit aller vor dem Gesetz und das Diskriminierungsverbot in Artikel 3 sowie die Freiheit des Glaubens in Artikel 4 sind hierfür nur die wichtigsten Stellen.

Damit sind zentrale rechtliche Voraussetzungen, in denen das Zusammenleben in Vielfalt gedeihen kann, in Deutschland durchaus gegeben. Gelebt wird die Vielfalt jedoch im konkreten Alltag. In der alltäglichen Praxis entstehen auch die Reibungen, die sowohl zu Innovationen und Entwicklung führen können als auch zu Streit und Misstrauen. Dort, wo Menschen sich im Alltag begegnen und wo sie mit dem konkreten Anderen in Kontakt treten, entscheidet sich, ob das Zusammenleben innerhalb des staatlich gesetzten Rahmens gelingt. Deshalb haben wir unsere internationale Recherche guter Beispiele gezielt auf lokale Initiativen und Projekte konzentriert.

Die Recherche besteht aus zwei Teilen. Zum einen haben wir uns exemplarische Städte angeschaut, die sich zwar in ihrer Größe, Sozialstruktur und Komposition der kulturellen Vielfalt unterscheiden, denen aber gemeinsam ist, dass sie jeweils eine explizite und koordinierte Strategie im Umgang mit Vielfalt verfolgen. Um den Transfer von Ideen wahrscheinlicher zu machen, haben wir uns bei der Auswahl auf vielfältige Städte westlicher Industriestaaten konzentriert, die mit Städten in Deutschland vergleichbar sind. Es handelt sich um Mechelen, Leicester, Barcelona, Malmö, Toronto und Nashville. Diese sechs Städte zeichnen sich dadurch aus, dass sie ein hohes Maß an kultureller Vielfalt aufweisen und erfolgreiche Strategien entwickelt haben, damit umzugehen. Dabei haben diese Städte unterschiedliche, für sie jeweils passende Modelle entwickelt und Schwerpunkte gesetzt. Dadurch wird hier eine Bandbreite von Lösungswegen anhand unterschiedlicher Städtetypen abgebildet, von denen wir in Deutschland Inspiration und Anregungen erhalten können. Gleichwohl sollten wir stets auch offen sein für Ideen und Initiativen, die sich unter ganz anderen Bedingungen und einer teils noch viel größeren Vielfalt in Städten des globalen Südens herausgebildet haben.

Zum anderen berichten wir im Rahmen unserer Recherche über einzelne Projekte, die teilweise in die Gesamtstrategien der genannten Städte eingebunden sind, in den meisten

Fällen jedoch als Einzelinitiativen aus anderen Ländern oder Städten stammen. Diese Einzelprojekte sollen zeigen, wie facettenreich und innovativ die Gestaltung von Vielfalt auf der lokalen Ebene sein kann und dass sie nicht immer zwingend an die Einbettung in eine übergeordnete politische Strategie gebunden ist: Jeder und jede kann mit guten Ideen, Motivation und gemeinsamer Tatkraft dazu beitragen, dass das Zusammenleben vor Ort gelingt.

Kulturelle Vielfalt ist ein Querschnittsthema in dem Sinne, dass es für viele gesellschaftliche Handlungsfelder von Relevanz ist. Aus Vielfalt ergeben sich neue Anforderungen an die Gestaltung der Gesellschaft, vom Umgang miteinander in Institutionen, wie etwa Schulen oder Unternehmen, bis hin zur alltäglichen Begegnung in der Nachbarschaft. Eine vielfältige Bevölkerung erfordert außerdem Verständigungsprozesse in Politik und Medien über ein neues Selbstbild der Gesellschaft. Daher hat sich sowohl die Analyse der Städte als auch die der Einzelprojekte an den zentralen gesellschaftlichen Handlungsbereichen orientiert, in denen das Zusammenleben in Vielfalt gestaltet wird: Bürgerschaft, Bildung, Begegnung, Arbeitswelt und Medien. Es geht also um Maßnahmen, die unter den Bedingungen von Vielfalt das Zugehörigkeitsgefühl zum Gemeinwesen stärken, Bildungschancen verbessern und Wissen über andere Kulturen vermitteln, Dialog und Austausch initiieren, Aufstiegschancen auf dem Arbeitsmarkt fördern und die Art und Weise, wie wir über Vielfalt berichten, betreffen.

Für die Recherche und die Aufarbeitung der Ergebnisse sowie die Organisation der Recherchereisen gilt unser Dank den Kolleginnen und Kollegen von der Prognos AG, ganz besonders Claudia Münch und Felix Strier, die zahlreiche Experteninterviews geführt, uns auf den Reisen begleitet und den Ergebnisbericht verfasst haben.

Fazit und Empfehlungen

Gelingendes Zusammenleben in kultureller Vielfalt bedeutet, dass alle Menschen – unabhängig von ihrer kulturellen Identität – die Chance haben, am Wohlstand der Gesellschaft teilzuhaben, politisch partizipieren können, sich der Gesellschaft zugehörig fühlen und vertrauensvolle Beziehungen zu anderen pflegen. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es Strategien. Aus der hier vorgelegten internationalen Recherche sowie den Analysen und Expertisen in- und ausländischer Experten und Praktiker, die wir in dem Band „Vielfalt leben – Gesellschaft gestalten. Chancen und Herausforderungen kultureller Pluralität in Deutschland“ (Bertelsmann Stiftung 2018), präsentieren, kristallisieren sich zehn zentrale Empfehlungen für die Gestaltung eines gelingenden Zusammenlebens in Vielfalt heraus:

1. Klares Bekenntnis zu einem respektvollen Umgang mit Vielfalt abgeben

Städte sollten sich klar zu einem respektvollen Umgang mit Vielfalt in der Stadtgesellschaft bekennen. Sie sollten die Chance nutzen, den Respekt vor Vielfalt als positive Marke der Stadt zu entwickeln und hierüber die lokale Identität und das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. Das Bekenntnis zu einem respektvollen Umgang mit Vielfalt kann beispielsweise durch Auszeichnungen, Kampagnen, Plakate oder Feste der Stadt transportiert werden. Auch ein Gruß auf der Internetseite oder in den Social-Media-Kanälen der Stadtverwaltung zu den hohen Feiertagen der verschiedenen religiösen Gemeinschaften in der Stadt ist eine einfache Möglichkeit, die Zugehörigkeit aller zu signalisieren.

2. Leadership für Vielfalt zeigen

Städte brauchen aktive Treiber gelingender Vielfalt, die über Ansehen verfügen und als Autorität betrachtet werden. Hier kommt Lokalpolitikerinnen und Lokalpolitikern eine wichtige Rolle zu, insbesondere dem (Ober-)Bürgermeister oder der (Ober-)Bürgermeisterin. Von der öffentlichen Haltung führender Persönlichkeiten geht eine Signalwirkung aus. Sie können Orientierung geben und Vertrauen schaffen, indem sie sich authentisch für eine vielfältige Gesellschaft einsetzen. Dies beginnt in der Stadtverwaltung selbst: Diese hat als Arbeitgeberin und Einkäuferin von Dienstleistungen eine wichtige Vorbildfunktion. Sie sollte mit gutem Beispiel vorangehen und die Prozesse zur Rekrutierung von Personal im Sinne der interkulturellen Öffnung darauf anlegen, dass die Belegschaft die Vielfalt der Bewohnerschaft widerspiegelt. Fremdsprachen und Kenntnisse verschiedener Kulturen sollten als Kompetenz gewürdigt werden. Ebenso können bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Rahmen der geltenden Richtlinien vorhandene Spielräume für eine interkulturelle Öffnung genutzt werden.

3. Starke Vorbilder einsetzen

Politische Leadership für Vielfalt muss durch Vorbilder im gesellschaftlichen Alltag ergänzt werden, die das Zusammenleben in Vielfalt ganz selbstverständlich als Normalität vorleben. Dies können Lehrerinnen, Jugendarbeiter, Polizistinnen, Fußballtrainer, Theatermacher oder andere „Helden“ der Zivilgesellschaft sein, die als Vorbilder „von nebenan“ Mut machen und Vertrauen in eine vielfältige Gesellschaft vermitteln. Denn die nachhaltige Verwirklichung eines gelingenden Zusammenlebens in Vielfalt erfordert eine breite gesellschaftliche Basis und die Verankerung in verschiedenen Handlungsfeldern.

4. Strategisch koordinieren und vernetzen

Vielfalt sollte nicht als isoliertes Thema getrennt von anderen städtischen Aufgaben betrachtet, sondern als Querschnittsthema in allen Handlungsfeldern strategisch mitgedacht werden. Dies erfordert eine Koordination und Vernetzung zwischen einzelnen städtischen Verwaltungseinheiten sowie zwischen der Stadt und den zentralen gesellschaftlichen Akteuren, die in den unterschiedlichen Handlungsfeldern praktisch tätig sind. Die strategische und koordinierte Zusammenarbeit in den Bereichen Jugendarbeit, Schule und KiTa, lokale Wirtschaft, Wohnen, Sicherheit usw. schafft eine Grundlage für effektives Handeln, bei dem alle Akteure an einem Strang ziehen. Die Einrichtung einer entsprechenden Stelle für Strategie und Koordination innerhalb der Stadtverwaltung ist sinnvoll, um konkrete und nachprüfbare Ziele zu entwickeln, Verantwortlichkeiten festzulegen und Erfolge wie auch Defizite bei der Umsetzung der städtischen Strategie zur Gestaltung von Vielfalt nachzuhalten und transparent zu machen.

5. Kulturelle Besonderheiten aktiv anerkennen

Verschiedene Traditionen und Religionen gehen mit unterschiedlichen Lebensgewohnheiten und Ritualen einher. Städte sollten die sich daraus ergebenden kulturellen Besonderheiten im Rahmen der geltenden gesetzlichen Ordnung aktiv anerkennen, um allen Bürgerinnen und Bürgern ein Gefühl der Teilhabe und Zugehörigkeit zur Stadtgesellschaft zu vermitteln. Das lässt sich praktisch zum Beispiel durch die Akzeptanz religiöser Kopfbedeckungen bei Berufen im öffentlichen Dienst oder die Berücksichtigung unterschiedlicher Bestattungsrituale auf städtischen Friedhöfen verwirklichen. Für die Entwicklung einer

gemeinsamen Identität und eines Zusammengehörigkeitsgefühls sollten aber auch die Gemeinsamkeiten der Stadtbewohner betont werden.

6. Begegnungsräume schaffen

Städte sollten aktiv Begegnungsräume schaffen – sowohl im wörtlichen Sinne der Gestaltung öffentlicher Räume als auch im übertragenen Sinne der Förderung von Austausch und Dialog. Ersteres geschieht etwa mittels partizipativer Stadtplanung, die gemeinsame Interessen wie auch unterschiedliche Bedürfnisse ermittelt und unter Beteiligung aller Betroffenen einen „Ort für alle“ – zum Beispiel ein Jugendzentrum oder einen Park – gestaltet. Auch Nachbarschaftszentren, Stadtbüchereien oder Sportstätten bieten sich hierfür an. Hilfreich sind professionell geschulte Mediatoren und Quartiersmanager, die den Austausch zwischen Bewohnern mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen begleiten und bei Missverständnissen oder Konflikten vermitteln können.

Begegnung im zweiten Sinne kann in Form von Gesprächsforen geschaffen werden, die eine Plattform für die Suche nach Gemeinsamkeiten, aber auch für den Austausch über Differenzen sowie die friedliche Austragung von Konflikten bieten. Daneben können mit Buddy- und Mentoring-Projekten oder städtischen Feiern und Festen Begegnung und Austausch gefördert werden. Durch gemeinsame Unternehmungen entstehen persönliche Beziehungen, Vertrauen und Zusammenhalt über kulturelle Grenzen hinweg. So sollte auch einer übermäßigen Wohnsegregation aktiv entgegengewirkt werden, etwa durch eine gezielte Förderung von sozialem Wohnungsbau sowie durch die Erneuerung und Aufwertung benachteiligter Viertel. Stadtviertel, die die soziale und kulturelle Mischung der Stadt angemessen spiegeln, sind langfristig wichtig, um Chancengleichheit und den Zusammenhalt der Gesellschaft zu sichern und die Entstehung von Parallelstrukturen zu vermeiden. Gleichwohl muss eine gewisse räumliche Verdichtung einer kulturell ähnlichen Einwohnerschaft nicht notwendigerweise immer schädliche Segregation bedeuten. Die Forschung zu sogenannten Anknüpfungsquartieren hat gezeigt, dass die hier entstehenden sozialen Netzwerke eine Brückenfunktion übernehmen und zur gesamtgesellschaftlichen Integration beitragen können.

7. Beteiligung fördern

Städte sollten gezielt Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung schaffen. Wenn Bürgerinnen und Bürger sich mit ihren eigenen persönlichen Stärken gesellschaftlich einbringen und aktiv einen Beitrag leisten können, der von anderen geschätzt und anerkannt wird, stärkt dies das Gefühl der Zugehörigkeit und schafft zugleich einen Mehrwert für alle. Die Erfahrung, aus eigener Kraft etwas bewegen und zum Beispiel das eigene Stadtviertel mitgestalten zu können, schafft eine Bindung an und ein Gefühl der Verantwortung für diesen gemeinsam mit anderen geteilten Lebensraum. Partizipative Prozesse steigern zudem die Akzeptanz für die erzielten Ergebnisse, da die verschiedenen Erwartungen und Bedürfnisse von Anfang an in den Gestaltungsprozess einfließen. Auf der formalen politischen Ebene, also in den politischen Institutionen und Gremien der Stadt, sollte die Vielfalt der Bevölkerung angemessen repräsentiert sein. Die Mitsprache von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen in Parlamenten und Ausschüssen sowie die Beteiligung an Runden Tischen oder anderen Formaten zum Austausch zwischen Politik und Zivilgesellschaft sorgen für Gleichberechtigung und beugen der Entstehung von Missverständnissen, Vorurteilen und Gerüchten vor.

8. Teilhabegerechtigkeit für alle verwirklichen

Vertrauen und Offenheit gegenüber anderen gedeihen auf der Grundlage, dass das Versprechen gerechter Teilhabe an wesentlichen gesellschaftlichen Gütern und Leistungen überzeugend verwirklicht ist. Das Gefühl, diskriminiert oder systematisch abgehängt zu sein, begünstigt die Entstehung von Frustration und Neid sowie in der Folge die Suche nach Sündenböcken. Daher sollten Städte die Möglichkeit zur gerechten Teilhabe aller an Bildung, Arbeit, Wohnen, Infrastruktur usw. aktiv fördern.

9. Sicherheit gewährleisten

Für das dauerhafte Bestehen vertrauensvoller Beziehungen ist es auch wichtig, dass alle Bürgerinnen und Bürger sich im öffentlichen Raum sicher fühlen. Entscheidend für das Vertrauen in die Polizei ist, dass die Sicherheitskräfte sich bei ihrer Arbeit allein auf konkrete rechtswidrige Handlungen beziehen und nicht etwa wie beim »Racial Profiling« von kulturellen Stereotypen leiten lassen. Regelmäßige Fortbildungen und Trainings zum Umgang mit einer kulturell vielfältigen Bevölkerung sollten daher fester Bestandteil der Polizeiarbeit sein. Des Weiteren sollte auch die Personalrekrutierung bei der Polizei darauf angelegt sein, Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zu gewinnen. Diese bringen mit ihrem interkulturellen Wissen und ihren Sprachkenntnissen interkulturelle Kompetenz in die Polizeiarbeit. Wenn sich die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft auch im Personal der Polizei widerspiegelt, stärkt dies außerdem die Wahrnehmung von Vielfalt als Normalität. Darüber hinaus kann mit weiteren Maßnahmen Vertrauen und Nähe zu den Bürgern geschaffen werden. Ein Beispiel sind Quartierspolizisten, die zu Fuß oder mit dem Fahrrad stets in denselben Stadtvierteln unterwegs sind und zu den Menschen dort einen guten Kontakt pflegen.

10. Monitoring einrichten

Um langfristig wirksame und nachhaltige Strategien für die Gestaltung eines gelingenden Zusammenlebens in Vielfalt zu entwickeln, sollten Städte ein systematisches Monitoring betreiben. Das bedeutet, Projekte und Maßnahmen von Beginn an mit nachprüfbaren Zielen zu konzipieren, Verlauf und Ergebnisse zu dokumentieren und regelmäßig zu evaluieren. Auf Basis der generierten Daten kann die Entwicklung des interkulturellen Zusammenlebens in der Stadt im Zeitverlauf beobachtet werden. Sowohl Fortschritte als auch Defizite werden sichtbar. Dies ermöglicht systematische Lernprozesse innerhalb der eigenen Stadt und schafft zudem eine handfeste Grundlage für Austausch und wechselseitiges Lernen der Städte untereinander.

2 Modelle zum Umgang mit kultureller Vielfalt in Städten

Andreas Heimer, Claudia Münch, Felix Strier

Rechercheprozess

Getreu dem Motto Reinhard Mohns „Von der Welt lernen“ führten die Bertelsmann Stiftung und die Prognos AG eine internationale Recherche zu der Frage durch, wie das Zusammenleben vor Ort in kulturell vielfältigen Gesellschaften so gestaltet werden kann, dass ihre Mitglieder sich zugehörig fühlen, von- und miteinander lernen, gesellschaftlich teilhaben und politisch mitgestalten können.

In der ersten Phase wurde im Rahmen von über 100 Interviews sowie einer Internetrecherche nach städtischen Gesamtkonzepten und konkreten lokalen Initiativen gesucht, die zielgerichtet das Zusammenleben in kultureller Vielfalt fördern. Gesprächspartner waren sowohl Expertinnen und Experten aus den Bereichen Wissenschaft, Politik und öffentlicher Verwaltung sowie Zivilgesellschaft als auch Verantwortliche der identifizierten Initiativen.

In diesem Prozess wurde das Rechercheteam auf eine Vielzahl von Städten hingewiesen – darunter Amsterdam, London, Leicester, Bilbao, Barcelona, Kopenhagen, Malmö, Oslo, Zürich, Mechelen, New York, Nashville, Montréal, Toronto, Tel Aviv, Mombasa und Hyderabad – sowie auf unzählige lokale Projekte. Zur Verdichtung der Erkenntnisse und deren Einbettung in die konzeptuelle Debatte tauschte sich das Team in zwei Workshops Ende März und Anfang Juli 2017 mit einer von der Bertelsmann Stiftung berufenen Expertenkommission aus.

Um einen detaillierten Einblick in die lokalen Prozesse zu gewinnen, wurden in der zweiten Recherchephase drei Städte, Mechelen, Leicester und Barcelona, vor Ort untersucht. Damit wurde eine Auswahl getroffen, die ein möglichst breites Spektrum unterschiedlich ausgerichteter Good-Practice-Strategien abdeckte, umgesetzt in unterschiedlichen lokalen Kontexten, die grundsätzlich auf Deutschland übertragbar sind. Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern sowie Akteuren aus dem wirtschaftlichen, akademischen und zivilgesellschaftlichen Umfeld erlaubten eine 360-Grad-Perspektive auf deren interkulturelle Strategien.

Die Ergebnisse der Recherche werden in den folgenden Kapiteln präsentiert. Zunächst werden sechs übergeordnete Strategien im Umgang mit Vielfalt der Städte Mechelen, Leicester, Barcelona, Malmö, Toronto und Nashville beschrieben. Das daran anschließende Kapitel geht eine Ebene tiefer und stellt konkrete lokale Projekte verschiedener Handlungsfelder des städtischen Lebens vor, in denen das Zusammenleben in Vielfalt gestaltet wird. Dazu gehören die lokale Politik und die Möglichkeiten der Bürger zur Teilhabe am Stadtleben, der Bildungsbereich, die Begegnung in Nachbarschaft und Freizeit, die Arbeitswelt und die lokalen Medien. Hinter den Beispielen stehen Akteure ganz unterschiedlicher Organisations- und Professionalisierungsgrade. Es sind innovative Ansätze, die den Austausch zwi-

schen den Bürgerinnen und Bürgern sowie das Verständnis füreinander fördern. Neben den Gesamtstrategien verdeutlichen sie das Spektrum der Möglichkeiten und Akteure, um das Zusammenleben in kultureller Vielfalt respektvoll zu gestalten.

Sechs Fallbeispiele interkultureller Stadtstrategien

Den hier vorgestellten Städten ist ein politischer Konsens darüber gemein, interkulturelles Zusammenleben zu fördern, alle Bürgerinnen und Bürger gleichberechtigt in gesellschaftliche Prozesse einzubeziehen und die Vielfalt ihrer Bewohnerschaft anzuerkennen. Gleichzeitig unterscheiden sich die Herangehensweisen der Städte, um dieses Ziel zu erreichen. Die Verschiedenheit bezüglich ihrer Größe, der Migrationsgeschichten und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bei gleichzeitiger Vergleichbarkeit der rechtsstaatlichen Ordnungen bietet Ansatzpunkte für die Übertragbarkeit der Konzepte auf deutsche Städte.

Die ausgewählten Fallbeispiele lassen sich folgendermaßen charakterisieren:

- Die Stadtpolitik Mechelens betrachtet Vielfalt als die neue Realität von Städten, die aktiv gestaltet werden muss. Wichtig ist, dass die Bürgerinnen und Bürger, egal welcher Herkunft, Beziehungen zueinander aufbauen. Um das Vertrauen in der Stadtgesellschaft zu stärken, setzt die Stadtverwaltung auf eine strenge Sicherheitspolitik mit frühzeitigen Interventionen. Segregation wirkt sie durch gemischte Stadtviertel und Schulen entgegen. Ein neues Selbstverständnis, das die kulturelle Vielfalt Mechelens spiegelt und die Gemeinsamkeiten der Einwohnerschaft betont, fördert die Identifikation der Bewohnerinnen und Bewohner mit ihrer Stadt.
- Als eine der ethnisch und religiös vielfältigsten Kommunen im Vereinigten Königreich steht die ehemalige Industriestadt Leicester exemplarisch für den institutionalisierten Dialog verschiedener, insbesondere religiöser, Gemeinschaften mit der Stadtverwaltung. Auf dieser Grundlage integrierte Leicester als eine der ersten Städte im Vereinigten Königreich eine sogenannte Community Cohesion Strategy in ihre kommunale Politik. Der Ansatz fördert ein Zusammengehörigkeitsgefühl basierend auf interkulturellem Verständnis.
- Während das Zusammenleben in Spanien mit dem Konflikt zwischen spanischer Zentralregierung und Katalonien auf nationaler und regionaler Ebene spannungsreich bleibt und die stets schwelende Krise im Jahr 2017 einen neuen Höhepunkt erreichte, hat Barcelona auf städtischer Ebene eine pragmatische Politik der Vielfalt entwickelt. Auf Basis einer offiziellen interkulturellen Strategie integriert die als Hafenstadt von jeher welt-offene und kulturell vielfältige Mittelmeermetropole Interkulturalität im Sinne eines Mainstreaming-Ansatzes in alle städtischen Politikfelder. Die Entwicklung der Strategie erfolgte partizipativ mit den Bürgerinnen und Bürgern Barcelonas. In die Umsetzung sind Akteure der Zivilgesellschaft und Wirtschaft eng eingebunden.
- In Malmö wird die kulturelle Vielfalt der Bewohnerschaft als ein selbstverständlicher Bestandteil der Stadt wahrgenommen und nicht gesondert behandelt. Wegweisende Vision der Stadtverwaltung ist die Entwicklung einer sozial nachhaltigen Stadt, in der alle Bewohnerinnen und Bewohner gleichberechtigte Teilhabechancen am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben haben. In Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft und Unternehmen fördert die Stadt etwa in Bereichen der Bildung, der öffentlichen

Raumplanung und Beschäftigung interkulturelle Interaktion und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

- Die Stadtverwaltung Torontos unterstreicht mit einem gezielten Branding ihr Image als kulturell vielfältigste Metropole Kanadas. Durch Leistungsverpflichtungen in offiziellen Statements bindet sie sich an ihr Versprechen, gleichberechtigte Teilhabechancen für alle Bürgerinnen und Bürger zu ermöglichen. Die bedarfsgerechte Gestaltung öffentlicher Leistungen wird durch das Prinzip „Equity of Outcome“ sichergestellt, wobei Vielfalt als Ressource für nachhaltigen und inklusiven Wohlstand genutzt wird.
- In Nashville steht die Stadtpolitik im Zeichen des Mottos „Empowerment to Interact“. Nachhaltige Partizipationsmöglichkeiten für „New Americans“ stärken die Bürgergesellschaft und bauen Vertrauen und gegenseitiges Verständnis auf. Die Zusammenarbeit mit Migrant*innenorganisationen trägt dazu bei, die unternehmerischen Potenziale der Zuwanderer zu fördern und Nashville als Wirtschaftsstandort zu stärken.

2.1 Mechelen: Die Stadt als gemeinsame Identität

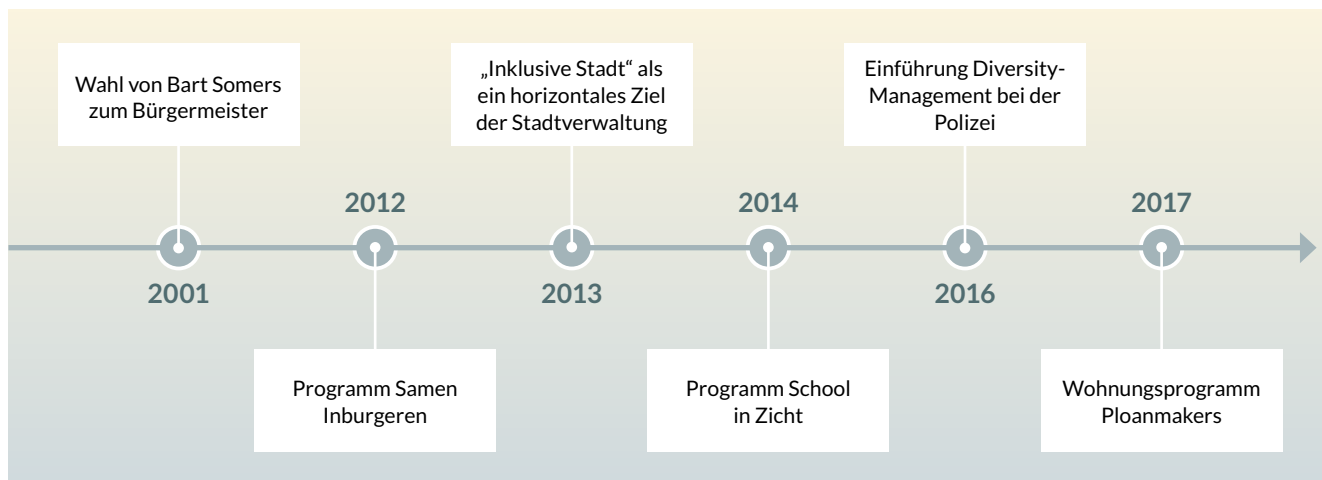
Heute ist Mechelen eine der beliebtesten und gleichzeitig vielfältigsten Städte Belgiens. Doch das war nicht immer so: Viele Jahre lang hatte Mechelen den Ruf einer unsicheren Stadt mit einer der höchsten Kriminalitätsraten im Land. Ein Großteil dieser beeindruckenden Erfolgsgeschichte geht auf die pragmatische Politik des Bürgermeisters Bart Somers zurück. Er schafft auf der einen Seite ein Klima des Vertrauens, indem er in die Sicherheit der Stadt investiert; auf der anderen versucht er jede Form von Segregation zu vermeiden und die Bürger zusammenzubringen.

Von „Klein-Chicago“ zu einer der beliebtesten Städte Belgiens

Die Stadt Mechelen zählt nur knapp 85.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Ihre Lage im Verdichtungsraum zwischen der Hafenstadt Antwerpen und der Hauptstadt Brüssel gibt ihr jedoch einen sehr urbanen Charakter. Mit über 138 Nationalitäten ist sie eine der kulturell vielfältigsten Städte Belgiens. Rund 30 Prozent der Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund, bei Kindern zwischen null und zwölf Jahren schon jedes zweite; jeder fünfte Bürger ist muslimischen Glaubens. Ähnlich wie in Deutschland unter dem Label „Gastarbeiter“, kamen nach Abschluss entsprechender Staatsverträge in den 1960er-Jahren zunächst viele Zuwanderer aus Marokko und der Türkei nach Mechelen. In den 1990er-Jahren folgten insbesondere Zuwanderer aus Staaten Osteuropas und Zentralafrikas (Agentschap Integratie en Inburgering 2017: 4; Somers 2017a).

Einwohner: 84.114 (2015)
Anteil im Ausland geborener Einwohner:
29,7 %
Hauptherkunftsländer/-regionen (Einwohneranteil):
<ul style="list-style-type: none"> • Maghreb-Region 13,4 %, weitere afrikanische Länder 3 % • Europa 5,3 %; EU-Mitgliedsländer 2,7 %, Nicht-EU-Mitgliedsländer 2,7 %, • Asien 2,7 % • Türkei 2,4 %
Einkommen pro Kopf:
18.615 Euro (Mittelwert, 2015)
Arbeitslosenquote:
8,9 % (2017)
Auszeichnungen:
2016 World Mayor Prize für Bart Somers Top 10 unter European Cities of the Future for 2016 (fDi Intelligence, Ranking der Financial Times)

Der Stadtkern Mechelens ist geprägt von denkmalgeschützten Gebäuden aus der Renaissance, ein Anziehungspunkt für Touristen, und wirkt heute wie ein Freilichtmuseum. Um den alten Kern herum ist das Stadtbild jung und modern, mit vielen kleinen Geschäften, Cafés und Restaurants. Das war früher anders. Bis Anfang dieses Jahrtausends hatte die flämische Stadt, auch als „Klein-Chicago“ bezeichnet, mit einem negativen Image zu kämpfen: Kriminalität, dreckige Straßen, soziale Spannungen und Segregation führten zum Wegzug der Mittelschicht. Rechte Parteien dominierten die öffentliche Debatte. Jedes dritte Geschäft musste schließen.



Anfang der 2000er-Jahre schaffte die Stadt mit der Wahl von Bart Somers zum Bürgermeister einen politischen Richtungswechsel: Basierend auf seiner Überzeugung, dass Vielfalt als neue Realität von Städten mit wirtschaftlichen Potenzialen und kulturellem Reichtum verbunden ist, fördert die Stadtverwaltung seither aktiv das Zusammenleben der Bürgerinnen und Bürger. Mit Investitionen in die Sicherheit und den öffentlichen Raum wurde ein Klima des Vertrauens geschaffen.

Die Erfolge sind beeindruckend: Heute ist Mechelen eine der beliebtesten Städte in Belgien, in Umfragen äußern sich die Bewohner stolz über ihre Stadt (Stadsmonitor 2017). Der Mittelstand wächst. Immer mehr Menschen ziehen wieder nach Mechelen.

Auch wirtschaftlich erlebt die Stadt einen Aufschwung. In einem Ranking der Wirtschaftszeitung Financial Times (Ausgabe 2016/17) zu kleineren europäischen Städten mit „einer besonderen Zukunft“ steht Mechelen auf dem neunten Platz – ein wichtiges Signal für nationale und internationale Investoren. Konkret belegt sie den neunten Rang der „Best Micro City over all“ sowie der „Best Micro City for economic potential“. In der Kategorie „Best Micro City for Connectivity“ wird sie sogar auf dem dritten Rang platziert (fDi Intelligence 2016).

Bart Somers wurde 2016 mit dem World Mayor Prize 2016 ausgezeichnet (Somers 2017b).

Zusammenleben basiert auf Vertrauen

Grundlegend für die Politik Mechelens ist die Überzeugung, dass die Bürger einer Stadt miteinander leben müssen, nicht nebeneinander – ein Inselleben gilt es strikt zu vermeiden.

Erste Voraussetzung, damit dies gelingt, ist, dass sich alle Bürgerinnen und Bürger in der Stadt wohl und sicher fühlen. Daher investierte Mechelen Anfang der 2000er-Jahre zunächst in die Sicherheit. Die Stärkung der Polizei und ein strenges Sicherheitskonzept sollen Kriminalität keinen Raum lassen, den Bewohnern ein Sicherheitsgefühl geben und das Vertrauen der Bürger untereinander fördern. Hierfür hat die Stadt, neben einer breiten Videoüberwachung, Programme für jugendliche Straftäter implementiert. Trainer in Sport- und Freizeitvereinen werden für mögliche Kriminalisierung oder Radikalisierungstendenzen der Jugendlichen sensibilisiert und bilden ein Frühwarnsystem. So arbeitet die Stadt eng mit der Organisation CEAPIRE zusammen, die präventiv gegen die Radikalisierung von Jugendlichen vorgeht. Oder die Polizei stimmt sich mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, dem Bürgermeister und Schulen ab, ist Ansprechpartnerin in den verschiedenen Nachbarschaften und geht mit dem Fahrrad auf Streife, um Nähe zu den Bewohnern herzustellen.

Dabei gilt das Prinzip, nicht gegen einzelne Gruppen oder Stadtviertel vorzugehen, sondern allen Bewohnerinnen und Bewohnern die glei-

chen Chancen auf Teilhabe zu ermöglichen. Als einer der Erfolge dieser präventiven Maßnahmen wird – im Gegensatz zu anderen Städten in Belgien – eine ausbleibende Radikalisierung durch den IS in Mechelen genannt.

Weiterhin investierte die Stadt in die Sauberkeit ihrer Straßen und Plätze, begrünte Parks, sanierte Sporthallen und legte Spielplätze an. Die Menschen sollen sich in Mechelen wohlfühlen. Mittels einer neuen Initiative, „Grote Broers“ (Große Brüder und Schwestern), sollen junge Menschen zwischen 16 und 23 Jahren als Vorbild auf Spiel- und Sportplätzen dienen und das Einhalten von Regeln und den respektvollen Umgang miteinander einüben.

Als zweite wichtige Voraussetzung gilt es, Vielfalt oder „Super-Diversity“ als urbane Realität anzuerkennen und zu begrüßen. In einer „super-diversen“ Stadt ist ein Bürger oder eine Bürgerin nicht nur Marokkaner, Türkin oder Flame, sondern auch Arbeiter, Mutter, Mitglied im Fußballverein etc. Die Identitäten und Bedürfnisse sind komplex und dürfen daher nicht auf ethnische Gruppen heruntergebrochen werden. Gruppenspezifisches Denken soll deshalb vermieden werden. Statt Unterschieden sollen Gemeinsamkeiten in den Fokus rücken. Sie alle verbindet, dass sie Bürgerinnen und Bürger der Stadt Mechelen sind. So wird eine gemeinsame Identität gestärkt. Denn nur wer sich als Teil einer Gesellschaft fühlt, übernimmt auch Verantwortung für diese. Zentral ist, dass dieses Gemeinschaftsverständnis auf gemeinsamen Basiswerten wie Gleichberechtigung, Rechtsstaatlichkeit und freie Meinungsäußerung aufbaut (Somers 2017(b), Somers 2018).

Umgesetzt werden diese Prinzipien durch ein enges Netzwerk von Stadtakteuren: Bürgermeister, Stadtverwaltung, Polizei, Vereine, Kultureinrichtungen etc. kennen sich, reden miteinander und mit den Bürgerinnen und Bürgern, kommen zusammen und arbeiten gemeinsam. So wird ein Mikrokosmos der Begegnungen geschaffen.

In der Stadtverwaltung ist die „Inklusive Stadt“ eines von sechs horizontalen Zielen mit der Vision einer „inclusive society where differences are recognized, allowed and respected, although not unlimited. We postulate basic values and



Begegnungen im Buddy-Programm „Samen Inburgeren“ der Stadt Mechelen

regulation which are not negotiable. Mechelen experiences this variety as precious. Searching from the richness of differences what people connect. The will to live together is the starting point“ (Stad Mechelen).

Die Lenkungsgruppe „Samenleven in Diversiteit“ (Zusammenleben in Vielfalt) setzt sich aus den verschiedenen Parteien und Räten der Stadtverwaltung, dem Bürgermeister und anderen Stakeholdern zusammen. Sie trifft sich drei- bis viermal im Jahr, definiert die strategischen Aktionsfelder und reflektiert bisherige Maßnahmen und Programme. Die Gruppe wird durch einen „Executive Diversity“ der Stadtverwaltung koordiniert, der auch die beschlossenen Maßnahmen und Projekte mit den entsprechenden Abteilungen der Stadtverwaltung (z. B. Bildung, Jugend oder Sport) realisiert. Aktuell gibt es drei Programmlinien im Feld „Inklusive Stadt“: Offenheit, Sprachförderung und gesellschaftlicher Zusammenhalt – mit jeweils unterschiedlichen

Projekten. Arbeitsgruppen der Stadtverwaltung sind für die Umsetzung verantwortlich, oft in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Ein Erfolgsbeispiel aus der Programmlinie „Social Cohesion“ ist das Buddy-Programm „Samen Inburgeren“ (Zusammen Integrieren), das schon länger in Mechelen lebende Bürgerinnen und Bürger mit neu Zugewanderten – ob Studierende, Arbeitsmigrant oder Geflüchtete – aus anderen Teilen Belgiens oder auch anderen Ländern zusammenbringt. Durch das Programm sollen Begegnungen auf Augenhöhe geschaffen werden, Gemeinsamkeiten stehen im Vordergrund: Auf Basis geteilter Interessen und Hobbys sollen neue interkulturelle Freundschaften erleichtert und gefördert werden. Die Stadt begleitet die Buddys über einen Zeitraum von sechs Monaten. Sie informiert Interessierte in einem Einzelgespräch, organisiert ein Speeddating für das Matching der Paare, stellt Gutscheine etwa für Eintritte in Museen zur Verfügung und reflektiert mit den Teilnehmenden deren Erfahrungen. Zweimal im Jahr können Interessierte sich für das Programm anmelden. Während der ersten fünf Jahre konnten bereits 257 interkulturelle Freundschaften vermittelt werden. Mittlerweile nehmen auch selbst Zugewanderte als Coaches teil und zeigen neuen Bürgern ihre Stadt. Die Erfahrungen der Buddys werden durch Kurzfilme oder eine mobile Ausstellung weiter in die Stadtgesellschaft getragen.

Die Bildungsabteilung der Stadt hat im Rahmen der „Inklusiven Stadt“ 2014 zusammen mit der NGO „School in Zicht“ das gleichnamige Programm gestartet. Eltern der Mittelschicht sollen überzeugt und unterstützt werden, ihre Kinder an sogenannte Concentratiescholen in ihren Nachbarschaften zu schicken, statt sie in anderen Vierteln an „besseren“ Schulen einzuschreiben. An diesen Schulen haben die meisten Kinder einen Migrationsanteil und kommen aus einer finanziell schwächer gestellten Familie. Ziel des Programms ist es, einen natürlichen sozialen Mix an Schulen zu fördern und privilegierten wie nicht privilegierten Schülern mehr Lernmöglichkeiten zu eröffnen. An vier Grundschulen ist das bereits gelungen – auch mit dem Versprechen der Stadt, die Qualität der Schulen zu steigern.

60 Prozent der Eltern, die sich für das Programm interessierten, konnten überzeugt werden, ihre Kinder auf eine Concentratieschol zu schicken; 85 Prozent der Kinder gehen nach zwei Jahren immer noch dorthin.

Weiterhin organisierte die Bildungsabteilung im Schuljahr 2016/17 einen Dialogprozess mit Schulen und Familien marokkanischer Herkunft. Nicht über, sondern mit Familien anderer Herkunft soll geredet werden. Im Vordergrund standen Themen wie die Steigerung des Wohlbefindens und der Motivation der Kinder und die Verbesserung der Kommunikation zwischen Schulen und Eltern. Die Ergebnisse des Prozesses mündeten in einen Aktionsplan, der im Schuljahr 2017/18 von Schulen, Eltern und der Stadt umgesetzt wird.

Förderung beim Spracherwerb für Kinder mit einer anderen Muttersprache bietet die Stadt zum Beispiel in Ferienlagern im Sommer, wo Kinder spielerisch beim Lernen von Niederländisch unterstützt werden.

In der Jugendarbeit arbeitet die Verwaltung eng mit Jugendorganisationen zusammen, um Vielfalt in allen Aspekten der Freizeitgestaltung zu fördern, etwa durch das Angebot von Seminaren, die Zusammenstellung von Informationen oder die Unterstützung von Mediatoren. Aktuell ist es das Ziel der Stadt, mit dem Projekt „Kleur in het jeugdwerk“ (Bunte Jugendarbeit) die Jugendorganisationen in Mechelen, die auf eine jahrhundertlange flämische Tradition zurückblicken, für Kinder anderer Herkunft zu öffnen. Bislang macht deren Anteil weniger als drei Prozent aus.

Auch die Stadtverwaltung selbst strebt an, die Vielfalt als Arbeitgeberin und Organisation widerzuspiegeln. Diversity-Trainings, eine Willkommenskultur, interne Kampagnen, Sprach- und Job-Coaching sollen dazu führen, die Vielfalt unter den Beschäftigten in der Verwaltung zu erhöhen und interkulturelle Kompetenzen zu fördern. Mit Erfolg: Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung ist von vier Prozent im Jahr 2006 auf zehn Prozent 2017 gestiegen.

Die Polizei von Mechelen hat 2016 zwei Diversity-Manager eingestellt, eine Polizeibeamtin und einen Experten aus dem zivilgesellschaftlichen Bereich. Ihre Aufgabe ist es, innerhalb der Polizei für Vielfalt zu sensibilisieren, die operative polizeiliche Arbeit entsprechend zu verbessern, mit Organisationen der Zivilgesellschaft (z. B. Rojlm) und Nachbarschaftsorganisationen zusammenzuarbeiten, die Polizeiarbeit den Bewohnern näherzubringen und schließlich für eine Laufbahn bei der Polizei zu werben. Aktuell haben etwa sieben Prozent der Beschäftigten der Polizei eine andere kulturelle Herkunft.

Zudem ist die Stadtverwaltung eng mit Organisationen der Zivilgesellschaft vernetzt und unterstützt viele davon finanziell – zwei Beispiele:

- Das Jugendzentrum Rojlm wurde 1978 gegründet und ist ein Ort der Begegnung für Jugendliche jeglicher Herkunft. Es soll keine Jugendclubs speziell für Kinder aus Marokko, der Türkei oder Armenien geben, sondern einen für alle. Neben Angeboten zur Freizeitgestaltung finden hier auch schulische und nachschulische Begleitung sowie Maßnahmen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt statt. Ziele von Rojlm sind die Anerkennung verschiedener Kulturen, die Vermittlung eines positiven Selbstbildes und der Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus. Bei Problemen mit Jugendlichen arbeitet Rojlm eng mit Schulen und der Polizei zusammen und ist oft erster Ansprechpartner (www.rojlm.be).
- Der Indoor-Fußballklub Salaam heißt Jugendliche jeder Nationalität willkommen. Im Vordergrund stehen das Miteinander und die Vermittlung von Werten wie Selbstvertrauen, Fair Play, Durchhaltebewusstsein und Verantwortungsgefühl. Regelmäßig lädt der Klub die Nachbarschaft zu gemeinsamen Feiern, Informationsveranstaltungen oder Lesungen ein.

Ein neu gestartetes Projekt der Stadt zusammen mit einer sozialen Wohnungsbaugesellschaft ist „Ploanmakers“. Die ursprünglich vom Bürgermeister eingebrachte Idee ist, in einer neuen Wohnsiedlung mit hohem Anteil an Sozialwohnungen und hoher sozialer und kultureller Viel-

falt bis zu zehn Mieterinnen und Mieter zu rekrutieren, die den sozialen Zusammenhalt der Bewohnerschaft fördern sollen. Die Ploanmakers sind Personen, die in Mechelen wohnen und arbeiten, oder auch Masterstudierende. Ihre Aufgabe ist es, gemeinschaftliche Aktivitäten zu organisieren, als Mediatorin und Brückenbauer zu fungieren oder z. B. die Bewohner beim Spracherwerb zu unterstützen. Im Gegenzug können sie für einen Zeitraum von drei Jahren zu einer vergünstigten Miete wohnen.

Auch Aktionen mit Symbolkraft stärken den Zusammenhalt der Bürgerinnen und Bürger. Als Belgien im Jahr 2014 die fünfzigjährige türkische und marokkanische Migration feierte, spannte Mechelen ein großes Banner über das Rathaus, das alle 128 Nationen (Gesichter) der Stadt abbildete. Und beim jahrhundertealten „Umzug der Riesen“ werden nun auch Figuren mit dunkler Hautfarbe eingesetzt.

Der Bürgermeister betont, dass gesellschaftlicher Wandel Zeit braucht. Als Beispiel beschreibt er, dass es ein Jahrzehnt gebraucht hat, gegen gesellschaftliche Widerstände anzureden, dass muslimische Bürgerinnen und Bürger die Möglichkeit erhalten, mit dem Kopf Richtung Mekka begraben zu werden.

Aktuelle Herausforderungen

Die Stimmung in Mechelen ist auch abhängig von externen Einflüssen. Die Anschläge in der jüngeren Vergangenheit durch den IS in Belgien und der Einzug junger Belgier in den IS führen zu Ängsten in einer Einwanderungsgesellschaft wie Belgien. Rechtspopulistische Parteien nutzen diese Ängste und Unsicherheiten und versuchen, Gesellschaften zu spalten. Als wichtige Aufgaben bleiben daher, Orientierung im Umgang mit Vielfalt zu geben, über die Chancen und Ängste mit den Bürgerinnen und Bürgern zu sprechen und das positive Bild einer vielfältigen Gesellschaft zu stärken.

Erfolgsfaktoren der Strategie

Mechelen hat die Kehrtwende geschafft: Aus einer Stadt, deren Bewohner sich nicht mehr sicher fühlten, ist eine offene Stadt geworden, mit der sich die vielfältige Bewohnerschaft identifiziert. Folgende Elemente der Stadtpolitik sind entscheidend:

• Inklusives Selbstverständnis

In Mechelen hat die Stadt ein inklusives Selbstverständnis entwickelt, das sich an der kulturell vielfältigen Realität der Stadtgesellschaft orientiert. Darin werden kulturelle Besonderheiten anerkannt und zugleich ein gemeinsames Wertefundament geschaffen. Besonders betont wird außerdem die Wahrnehmung jedes Einzelnen als Individuum mit seinen verschiedenen Facetten anstelle von Gruppendenken. Ziel ist ein Gefühl der Zugehörigkeit aller Bürgerinnen und Bürger zu Mechelens Gesellschaft.

• Sicherheit als Basis des Zusammenlebens

Basis des Zusammenlebens ist Vertrauen und dass sich die Bürger wohl in ihrer Stadt fühlen. Mechelen investierte daher viel in die Sicherheit der Stadt. Diese Politik zielt darauf, ein Klima des Vertrauens im öffentlichen Raum zu schaffen und auf dieser Basis die Offenheit für kulturelle Vielfalt zu fördern.

• Enges Netzwerk sämtlicher Akteure

Sicherlich auch erleichtert durch die überschaubare Größe der Stadt, arbeiten in Mechelen Bürgermeister, Stadtverwaltung, Zivilgesellschaft, Polizei, Schulen etc. eng zusammen. So kann die Stadt gezielt auf die verschiedenen Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger eingehen. In der Stadtverwaltung ist die „Inklusive Stadt“ ein horizontales Ziel, das von allen Abteilungen umgesetzt wird.

• Begegnungsorte

Projekte wie „Ploanmakers“ und „School in Zicht“ wirken einer Segregation entgegen. Ein attraktiver öffentlicher Raum und gemeinsame Freizeitgestaltung ermöglichen Begegnungen, stärken das Gemeinschaftsgefühl sowie die Verbindung zur Stadt.

• Diversity-Management in Verwaltung und Behörden

Für bedarfsgerechte städtische Dienstleistungen und eine vielfältige Belegschaft hat die Stadtverwaltung ein Diversity-Management eingeführt. Die Polizei Mechelen stellte 2016 zwei Diversity-Manager ein. Durch kultursensible Polizeiarbeit soll das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Polizei gestärkt werden.

2.2 Leicester: Vision des gemeinschaftlichen Zusammenhalts

Leicester ist eine der ethnisch und religiös vielfältigsten Städte im Vereinigten Königreich. Sie gehört zu den wenigen „majority-minority cities“, in denen die „White British“-Bevölkerung nicht mehr die Mehrheit stellt. Leicester wird häufig als gelungenes Beispiel für Toleranz herangezogen und als eine Stadt, die auf ihre Vielfalt stolz ist. Seit 2004 bildet die Community Cohesion Strategy von Leicester die Grundlage einer nachhaltigen kommunalen Diversity-Politik.

Die Entstehung einer pluralen Stadt

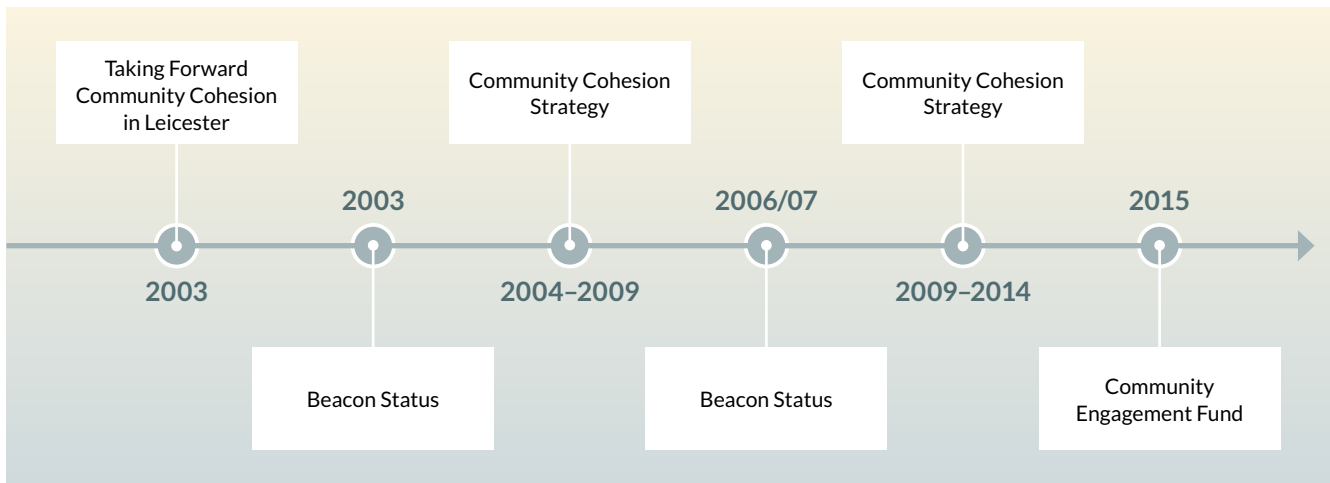
Leicester ist eine der ältesten Städte Englands und Verwaltungssitz der Grafschaft Leicestershire. Mit 344.000 Einwohnerinnen und Einwohnern zählt sie zu den zehn größten Städten im Land. Und sie war die erste „majority-minority city“ im Vereinigten Königreich. Leicesters Bewohnerschaft stammt aus 50 Ländern aus der ganzen Welt (Leicester City Council 2012: 1). Etwa 40 Prozent haben familiär einen asiatischen Hintergrund, Menschen indischer Herkunft sind die deutlich größte Gruppe.

Die ethnische Vielfalt geht in Leicester mit religiöser Vielfalt einher: Die drei größten Religionsgemeinschaften innerhalb der Bevölkerung stellen Christen mit etwa 30 Prozent, Moslems mit 20 Prozent und Hindus mit 15 Prozent (Leicester City Council 2012: 1), wobei der Anteil von Personen christlichen Glaubens in Städten des Vereinigten Königreichs nur in London geringer ist.

Der hohe Anteil der Bevölkerung mit asiatischem Hintergrund erklärt sich zum einen durch die Zuwanderung aus ehemaligen britischen Kolo-

Einwohner: 344.000 (2017)
Anteil im Ausland geborener Einwohner:
36,7 %
Hauptherkunftsländer/-regionen (Einwohneranteil):
<ul style="list-style-type: none"> • Südasien 16 % • Mittlerer Osten und Zentralasien 1,5 % • Ostasien 1 % • EU-Mitgliedsländer 8 % • Subsahara-Afrika 7,8 % • Nordafrika 0,6 % • Süd- und Mittelamerika 0,6 % • Nordamerika 0,3 %
Einkommen pro Kopf:
14.500 Euro (verfügbares Einkommen, 2015)
Arbeitslosenquote:
5,2 % (2017)
Auszeichnungen:
Mehrfach Beacon Status für Community Cohesion (Beacon = Leuchtturm/Vorbild)

nien. Besonderheit in Leicester ist aber zum anderen, dass in den 1970er-Jahren sehr viele Menschen indischer Herkunft (etwa 60.000) nach Leicester zogen, die nach der Unabhängigkeit in Ostafrika aus Uganda, Tansania, Kenia Malawi, Zimbabwe und anderen Ländern vertrieben worden waren. Leicester empfing diese Gruppe zunächst keineswegs mit offenen Armen. Der Stadtrat setzte 1972 sogar eine Anzeige in eine ugandische Zeitung, die davon abhalten sollte, nach Leicester zu ziehen: „In your own interests and those of your family you should accept the advice of the Uganda Resettlement Board and not come to Leicester“ – ohne Erfolg: Durch die Anzeige wurden viele sogar erst auf die Stadt aufmerksam.



Die Besonderheit dieser Zuwanderer war, dass sie das Zusammenleben vieler Kulturen kannten, gut gebildet und viele von ihnen Geschäftsleute waren sowie in gefestigten Familien kamen. Sie wollten in Leicester nicht einfach überleben, sondern wirtschaftlich und gesellschaftlich erfolgreich sein. Viele gründeten ihre eigenen Unternehmen und schufen damit Arbeitsplätze und neue Dienstleistungen. So änderte sich auch die öffentliche Einstellung über diese neue Vielfalt zum Positiven (Wilson und Ravat 2017: 24 ff.).

In der jüngeren Vergangenheit erhöhten Migrationsbewegungen aus Kriegsländern, insbesondere Afghanistan, Irak und Somalia sowie osteuropäischen Ländern, die kulturelle Vielfalt in Leicester. Diese vielfältige Bevölkerung mit ihren Restaurants und Läden verleiht Leicester ein internationales Flair. Symbolisch hierfür steht die im Südwesten des Zentrums gelegene Narborough Road mit Ladenbesitzern aus über 20 Ländern, bekannt als die multinationalste Straße Englands.

Leicestershire mit der Stadt Leicester als Verwaltungssitz hat die größte Wirtschaftskraft in den East Midlands. Wichtigste Wirtschaftszweige der ehemaligen Textilstadt sind heute der wachsende Dienstleistungsbereich, die Fertigungsindustrie und der Transport.

Stärkung des gemeinschaftlichen Zusammenhalts durch Community Cohesion

Als es 2001 in den nordenglischen Städten Bradford, Burnley und Oldham zu gewaltsamen Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen kulturellen Gruppen kam, beauftragte das britische Innenministerium Professor Ted Cantele, Gründer des Institute of Community Cohesion (iCoCo), die Ursachen der Ausschreitungen zu untersuchen. Er gab sechzig Empfehlungen für einen besseren Zusammenhalt: Unter anderem sei ein starkes lokales Netzwerk erforderlich sowie eine breit getragene lokale Strategie, wie der Zusammenhalt von Gemeinschaften verbessert werden kann (Cantele et al. 2001). Seine Empfehlungen aufgreifend, erstellte der Kommunalverband (Local Government Association) einen Leitfaden zur „Community Cohesion“. Zusammenhalt ist demnach gegeben, wenn

- es eine gemeinsame Vision und ein Gefühl der Zugehörigkeit aller Gemeinschaften gibt,
- die Vielfalt der unterschiedlichen Hintergründe der Menschen wertgeschätzt wird,
- gleiche Teilhabemöglichkeiten bestehen und
- positive Beziehungen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft am Arbeitsplatz, in Schulen und in Nachbarschaften aufgebaut werden (Local Government Association et al. 2002).

Mit Bezug auf den Cattle-Report beauftragte der Stadtrat von Leicester die Improvement and Development Agency (IDeA), die Beziehungen zwischen den Gemeinschaften in Leicester zu untersuchen. Der daraus resultierende Bericht hob die kulturellen Aktivitäten der Stadt und die aktive Rolle der Religionsgemeinschaften hervor, wies jedoch auch auf die Gefahr des Entstehens von Parallelstrukturen, auf soziale Ungleichheit und den Wettbewerb zwischen Gruppen um finanzielle Ressourcen hin (Leicester City Council 2008: 1).

In einer Reihe von Workshops reflektierte die Stadt die Ergebnisse des Berichts zusammen mit Bürgerinnen und Bürgern sowie Vertretern unterschiedlicher Religionsgemeinschaften und zivilgesellschaftlicher Organisationen. Der Stolz der Bewohner auf die Vielfalt Leicesters wurde hierin deutlich sowie die zentrale Bedeutung sozialer Bindungen, sei es in der Familie, der Nachbarschaft, in Vereinen oder Glaubensgemeinschaften. Gleichzeitig bedrohten Spannungen zwischen Gemeinschaften und ungleiche Teilhabemöglichkeiten das Zusammenleben.

Auf dieser Basis entwickelte der Stadtrat die Community Cohesion Strategy in Leicester zunächst für den Zeitraum 2004 bis 2009. Aufgrund neuer Zuwanderungsgruppen und der wachsenden Bedrohung durch Extremismus wurde die Strategie 2009 aktualisiert. Die Community Cohesion Strategy 2009–2014 umfasst fünf Handlungsfelder (Leicester City Council 2009: 2):

1. „Living with others“: Unterschiedliche Gemeinschaften zusammenführen, gegenseitiges Verständnis fördern und neu entstandene Gemeinschaften unterstützen
2. „Living with children and young people“: Erweiterung des Angebots interkultureller Aktivitäten für Kinder und Jugendliche und Förderung generationsübergreifender Aktivitäten
3. „Living in Leicester“: Stärkung eines gemeinsamen Identitätsgefühls und Verbesserung der Bedingungen zur politischen Teilhabe aller Gemeinschaften

4. „Living with good services“: Kultursensible Gestaltung öffentlicher Dienstleistungen
5. „Living without tension“: Abbau von Spannungen innerhalb und zwischen Gemeinschaften

Community Cohesion wird in Leicester als Aufgabe der gesamten Stadt betrachtet. Für die Umsetzung der Strategie richtete der Stadtrat keine eigene Abteilung ein; vielmehr trägt er gemeinsam mit einem Verbund aus lokalpolitischen, ehrenamtlichen, gemeinnützigen und privatwirtschaftlichen Akteuren² die Verantwortung für die Gestaltung der Kohäsionspolitik (Leicester City Council 2008: 2). Die Errichtung von Gemeinschaftsorganisationen sowie deren Engagement und Beteiligung am politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben Leicesters werden von der Stadtverwaltung aktiv gefördert.

Dafür wurden in den vergangenen Jahren diverse Fördertöpfe eingerichtet, darunter der Community Cohesion Fund und der Community Engagement Fund. Aktuell erhält jeder der 21 Bezirke (Wards) ein jährliches Budget von 18.000 Pfund im Rahmen des Ward Engagement Funding. Lokale Organisationen können sich mit ihren Projekten für eine finanzielle Unterstützung bewerben. Förderbedingung ist, dass die Projekte die Lebensqualität der Bewohner verbessern und den Zusammenhalt stärken. Dies können z. B. Bildungsprojekte wie Schulpartnerschaften oder Weiterbildungen für Erwachsene sein, Sport- und Kulturveranstaltungen oder auch die Verschönerung des öffentlichen Raums in den Bezirken.

Ein neues Finanzierungsinstrument der Stadtverwaltung zur Förderung des gesellschaftlichen Engagements ist Crowdfunding. Innovative Projekte, die zur Beseitigung von Diskriminierung und Benachteiligung beitragen, die Chancengleichheit der Bewohner verbessern und Beziehungen zwischen den Gemeinschaften auf-

² The Leicester Partnership, vormalis Local Strategic Partnership for Leicester City, verfolgt das Ziel, gemeinsam lokale Probleme anzugehen, Ressourcen zuzuteilen sowie Strategien und Initiativen zu diskutieren. Lokale Partnerschaften (Local Strategic Partnership, LSP) gibt es mittlerweile in fast allen Gebietskörperschaften in England. Sie waren ursprünglich obligatorisch für wirtschaftsschwache Kommunen, die Gelder aus dem nationalen „Neighbourhood Renewal Fund“ erhalten.

bauen, können hierdurch vom Stadtrat bis zu 10.000 Pfund finanzielle Unterstützung erhalten (CrowdFundLeicester; www.spacehive.com/movement/crowdfundleicester/about). Fünfzig Prozent der Fördersumme müssen allerdings von der Crowd, z. B. Spenden von Bewohnern oder Unternehmen, finanziert werden. Angesprochen werden insbesondere Gemeinschaften, die schwerer zu erreichen sind oder sich seltener gesellschaftlich engagieren.

Religion und die Zugehörigkeit zu einer religiösen Gemeinschaft sind für viele Bewohnerinnen und Bewohner Leicesters im alltäglichen Leben sehr wichtig (Jones und Baker 2013: 1). Zentral für Leicesters Modell sind daher die Förderung des interreligiösen Dialogs und die enge Zusammenarbeit der Stadtverwaltung mit den verschiedenen Religionsgemeinschaften. Dies basiert auf einer langen Tradition.

Bereits in den 1980er-Jahren begann die lokale Politik in Leicester, vor allem die Labour Party, sich an die ethnisch und religiös diverse Bevölkerung zu wenden und in kommunale Prozesse einzubinden. Ziel war es, nachhaltige Beziehungen zur Zivilgesellschaft aufzubauen. Im Zuge dieses Prozesses formierten sich verschiedene Dialogforen und Vertretungsorgane, wie beispielsweise der Council of Faith oder die Dachorganisation der muslimischen Glaubensgemeinschaften in Leicester (Federation of Muslim Organisations – FMO).

Der Council of Faiths wurde 1986 eingerichtet. Seitdem setzt er sich für Vertrauen, Verständnis und Zusammenarbeit zwischen verschiedenen religiösen Gruppen in Leicester ein. Mitglieder sind Vertreter der buddhistischen, christlichen, hinduistischen, jüdischen und muslimischen sowie der Sikh- und Baha'i-Gemeinden. Die Stadt arbeitet eng mit dem Rat zusammen und unterstützte diesen bis zur Gründung eines eigenen Forums, das City Mayor's Faith and Community Forum, auch finanziell.

Das Mayor's Forum startete im Jahr 2013. Viermal im Jahr treffen sich Vertreter religiöser Gruppen mit dem Bürgermeister und dem Assistant City Mayor for Communities and Equalities, um gemeinsame Themen und Handlungsbedarfe

zu diskutieren und Aktivitäten der Glaubensgemeinschaften vorzustellen. Dies können durchaus kontroverse Themen wie sexuelle Orientierung und Religion sein. Aktuell umfasst das Forum 47 aktive Mitglieder, darunter auch Vertreterinnen und Vertreter aus dem nicht religiösen Spektrum eines säkularen Humanismus.

Darüber hinaus gibt es das Faith Leaders Forum, das nach den Anschlägen vom 11. September 2001 vom Bischof einberufen wurde und eine informelle Plattform für die Diskussion sensibler Angelegenheiten bietet, wie Spannungen zwischen Religionsgemeinschaften oder bestehende Formen des Rassismus. Auch Angehörige des Stadtrats und der Polizei sind hier vertreten.

Weiterer zentraler Akteur für den interreligiösen Dialog ist das seit 2006 tätige St. Philips Centre der christlichen Kirche. Neben kirchlicher Arbeit fördert das Zentrum aktiv den interreligiösen Dialog (z. B. Women's Christian-Muslim Dialogue Group) und bietet interkulturelle Schulungen für den öffentlichen Sektor und Non-Profit-Bereich an. Außerdem können lokale Gruppen und Organisationen über das St. Philips Centre Zuschüsse in Höhe von 250 bis 5.000 Pfund aus dem staatlichen Near Neighbours Grants Fund für Projekte erhalten, die sich für ein gelingendes Zusammenleben in kultureller Vielfalt einsetzen (St. Philip's Centre Leicester).

Gemeinsame Fußballturniere, Tage der offenen Tür, Lesungen oder Interfaith Walks und die Interfaith Week sollen das Verständnis und die Kooperation zwischen den Gemeinschaften fördern.

Die Multireligiosität der Bewohnerschaft prägt auch das heutige Stadtbild Leicesters. Neben mittelalterlichen Kirchen und einer großen Kathedrale gibt es zwei Synagogen, etwa 60 Moscheen, zwei große hinduistische Tempel, etwa 20 kleinere Tempel sowie Gurdwaras, die geistlichen Stätten der Sikhs. Sowohl für King Richard III. als auch für Mahatma Gandhi hat die Stadt lebensgroße Statuen errichtet.

Daran anknüpfend, unterstützt Leicester kulturelle und religiöse Feste der verschiedenen Gemeinschaften, wie den karibischen Karneval,



Diwali-Feierlichkeiten der Stadt Leicester



das hinduistische Diwali-Fest, das Vaisakhi-Fest der Sikhs oder das islamische Opferfest Eid. Das Diwali-Fest ist mit etwa 35.000 Besucherinnen und Besuchern das größte außerhalb Indiens. Die finanzielle Unterstützung der Stadt beläuft sich auf etwa die gleiche Summe wie für Veranstaltungen um die Weihnachtszeit. Diese sichtbare Anerkennung der kulturellen und religiösen Vielfalt leistet einen wesentlichen Beitrag zum gelingenden Zusammenleben in Leicester und nimmt den Druck der Assimilation (Jones 2013: 2; Wilson und Ravat 2017: 22). Die Feste und Veranstaltungen sollen explizit nicht nur innerhalb der Gemeinschaften gefeiert werden, sondern alle Bewohnerinnen und Bewohner der Stadt sind eingeladen, daran teilzunehmen.

Mit der Branding-Kampagne „One Leicester – One Passion“ aus dem Jahr 2008 stärkte die Stadt auch kommunikativ das Zusammengehörigkeitsgefühl: Die Kampagne beschreibt die Vielfalt der Bevölkerung als Ressource der Stadt und Leicester als ein „intercultural centre of excellence“ (Leicester Partnership: 8; Hassen und Giovanardi 2017).

Ebenso ist die Rolle lokaler Medien, vor allem der Zeitung *The Leicester Mercury* und der lokalen BBC-Radiostation hervorzuheben. Sie verfolgen das Ziel einer objektiven Berichterstattung über die kulturelle Vielfalt in der Stadt, vermeiden Sensationsjournalismus und den einseitigen Fokus auf Themen wie Einwanderung und Asyl. Die Berichterstattung der Lokalmedien wurde von der 2001 gegründeten Multicultural Advisory Group unterstützt (siehe Handlungsfeld „Vielfalt kommunizieren“).

Um Diskriminierung in der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu verhindern und auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen zu können, wurden repräsentative Beschäftigtengruppen eingerichtet, unter ihnen die Muslim Support Group, die Black Workers Support Group und Christian Fellowship, die sich für die Anliegen der Gruppen einsetzen. Insgesamt gehören 37 Prozent der Beschäftigten in der Stadtverwaltung einer Minderheit an. In Manchester liegt der Anteil beispielsweise bei nur 20 Prozent (Leicester City Council 2017: 4–5).

Die Polizei in Leicestershire wird als vorbildlich in ihrem Umgang mit kultureller Vielfalt sowie ihrer Nähe und ihren Beziehungen zu den Bürgerinnen und Bürgern beschrieben. Polizeibeamte und andere Beschäftigte spiegeln die vielfältige ethnische Zusammensetzung von Leicester wider. Fachliche Beratung und Orientierung zu allen Fragen rund um Vielfalt bietet die Equality Unit der Polizei.

Der Stadtrat wurde mehrmals für seine Leistungen ausgezeichnet. Unter anderem erhielt er im Jahr 2003 aufgrund exzellenter Leistungen zur Anerkennung von Vielfalt und im Umgang mit ethnischen, religiösen und kulturellen Spannungen den „Beacon Status for Community Cohesion“. Im Jahr 2006 wurde ihm für ein vielseitiges Angebot an kulturellen und sportlichen Aktivitäten für schwer erreichbare Bevölkerungsgruppen der „Beacon Status“³ verliehen.

³ „Beacon Status“ heißt so viel wie „Leuchtturm“ und ist eine Auszeichnung, die lokalen Behörden im Vereinigten Königreich in unterschiedlichen Themenbereichen verliehen wird.

Aktuelle Herausforderungen

Die Indices of Multiple Deprivation (IMD), die Einkommens-, Beschäftigungs-, Gesundheits-, Bildungs- und Wohnindikatoren zusammenführen, platzieren Leicester 2015 in den zehn Prozent der am stärksten benachteiligten Gemeinden in England (Department for Communities and Local Government). Zwischen den 21 Verwaltungsbezirken in Leicester bestehen jedoch deutliche Unterschiede bei den Lebensbedingungen. Insbesondere die Bezirke Evington, Stoneycote und Spinney Hills mit einer hohen Konzentration der muslimischen Bevölkerung haben eine hohe Arbeitslosenquote und einen hohen Anteil an sozialem Wohnungsbau. Vor allem Bewohnerinnen und Bewohner mit pakistanischem Hintergrund leben oft in armen Verhältnissen.

In den vergangenen Jahren konnte weiterhin ein „white flight“ und auch „Asian flight“ beobachtet werden: Vor allem Familien des Mittelstands zogen aus dem Zentrum weg und ließen sich in den Vororten nieder. Die Herausforderung besteht somit darin, einer Segregation der Bezirke entgegenzuwirken. Neben gleichen Zugängen zu Bildung und zum Arbeitsmarkt ist es wichtig, dass die Vertreterinnen und Vertreter der Gemeinschaften diese gegenüber der lokalen Politik nicht abschirmen, sondern die Öffnungen der Gemeinschaften unterstützen.

Erfolgsfaktoren der Strategie

Internationale Bekanntheit erlangte Leicester durch den überraschenden Titelgewinn der Premier League 2016 sowie den Fund sterblicher Überreste von König Richard III. unter einem Parkplatz in der Innenstadt. Doch auch für den offenen Umgang mit kultureller und religiöser Vielfalt ist Leicester international bekannt. Erfolgsfaktoren des Modells Leicesters:

- **Politische Offenheit**

Schon früh hat die Stadtpolitik die kulturelle und religiöse Vielfalt der Stadtbewohner anerkannt und gewürdigt. Die Führungsverantwortung und Offenheit der Stadt bilden die Grundlage für das Zusammenleben in Leicester. Die öffentliche

Unterstützung kultureller Feste stärkt das Zugehörigkeitsgefühl aller Gemeinschaften zur Stadt.

- **Einbezug von Zivilgesellschaft und Bürgern**

Durch die Beteiligung zivilgesellschaftlicher Gruppen an der Strategieentwicklung zur Community Cohesion sowie der Organisation von Bürgerdialogen wurde eine breite Akzeptanz für die Strategie geschaffen.

- **Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung**

Zur Umsetzung der Strategie ruft die Stadt die verschiedenen Gemeinschaften auf, aktiv zu werden. Durch die Förderung des ehrenamtlichen Engagements der Bewohnerinnen und Bewohner sollen das Gefühl einer gemeinsamen Identität und gemeinsame Ziele sowie die bürgerliche Verantwortung gestärkt werden, insbesondere von schwerer zu erreichenden Gemeinschaften.

Bottom-up-Ansätze können flexible und innovative Antworten auf Herausforderungen geben, mit denen der Stadtrat, die Bürger und die Gemeinschaften von Leicester konfrontiert sind.

- **Interreligiöser Dialog**

Durch die institutionelle Verankerung des interreligiösen Dialogs konnten die religiösen Gemeinschaften sowie die Stadtverwaltung ein Verständnis füreinander entwickeln. Heute gibt es eine Reihe von Foren, die es verschiedenen religiösen Gemeinschaften ermöglichen, sich zu treffen, um Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse zu diskutieren und eventuelle Spannungen abzubauen. Durch gemeinsame Auftritte von Vertretern der verschiedenen religiösen Gruppen wird Zusammenhalt demonstriert.

2.3 Barcelona: Mainstreaming eines interkulturellen Ansatzes

Die Stadt Barcelona ist ein Beispiel dafür, wie Herausforderungen, die sich auf regionaler und staatlicher Ebene als verfahrenere, scheinbar unlösbare Konflikte darstellen, auf städtischer Ebene im konkreten, alltäglichen Zusammenleben vor Ort pragmatisch angegangen werden können. Während sich der spezifische Konflikt zwischen Befürwortern und Gegnern einer katalanischen Unabhängigkeit zwar auch hier niederschlägt, schafft die Stadt mit ihrer offiziellen Strategie für Interkulturalität zugleich ein Beispiel dafür, wie mit kulturellen Differenzen im praktischen Zusammenleben umgegangen werden kann.

Deren Ziel ist es, das Prinzip der Interkulturalität, im Sinne eines Mainstreamings, in allen Politikfeldern zu verankern. Die Strategie wird von der Abteilung für Einwanderung, Interkulturalität und Vielfalt umgesetzt und erreicht durch ein Netzwerk aus Nachbarschaftsorganisationen, Bürgerzentren, Bibliotheken und weiteren lokal aktiven Akteuren die Bürgerinnen und Bürger an ihren Wohnorten.

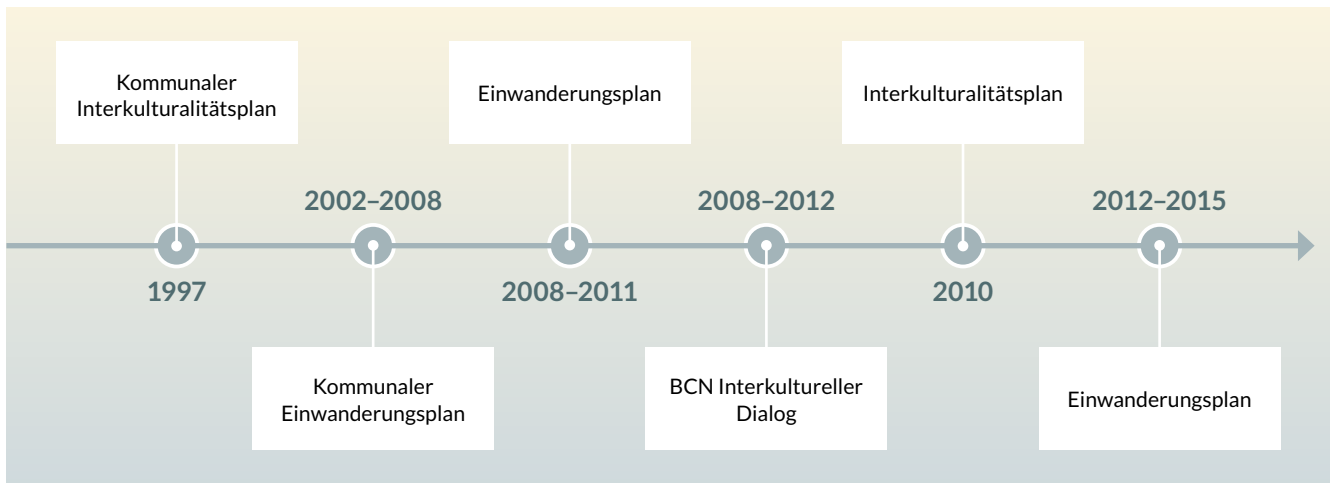
Kosmopolitischer Mittelmeerhub

Barcelona ist die zweitgrößte Stadt Spaniens und die Hauptstadt der Provinz und autonomen Gemeinschaft Katalonien. Mit einer Bevölkerung von circa 1,6 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern ist das heutige Barcelona aufgrund seiner günstigen geographischen Lage an der Küste im Nordosten des Landes das Ergebnis vergangener und aktueller Migrationsbewegungen (Ajuntament de Barcelona (a): 3).

Einwohner: 1.610.427 (2016)
Anteil im Ausland geborener Einwohner:
22,5 %
Hauptherkunftsländer/-regionen (Einwohneranteil):
<ul style="list-style-type: none"> • Afrika 1,2 % (Marokko 0,8 %) • Südamerika 5,2 % (Ecuador 0,5 %, Peru 0,5 %, Argentinien 0,4 %) • Asien und Ozeanien 4,2 % (Pakistan 1,2 %, China 1,1 %, Philippinen 0,5 %) • Europa 6 % (Italien 1,7 %, Frankreich 0,8 %, Großbritannien 0,4 %, Deutschland 0,4 %)
Einkommen pro Kopf:
29.176 Euro (Mittelwert, 2016)
Arbeitslosenquote:
11,6 % (2016)
Auszeichnungen:
Intercultural Cities Index 15 aus 86 (2017)

Heute sind 22,5 Prozent der Einwohnerschaft Barcelonas im Ausland geboren. Zwischen 2000 und 2016 ist der Anteil der in Barcelona lebenden Ausländer von 3,5 Prozent der Gesamtbevölkerung auf 16,6 Prozent gestiegen. Dabei ist die jüngste Zuwanderung durch eine Vielzahl von Herkunftsländern geprägt und hat somit zu einem bemerkenswerten Anstieg kultureller Vielfalt in der Stadt geführt. Hauptherkunftsländer und Regionen der neu zugewanderten Bürger Barcelonas sind Pakistan und China, westeuropäische Staaten wie Italien und Frankreich, Nordafrika und Lateinamerika mit Ecuador, Kolumbien und Bolivien an der Spitze (Department d’Estadística l’Ajuntament de Barcelona (a)).

Exemplarisch für diese Entwicklung steht das Viertel Raval (abstammend vom arabischen Wort



Rabad, Nachbarschaft) in der Altstadt, ehemaliges Zentrum der Textilindustrie und lange Zeit durch engen Wohnraum und schlechte Lebensverhältnisse geprägt. Ab Ende des letzten Jahrtausends siedelten sich viele Zuwanderer aus dem asiatischen Raum im Raval an, eröffneten kleine Geschäfte und belebten das Viertel. Heute hat rund die Hälfte der knapp 50.000 Bewohnerinnen und Bewohner des Ravals einen Migrationshintergrund (Fundació Tot Raval).

Im wirtschaftsstarken Katalonien ist Barcelona als mediterrane Drehscheibe zum internationalen Wirtschaftsstandort geworden. Der Dienstleistungssektor, Handel, Transport, Gastronomie, Bildungs- und Gesundheitssektor sowie soziale Dienstleistungen, Finanz- und Immobilienbranche, Information und Kommunikation, erwirtschaften circa 90 Prozent des regionalen Bruttoinlandsprodukts (Department d’Estadística l’Ajuntament de Barcelona (b)). Die offene und internationale Ausrichtung der Stadt – die Touristenzahlen befinden sich auf Rekordniveau –, ein renommierter Wissenschaftssektor sowie eine dynamische Kreativwirtschaft sichern den wirtschaftlichen Wohlstand Barcelonas.

Interkulturalität als Querschnittsaufgabe in der Stadtpolitik

Bereits Ende der 1990er-Jahre nahm die Stadtverwaltung Barcelonas als eine der ersten in Europa eine interkulturelle Perspektive in ihre kommunale Planung auf. So lag der Fokus des

„Pla Municipal d’Immigració 2002–2008“ (Kommunaler Einwanderungsplan 2002–2008) auf dem Aufbau von Kontakten zwischen neu eingewanderten Bürgern und der Stadtverwaltung. Der Plan verfolgte das Ziel, soziale Kohäsion durch die Schaffung von Teilhabemöglichkeiten zu stärken (Zapata-Barrero 2015: 8–9).

Meilenstein dieser interkulturellen Stadtpolitik war die Entwicklung des „Pla BCN Interculturalitat 2010“ (Interkulturalitätsplan Barcelona 2010), der seinen Ausgangspunkt im Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs 2008 hatte. Bis heute bestimmt er die strategische Ausrichtung der Interkulturalitätspolitik der Stadt (ebd.: 10).

Die Stadtverwaltung erarbeitete den Plan im engen Austausch mit der Wissenschaft und Experten der Zivilgesellschaft. Eine detaillierte Analyse des Ist-Zustandes wurde durch einen partizipativen Prozess begleitet, bei dem die Bürgerinnen und Bürger Barcelonas in öffentlichen Dialogforen und auf einer Internetseite ihre Ideen und Meinungen zur Vielfalt in der Stadt einbringen konnten. Insgesamt wurden über 170 Interviews und knapp 40 Bürgerdialoge durchgeführt; 4.000 Personen reichten Vorschläge auf einer dafür eingerichteten Webseite ein (Directorate of Immigration and Interculturality 2014: 16–17). Hierbei festigte sich das Grundverständnis, dass kulturelle Vielfalt nicht nur möglich, sondern eine entscheidende Ressource ist für die Attraktivität, Dynamik und Wettbewerbsfähigkeit der Stadt (Ajuntament de Barcelona (a): 11).

Drei Prinzipien bilden die Leitlinien der Strategie:

- Gleichheit, verstanden als Achtung grundlegender demokratischer Werte, die die Rechte, Pflichten und sozialen Chancen aller Bürgerinnen und Bürger bestimmen und fördern
- Anerkennung der Vielfalt und ihrer bereichernden Wirkung auf kulturelle, soziale und ökonomische Entwicklungen
- Positive Interaktion, die in allen Bereichen des Alltags den Fokus auf Gemeinsames und Verbindendes legt (Ajuntament de Barcelona (a) 2010: 12)

Übergeordnetes Ziel der Strategie ist, diese drei Prinzipien als grundlegenden und integrierten Teil im Sinne eines interkulturellen Mainstreamings in allen Bereichen der Verwaltung und kommunalen Praxis zu etablieren. Intern bedeutet das, dass die verschiedenen Abteilungen der Stadtverwaltung, Stadtplanung, Handel, Kultur etc. ihre Politiken anhand eines Fragebogens auf Interkulturalitätsaspekte prüfen. Die Beschäftigten erhalten Fortbildungen zur Erweiterung ihrer interkulturellen Kompetenzen und tauschen sich in Arbeitsgruppen über Fortschritte und Verbesserungspotenziale aus. Auch die Zusammenarbeit mit Dienstleistern wird angepasst: Damit Unternehmen die drei oben benannten Prinzipien in ihrem Handeln berücksichtigen, integrierte der Stadtrat interkulturelle Kriterien in die Leitlinien für Ausschreibungsverfahren (Council of Europe (a) 2017: 24).

Hauptverantwortlich für die Umsetzung der Interkulturalitätsstrategie ist die Abteilung Immigració, Interculturalitat i Diversitat (Einwanderung, Interkulturalität und Vielfalt) der Stadtverwaltung (Ajuntament de Barcelona (b und c)). 3,25 Millionen Euro standen 2017 zur Umsetzung der Strategie zur Verfügung. Die Stadt hat eine Website (<http://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/en/presentation>) eingerichtet, die die Bürgerinnen und Bürger über aktuelle Aktivitäten, den interkulturellen Diskurs der Stadtverwaltung sowie Möglichkeiten der aktiven Beteiligung informiert.

Eines der Erfolgsprogramme Barcelonas ist die Anti-Rumors-Strategie, die Ende 2010 startete.

Sie wird von der Stadt finanziert, zwei Personen sind für die Umsetzung verantwortlich. Die Idee für Anti-Rumors stammt aus den Erkenntnissen des oben beschriebenen partizipativen Prozesses: Zentrales Hindernis für das Zusammenleben in kultureller Vielfalt stellen die Unkenntnis über „die anderen“ dar sowie bestehende Stereotype und Vorurteile gegenüber Zuwanderern wie „Sie zahlen keine Steuern“ oder „Sie nehmen uns unsere Jobs“. Um dem entgegenzutreten, werden im Rahmen der Strategie Instrumente entwickelt und öffentliche Dialoge organisiert (Cities of Migration 2011). In einem Netzwerk von Bürgern, öffentlichen Einrichtungen, Vereinen, NGOs etc. werden Sensibilisierungsmaßnahmen (öffentliche Kampagnen, Veranstaltungen, Comics) umgesetzt, die über Vielfalt aufklären und Vorurteilen entgegenzutreten. Das Netzwerk zählt etwa 400 Organisationen und 650 Einzelpersonen (Ajuntament de Barcelona (d)). Weiterhin wird regelmäßig ein Katalog erarbeitet, aus dem Schulen, Nachbarschaftsvereinigungen und weitere interessierte Organisationen Angebote, z. B. Workshops, Straßentheater oder Tanzprojekte, auswählen und kostenlos in ihren Einrichtungen durchführen können.

Als drittes Element der Strategie können alle Bürgerinnen und Bürger Barcelonas an einem 20-stündigen, kostenlosen Anti-Rumors-Training teilnehmen, das sie zu sogenannten Anti-Rumors-Agenten qualifiziert. Neben der Reflexion über kulturelle Vielfalt, Stereotype und Vorurteile erhalten die Teilnehmenden konkrete Kommunikationstools und Argumente gegen stereotypisches Denken an die Hand, die sie in ihrem Alltag nutzen können. 1.500 Anti-Rumors-Agenten wurden bislang ausgebildet. Aktuell entwickelt das Team eine Kommunikationsstrategie und Ratschläge für Nutzer sozialer Netzwerke, um Hate Speech zu begegnen (<https://media-edg.barcelona.cat/wp-content/uploads/2017/10/11131239/Facebook.jpg>). Das Konzept der Anti-Rumors-Strategie wird erfolgreich in andere Städte wie Nürnberg, Sabadell in Spanien oder Limerick in Irland übertragen.

Damit der interkulturelle Ansatz in verschiedene Bereiche des alltäglichen Lebens der zehn Bezirke Barcelonas getragen wird, arbeitet die Stadtverwaltung eng mit Casals (Bürgerzentren), Nach-



Workshop des Programms Anti-Rumors der Stadt Barcelona

barschafts- und zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie lokalen Verbänden zusammen.

Ein Beispiel im Bereich Wirtschaft, das den interkulturellen Mainstreaming-Ansatz der Stadt verdeutlicht, ist das Programm XEIX. Das Projekt, gefördert von der Handelsabteilung zusammen mit ihrer Agentur Barcelona Activa, unterstützt die Integration von Kaufleuten chinesischer und pakistanischer Herkunft in den Verband für Einzelhändler Eix Fort Pienc im Bezirk Eixample, dessen Einzelhandel durch eine große kulturelle Vielfalt geprägt ist.

Seit 2012 fördern zwei von der Stadt finanzierte interkulturelle Mediatoren gegenseitiges Vertrauen sowie Kooperationen zwischen alteingesessenen und neu zugewanderten Unternehmerinnen und Unternehmern. Mit ihrem Insiderwissen über wirtschaftliche Gegebenheiten im Stadtviertel, aber auch über die Kultur der Herkunftsländer, sind die Mediatoren lokale Ansprechpartner und Brückenbauer. In regelmäßigen Treffen und Rundgängen durch das Viertel besprechen sie aktuelle Herausforderungen und Lösungen mit den Ladeninhabern, weisen auf Konfliktpotenziale hin und fördern den Austausch.

Der von der Stadt geförderte Verband Eix Fort Pienc bietet zudem Beratungen zu bestehenden rechtlichen Regeln und Normen sowie Sprach-

kurse und Workshops an. Ein Beispiel sind Kurse zur Zubereitung spanischer Tapas für Bar- und Restaurantbesitzer aus dem asiatischen Raum oder das gemeinsame Feiern des chinesischen Neujahrfestes und des katalanischen Feiertages Sant Jordi, verbunden mit verkaufsfördernden Maßnahmen. Daneben profitieren die Mitglieder des Verbandes von klassischen Angeboten wie Vertretungen auf Messen, Medienpräsenz sowie Informationen über Förderprogramme und Initiativen der Stadt. XEIX erhielt für seinen innovativen Ansatz 2015 den ersten Preis des „Diversity Advantage Challenge Awards“ des Europarates (European Commission 2016).

Im Bereich Bildung erarbeitet das Bildungskonsortium der Stadt- und Regionalregierung unter Einbindung zivilgesellschaftlicher Organisationen aktuell den Plan „Convivència“ (Zusammenleben), um Lehrkräften an Schulen interkulturelle Fortbildungsmaßnahmen und ein systematisiertes Angebot bestehender interkultureller Programme zur Verfügung zu stellen (Council of Europe (b); Consorci d’Educació 2017). Für die Bereitstellung sind zehn Centres de Recursos Pedagògics (Zentren für pädagogische Ressourcen) in den Bezirken Barcelonas verantwortlich. Neben einem Fortbildungsangebot für Lehrkräfte wird der Katalog auch interkulturelle Aktivitäten der Zivilgesellschaft für Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern enthalten.

Ein Beispiel ist das Projekt „Aprenem. Famílies en Xarxa“ (Wir lernen. Familien im Netzwerk): Inspiriert vom kanadischen Programm „Youth Empowering Parents“ bringt das Projekt Schüler mit Migrationshintergrund mit neu zugewanderten Familien zusammen, um über das spanische Schulsystem zu informieren sowie sprachliche und kulturelle Barrieren zu überbrücken. Dieses und weitere Projekte werden vom Casa Àsia durchgeführt, das von einem Konsortium aus Vertreterinnen und Vertretern der Stadt, der Regionalregierung und des spanischen Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten und Kooperation geleitet wird (Casa Àsia 2015).

Ein weiteres Vehikel zur Verbreitung des interkulturellen Ansatzes sind die rund vierzig in Barcelona verteilten Bibliotheken (Biblioteques de Barcelona). Die Bürgerinnen und Bürger nutzen sie als lokale Treff- und Informationspunkte. Der Nachfrage entsprechend nehmen die Bibliotheken auch Bücher, Zeitungen und andere Medien aus den Herkunftsländern der Viertelbewohner in ihre Sortimente auf. Daneben bieten die Bibliotheken Leseklubs für das einfache Erlernen der katalanischen Sprache, Tandemkurse zum Sprachaustausch sowie ein breit gefächertes kulturelles Programm. Besondere Nachfrage erfahren Ausstellungen über die Vielfalt religiöser Perspektiven sowie Workshops zu kulturellen Gewohnheiten wie Flamenco- oder Kochkurse.

Weitere Programme der Stadt im Bereich Interkulturalität:

- Der Willkommensdienst Servei d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats SAIER unterstützt seit 1989 Neuankömmlinge bei ihren ersten Schritten in Barcelona mit Informationen über städtische Dienstleistungen, bei der Anerkennung ausländischer Titel und Dokumente, durch Arbeits- und Wohnungsberatung, etc.
- Seit 2002 stärkt ein Mediationsdienst der Stadtverwaltung die interkulturellen Kompetenzen von Sozialarbeitern und Vertretern der kommunalen Verwaltung (Directorate of Immigration and Interculturality 2014: 15).

- Die kommunale Wohnungsbehörde nimmt in ihre Pläne das Ziel gemischter Stadtviertel auf: In keinem Stadtviertel Barcelonas stellt eine kulturelle Minderheit mehr als 50 Prozent der Bewohnerschaft (Council of Europe (a) 2017: 17).
- Das Programm „Barcelona, ciutat de drets“ (Barcelona, Stadt der Rechte) ergänzt die Aktivitäten des Anti-Rumors-Netzwerks. Als Reaktion auf einen Anstieg von Hassreden und Gewalttaten gegen die muslimische Gemeinde hat die Stadtverwaltung in Zusammenarbeit mit Menschenrechtsorganisationen und muslimischen Gemeinden den „Pla municipal de lluita contra la Islamofòbia“ (Kommunaler Plan gegen Islamophobie) erarbeitet (Ajuntament de Barcelona (e)).
- Anlaufstellen für die Bürger sind das Oficina per la No Discriminació OND (Büro für Nicht-Diskriminierung) sowie das Oficina d'Afers Religiosos (Büro für religiöse Angelegenheiten), dessen Ziel es ist, dass religiöse wie nicht religiöse Perspektiven gleichermaßen gewürdigt und respektiert werden.
- Barcelonas Wirtschaftspolitik fördert zielgerichtet die Internationalisierung der Stadt. Mit dem Ziel, talentierte und qualifizierte Fachkräfte für Unternehmen und internationale Studierende zu gewinnen, Investoren anzuziehen und internationale Kooperationen zu fördern, wurde die Agentur Barcelona Global gegründet (Council of Europe (a) 2017: 44).
- Daneben unterstützt die Stadt zivilgesellschaftliche Organisationen wie Fundació Servei Solidari, die ein Mentoringprogramm speziell für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund und Studierende anbietet, Weiterbildungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt, Unternehmerworkshops sowie rechtliche Beratung für neu Zugewanderte (Fundació Servei Solidari).

Die Zusammenarbeit in nationalen und internationalen Netzwerken hat für die Stadtverwaltung einen hohen Stellenwert. So ist Barcelona u. a. Mitglied im Intercultural cities programme (ICC) des Europarates und dem nationalen Pendant von

ICC Red de ciudades interculturales (RECI) sowie der European Coalition of Cities against Racism (ECCAR) und Eurocities.

Bürgerumfragen belegen eine zunehmend positive öffentliche Einstellung gegenüber Migrantinnen und Migranten in Barcelona (Directorate of Immigration and Interculturality 2014: 28). Besonders die Reaktionen auf die IS-Attentate vom 17. August 2017 sind ein Indikator dafür, dass der kontinuierliche Einsatz für ein interkulturelles Zusammenleben zu verbesserten Beziehungen und Verständnis zwischen den Bürgern unterschiedlicher religiöser und kultureller Hintergründe führt: In den öffentlichen Kundgebungen und sozialen Medien begegnete die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger Barcelonas ersten aufkeimenden islamophoben Äußerungen geschlossen und verteidigte die Vielfalt der Stadt (Ajuntament de Barcelona (f) und El País 2017).

Aktuelle Herausforderungen

Als bestehende Herausforderung benennt die Stadtverwaltung, dass auch die Belegschaft öffentlicher Institutionen wie Universitäten, Schulen und Verwaltung die Vielfalt Barcelonas besser widerspiegeln sollte. Die Notwendigkeit, für eine Verbeamtung die spanische Staatsbürgerschaft besitzen zu müssen, erschwert die Umsetzung dieses Vorhabens. Daneben gilt es, zivilgesellschaftliche Organisationen und nachbarschaftliche Vereinigungen weiter zu unterstützen, jedoch eine zu starke Abhängigkeit von staatlichen Geldern zu vermeiden und somit eine Unabhängigkeit der Zivilgesellschaft und die Nachhaltigkeit ihrer Aktivitäten zu gewährleisten.

Erfolgsfaktoren der Strategie

Eingebettet in eine offene und internationale Ausrichtung der Stadt hat die Interkulturalitätsstrategie Barcelonas zu interkultureller Akzeptanz und einem Miteinander geführt. Die Bausteine für den Erfolg der Interkulturalitätspolitik:

- **Formulierung einer offiziellen Strategie**

Durch die Formulierung einer offiziellen Strategie verpflichten sich die politischen Entscheidungsträger der Stadt zu einer interkulturellen Öffnung und der Förderung des interkulturellen Miteinanders. Die Klarheit des dahinterliegenden Konzepts mit den drei Prinzipien gleichberechtigte Teilhabe, Anerkennung von Vielfalt und positive Interaktion ermöglicht die Nutzung in unterschiedlichen Kontexten. Die Strategie wird durch die Abteilung für Einwanderung, Interkulturalität und Vielfalt in der Stadtverwaltung umgesetzt bzw. weitergetragen. Die Umsetzung wird durch ein zielgerichtetes Budget gesichert.

- **Multi-Akteurs-Ansatz**

In die Entwicklung des Plans waren Expertinnen und Experten aus der Politik, der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft eingebunden. Die Bürger Barcelonas konnten sich durch einen Dialogprozess beteiligen. Dies stellt die Strategie auf eine breite gesellschaftlich akzeptierte Basis. Die Strategie wird zusammen mit zivilgesellschaftlichen Akteuren sowie der Wirtschaft umgesetzt. Bürgerinnen und Bürger können sich aktiv an Formaten beteiligen.

- **Mainstreaming**

Die Strategie wird von einer zentralen Abteilung koordiniert, deren wesentliche Aufgabe darin besteht, die Prinzipien in allen Abteilungen und Politikfeldern der Stadt zu verankern.

- **Implementierung vor Ort**

Um die Strategie auch in die verschiedenen Stadtbezirke zu tragen, ist in einer Metropole wie Barcelona der enge Austausch mit Nachbarschaftsorganisationen und weiteren lokal aktiven Akteuren essenziell. Einrichtungen wie Bürgerzentren, Schulen und Bibliotheken dienen als Ort der Begegnung in den gemischten Stadtvierteln Barcelonas.

2.4 Malmö: Soziale Nachhaltigkeit als Leitbild

Herausforderungen wie dem wirtschaftlichen Strukturwandel oder schnellen Bevölkerungszuwachs begegnet Malmö mit einer inklusiven Politik, die die Potenziale der vielfältigen Bevölkerung fördert. Vielfalt ist gleichermaßen Ressource und Orientierung für das Design der Stadtpolitik Malmös: Verbindende Vision ist ein sozial nachhaltiges Malmö.

Junge und internationale Stadt

Malmö liegt in der Region Skåne in nächster Nähe zu Dänemark und ist mit rund 328.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die drittgrößte Stadt Schwedens. In den letzten 20 Jahren wuchs die Bevölkerung um 80.000 Bewohner (32 %); den stärksten Anstieg verzeichneten die Altersgruppen der 0- bis 14- und 20- bis 29-Jährigen. Etwa die Hälfte der Einwohnerschaft Malmös ist jünger als 35 Jahre (Malmö Business 2017: 10).

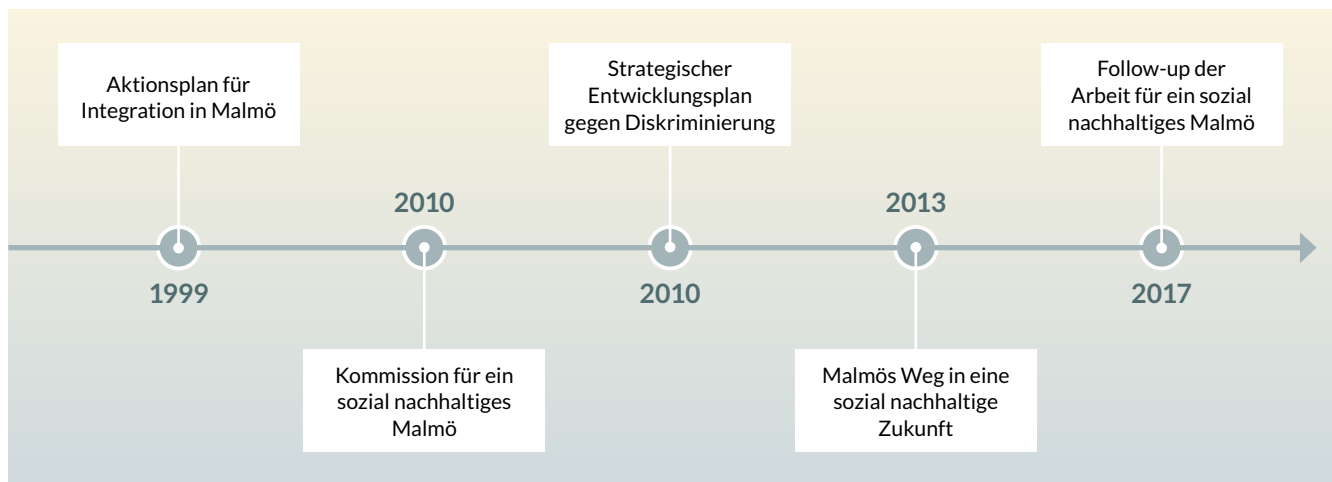
Heute wohnen in der Stadt Menschen aus 179 Ländern und es werden dort 150 Sprachen gesprochen. Etwa ein Drittel der Bevölkerung ist im Ausland geboren (Malmö Stad (a)), 44 Prozent haben einen Migrationshintergrund (Malmö Stad (b)).

Viele Bewohnerinnen und Bewohner Malmös kommen aus den nahe gelegenen baltischen Staaten, Finnland, Dänemark und auch aus Polen. Durch Schwedens Offenheit, Geflüchtete aufzunehmen, leben in Malmö außerdem viele Menschen aus dem Irak und dem Balkan (Crawley und Crimes 2010: 8). Im Jahr 2016 registrierte die Stadt circa 5.000 Asylsuchende, knapp 2.000 Geflüchtete meldeten ihren dauerhaften Wohnsitz an (UNESCO 2016: 57). Auch die Arbeitsmigration in den 1960er-Jahren hat viel zur Vielfalt

Einwohner: 328.494 (2016)
Anteil im Ausland geborener Einwohner:
32,2 %
Hauptherkunftsländer/-regionen (Einwohneranteil):
<ul style="list-style-type: none"> • Europa 16,4 % (Jugoslawien* 2,4 %, Bosnien und Herzegowina* 1,9 %, Dänemark 2,3 %, Polen 2,2 %, Rumänien 0,7 %) • Asien und Ozeanien 12 % (Irak 3,4 %, Syrien 1,6 %, Libanon 1,3 %, Iran 1,1 %, Afghanistan 1 %) • Afrika 2,2 % • Südamerika 1,1 % • Nordamerika 0,5 %
Einkommen pro Kopf:
21.269 Euro (2015, medianes verfügbares Einkommen, 20–64 Jahre)
Arbeitslosenquote:
14,9 % (2016)
Auszeichnungen:
OECD: The world's fourth most inventive city (2013) CityStar: The EU's prize for sustainable development in socially vulnerable areas (2012) Urban Best Practice Area, Expo 2010, Shanghai Liveable Communities Award 2007
<small>*Statistiska centralbyrån (SCB) gibt bei den Herkunftsländern Jugoslawien sowie Bosnien und Herzegowina als Geburtsländer an.</small>

Malmös beigetragen: Die starke Wirtschaft und Industrie in Schweden zog damals viele Arbeiter aus südeuropäischen Ländern wie Italien, Portugal und Griechenland an (Heelsum 2008: 5).

Malmös Wirtschaft wurde in den 1990er-Jahren stark getroffen: Infolge der Finanzkrise fiel ein Großteil der Schiffsbau- und Hafенindustrie weg, 27.000 Arbeitsplätze wurden gestrichen, soziale



Spannungen und eine Segregation zwischen Inländern und Zugewanderten nahmen zu.

Die Stadt reagierte auf diese Entwicklungen mit einer offenen Vision, die Vielfalt begrüßt, als Wettbewerbsvorteil der Stadt benennt und die Teilhabe- und Beteiligungschancen von allen Bewohnerinnen und Bewohnern verbessern möchte. Zudem begann die Stadt eine vollkommen neue Wirtschaftspolitik. Zwar ist auch heute die Arbeitslosenquote noch überdurchschnittlich hoch, doch die Stadt hat den Übergang zu einer wissensbasierten Ökonomie geschafft – mit einer lebendigen Start-up-Branche und Sitzen von multinationalen Unternehmen wie IBM und Ikea. 1998 wurde die Malmö University gegründet, heute eine der größten Hochschulen in Schweden.

Die Öresundregion um Malmö und Kopenhagen, die seit Beginn des neuen Jahrtausends durch die Öresundbrücke verbunden ist, umfasst etwa 3,9 Millionen Menschen, 145.000 Studierende und 8.000 Forscherinnen und Forscher. 14.400 Menschen pendeln täglich (Malmö Business 2017: 8). Auch der Arbeitsmarkt der Stadt gewinnt an Dynamik: 2016 wurden 54.997 neue Stellen gemeldet (ebd.: 18). Und die Region zieht erfolgreich ausländische Unternehmen und Investoren an. Im Jahr 2015 arbeiteten allein in Malmö 33.121 Personen bei ausländischen Unternehmen. In nur einem Jahrzehnt ist die Zahl um 34 Prozent gestiegen (ebd.: 30).

Nach einem Ranking der OECD ist Malmö die viertinnovativste Stadt der OECD-Staaten, die als

Global City die Region mit dem Weltmarkt verbindet (OECD 2013).

Soziale Nachhaltigkeit durch eine inklusive Politik

Für die strategische Ausrichtung der Vielfaltpolitik Malmö sind der „Atgärdsplan for integration“ (Aktionsplan für Integration) der Stadtverwaltung aus dem Jahr 1999 sowie die 2013 veröffentlichten Handlungsempfehlungen der „Kommission för ett socialt hållbart Malmö“ (Kommission für ein sozial nachhaltiges Malmö) wegweisend.

Ausgangslage des Aktionsplans für Integration war die starke ethnische und sozioökonomische Segregation in Malmö mit schwedischen bürgerlichen Vierteln im Westen und Arbeitervierteln im Süden und Osten Malmö mit einem hohen Migrantenanteil. Der Plan hebt die Vielfalt der Bewohnerschaft als Ressource der Stadt hervor. Für ein Zusammenleben in kultureller Vielfalt sei es wichtig, dass die Bürgerinnen und Bürger sich Wissen über die Vielzahl der in Malmö vertretenen Kulturen aufbauen sowie miteinander kommunizieren und in Kontakt treten (Heelsum 2008: 11; Radinovic-Lukic 2015: 17). Der Plan legte den Fokus auf den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt, auf multilinguale Sprachbildung und den Abbau von Sprachbarrieren beim Zugang zu öffentlichen Leistungen sowie der gesetzlichen Verpflichtung zur Antidiskriminierung (Heelsum 2008: 20).

Neun Zielbereiche der Strategie für ein sozial nachhaltiges Malmö		
Target area 1 – A young, global and modern city	Target area 2 – A city for work and business	Target area 3 – A city for children and young people
Malmö city residents should be able to feel proud of their young, global and modern city in which questions of equity, gender equality, anti-discrimination, the environment and participation are high on the agenda.	Malmö city residents should have access to a growing labor market and be given the prerequisites to support themselves.	Malmö’s children and young people should receive the support and education they need in order to grow up in safe and equitable conditions and reach their full potential.
Target area 4 – An open city	Target area 5 – A city for everyone	Target area 6 – A secure and accessible city
Malmö should be an open, gender equal and inclusive city, free from discrimination, in which everyone is given equitable rights and opportunities and where diversity is an asset.	Malmö residents in need of support and help should be treated with respect and be given the prerequisites for a meaningful existence where they can influence their everyday lives as well as society.	In Malmö, everyone should feel secure and be safe at home as well as in public spaces.
Target area 7 – A creative city	Target area 8 – An ecologically sustainable city	Target area 9 – A city with good working conditions
In Malmö, everyone should be able to develop and be strengthened by means of meaningful leisure and culture.	The city of Malmö is to create a sustainable city structure for a growing population and continue to develop as an attractive and accessible city.	The city of Malmö’s employees should have good working conditions and encounter Malmö residents skilfully and knowledgeably.
Quelle: Malmö Stad 2017: 16–19		

Die Handlungsempfehlungen der Kommission für ein sozial nachhaltiges Malmö – darin waren Akteure der Stadt, Zivilgesellschaft, Unternehmen und der Universität Malmö vertreten – setzten hier an, weiteten aber den Blick auf die gesamte Gesellschaft Malmös aus. Basierend auf der Erkenntnis, dass je nach Stadtviertel die Lebenserwartung um acht Jahre variieren kann, wurde das Konzept der sozialen Nachhaltigkeit entwickelt, das auf fünf Perspektiven beruht: einer ethischen Perspektive, einer nachhaltigen Perspektive, die ökologische, ökonomische und soziale Aspekte zusammenbringt, einer gesellschaftlichen Perspektive – die das Zusammenleben, die tatsächlichen Beteiligungsmöglichkeiten und das Zugehörigkeitsgefühl einer ethnisch und kulturell vielfältigen Gesellschaft in den Mittelpunkt stellt –, einer Gender-Perspektive und einer Social-Investment-Perspektive, die soziale Interventionen nicht als Kosten, sondern als Investition betrachtet.

Die Kommission formulierte 24 Ziele und 72 konkrete Handlungsempfehlungen in sechs Handlungsfeldern: Kinder und Jugendliche, Bildung, Einkommen und Arbeit, Gesundheit, Stadtplanung und neue Handlungsprozesse. So lautete

beispielsweise ein Ziel im Bereich Bildung: „The composition of pupils in Malmö’s schools should be integrated with reference to socio-economic, ethnic, gender and performance categories“, und eine dazugehörige Handlungsempfehlung: „Establish, finance and locate attractive profiles for schools in the most vulnerable areas to attract pupils from the whole city.“

Im März 2014 entschied das City Executive Board, den Ansatz sozialer Nachhaltigkeit auf Grundlage der Vorschläge der Kommission fortzusetzen. Als handlungsleitend gelten zwei übergreifende Richtlinien der Kommission, die als Antwort auf die Fragen zu sehen sind, was gemacht und wie es umgesetzt werden soll.

- **Was:** Entwicklung einer sozialen Investitionspolitik, um ungleiche Lebensbedingungen auszugleichen
- **Wie:** Anstoß von Veränderungsprozessen für eine sozial nachhaltige Entwicklung durch den Aufbau von Wissensallianzen und mehr Partizipation in der Stadtverwaltung (Malmö Stad 2013: 49)

Die Umsetzung und Weiterentwicklung der Empfehlungen zieht sich durch alle Abteilungen und Behörden der Stadt. Koordiniert wird das Follow-up durch das City Office. Eine Lenkungsgruppe bestehend aus Bezirksvorständen und Stadtverwaltung begleitet die Umsetzung. Zudem evaluieren Fortschrittsberichte zuständiger Ausschüsse den Erfolg bzw. bestehende Herausforderungen (Malmö Stad 2017: 10). Heute bestimmen neun Ziele die Strategie. Die Vielfalt der Bewohnerschaft wird dabei nicht separat behandelt, sondern als inhärenter Bestandteil der Stadt (Malmö Stad 2017: 16–19) vorausgesetzt:

Ein Beispiel für eine Wissensallianz ist das 2015 von der Handels- und Industrieabteilung gegründete Forum „Meet Malmö“ für Führungskräfte aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Verwaltung (Malmö Business). Seit 2015 sind hieraus 15 Initiativen entstanden. Eine davon ist „Good Malmö“, die Unternehmen motiviert, junge Menschen den Weg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hauptzielgruppe sind 18- bis 30-jährige Jobsuchende, die beispielsweise aufgrund begrenzter Sprachkenntnisse trotz passender Qualifikationen keinen Zugang zu klassischen Rekrutierungsprozessen erhalten. Bis heute vermittelte „Good Malmö“ 108 Vollzeitstellen (Good Malmö; <http://goodmalmo.se/summary-in-english>). Eine weitere Initiative der Handels- und Industrieabteilung der Stadt Malmö ist „Highway to Business“, finanziert vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, die neu Zugewanderten finanzielle Unterstützung sowie Beratungsleistungen für die Umsetzung einer Geschäftsidee bietet (Malmö Business (a)).

Nicht nur aufgrund der jungen Bevölkerungsstruktur der Stadt ist Schulbildung ein zentrales Handlungsfeld sozialer Nachhaltigkeit in Malmö. Schulen sind dort Begegnungsort von Kindern vielfältiger Hintergründe – circa die Hälfte der 30.000 Schülerinnen und Schüler hat einen Migrationshintergrund (Grundskoleförvaltningen Malmö Stad 2016: 9). In Schweden setzen die Kommunen das nationale Schulgesetz um. Aus interkultureller Perspektive besonders relevant sind die Förderung der Muttersprache, die Option, während der gesamten Schullaufbahn Schwedisch als Fremdsprache wählen zu können, der lange

Zeitraum des gemeinsamen Lernens bis zur Vollendung der neunten Klassen in einer Einheitschule (Grundschule) sowie das Fach integrative Religionskunde (siehe Handlungsfeld „Miteinander und voneinander lernen“).

Um gleichwertige Lernbedingungen an allen Schulen herzustellen, ist die Budgetverteilung der Schulverwaltung Grundskoleförvaltningen in Malmö an einem Index orientiert, der die Anzahl neu aufgenommener Schüler sowie sozioökonomische Variablen der Schülerschaft, Anzahl der Erziehungsberechtigten und deren Bildungsniveau, Empfang von Sozialleistungen, Einwanderungsjahr, Wohngebiet etc. misst (Grundskoleförvaltningen Malmö Stad 2017: 14). Daneben bietet die Abteilung Pedagogisk Inspiration (pädagogische Inspiration) als Teil der Schulverwaltung Beratung und Weiterbildungen für Lehrkräfte und Schulleitungen aller Schulformen für den Umgang mit Vielfalt im Unterricht (Malmö Stad (c); Malmö Stad 2011: 4).

Im Antirasistiskt skolnätverk (antirassistisches Schulnetzwerk) treten Malmös Schulen zusammen mit Organisationen wie PeaceWorks, Malmö mot diskriminering (Malmö gegen Diskriminierung), Romskt Informations- och kunskapscentrum (Roma Informationszentrum) und Afrosvenskarnas forum för rättvisa (Forum der Afro-Schweden für Gerechtigkeit) geschlossen gegen Rassismus und andere Formen der Diskriminierung auf. Unterstützt werden sie dabei von der Abteilung Pedagogisk Inspiration: Für die Lehrkräfte werden Trainings und Workshops durchgeführt, beispielsweise Rollenspiele für ein Verständnis verschiedener kultureller Perspektiven und Diskussionsrunden (Malmö Stad (d); Pedagog Malmö (a)). Weiterhin organisiert das Antirasistiskt elevnätverk (antirassistisches Schülernetzwerk) Treffen, die Raum bieten für den Austausch zwischen Schülerinnen und Schülern unterschiedlicher kultureller Hintergründe, für interkulturellen Wissensaufbau und die Suche nach Lösungen für die Vermeidung von Diskriminierung (Pedagog Malmö (b)).

Stadtplanung ist ein weiterer wichtiger Bestandteil der Politik Malmös, um sozialen und wirtschaftlichen Anschluss zwischen den Stadtteilen und seinen Bewohnern herzustellen. Ein Beispiel



Kinder einer Schule in Malmö

sind Investitionen in das Problemviertel Rosengård mit über 80 Prozent Zuwandereranteil. Eine hohe Arbeitslosenquote und Kriminalitätsrate prägen das Viertel (Malmö Stad (b)). Dem sucht die Stadtplanungsabteilung durch Investitionen entgegenzuwirken. Durch den Ausbau des Bahnhofs soll das Viertel besser an die Innenstadt angeschlossen werden. Für mehr Nähe zwischen Polizei und Bürgern soll die Errichtung eines Ausbildungszentrums für Polizistinnen und Polizisten sorgen. Zudem plant die Stadt den Bau eines modernen 22-stöckigen Hochhauses, den Culture Caspah (Malmö Stad 2015). Ziel ist es, das Viertel attraktiv für neue Bewohnerinnen und Bewohner, für Geschäfte, Cafés, Kunst und Kultur zu machen (Malmö Business 2017: 4).

Neben der Vernetzung der Stadtteile durch den Ausbau des öffentlichen Nah- und Fahrradverkehrssystems gestaltet die Stadt öffentliche Räume für einen interkulturellen Austausch, beispielsweise in den Bezirksbibliotheken, die gleichzeitig interkulturelle Begegnungsorte sind, Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten und ihr Sortiment entsprechend der Vielfalt der Bewohnerschaft erweitern (Malmö Stad (e)).

Hohe Priorität hat für die Stadt, in allen Lebensbereichen gegen Diskriminierung vorzugehen. Hierfür wurde 2010 der „Strategisk utvecklingsplan mot diskriminering“ (Strategischer Entwicklungsplan gegen Diskriminierung) entwi-

ckelt, der regelmäßig angepasst wird, zuletzt 2014 (Malmö Stad 2014). Explizites Ziel des Plans ist die enge Zusammenarbeit von Behörden mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und religiösen Gemeinschaften. Ein Beispiel ist die Kooperation mit der NGO Malmö mot diskriminering, die u. a. Behörden, Vereine und Verbände in Fragen zu Menschenrechten und Antidiskriminierung berät. Für die kostenlose Rechtsberatung für Bürger in Fällen von Diskriminierung erhält die NGO gemäß einer Verordnung (Sveriges riksdag 2002) staatliche Hilfen und kommunale Projektunterstützung (Malmö mot diskriminering 2015).

Die Stadtverwaltung achtet bei der Vergabe öffentlicher Aufträge auf die Einhaltung von Antidiskriminierungsgesetzen und eine diskriminierungsfreie Beschäftigungspolitik (Malmö Stad (f)). Und sie selbst ist schon Vorbild: Mit einem Anteil von 34 Prozent der Beschäftigten, die im Ausland geboren sind, ist die kulturelle Vielfalt im öffentlichen Sektor bereits sehr hoch (Malmö Stad (f)).

Weitere Aktivitäten der Stadt Malmö zur Förderung des interkulturellen Austauschs:

- Das Ziel, eine offene Stadt für alle zu sein, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder sexueller Orientierung, verfolgt Malmö als Mitglied des Netzwerks European Coalition of Cities against Racism (Malmö Stad 2017: 18).
- 2009 richtete die Stadt ein Kulturzentrum für die Roma-Bevölkerung ein. Das Zentrum ist zugleich Museum und beschreibt die Geschichte der Roma-Bevölkerung der vergangenen 500 Jahre in Schweden. Das Museum empfängt jährlich etwa 20.000 Besucherinnen und Besucher (UNESCO). Aktuell beraten die Stadt und die nationale Regierung über die Gründung eines nationalen Museums für die Einwanderungsgeschichte Schwedens in Malmö.
- Die Stadt fördert den interreligiösen Dialog durch das Projekt „Coexist“: eine neutrale Plattform, auf der sich Vertreter religiöser Gemeinschaften Malmös untereinander sowie mit der Stadtverwaltung und Bür-

gern austauschen können. Ziel ist es, hierfür einen sicheren und geschützten Raum in Malmö zu gewähren (Malmö Stad (g)). Weiterhin sitzt die Stadt Malmö im Stiftungsvorstand der Organisation Open Skåne, die sich für eine kulturelle Offenheit der Region Skåne einsetzt (Open Skåne; www.openskane.se/en/about-us/).

Aktuelle Herausforderungen

Malmö hat aktuell mit einem Anstieg von Straßenkriminalität, Gewalt und Drogenhandel zu kämpfen. Viele der Delikte sind noch nicht aufgeklärt. Die vermehrte Kriminalität konzentriert sich besonders auf Viertel wie Sofielund und Rosengård. Viele der Bewohnerinnen und Bewohner sind zugewandert. Vor allem sind diese Viertel aber geprägt durch eine hohe Armutsrate sowie Arbeitslosigkeit, insbesondere unter den jungen Menschen. Wer Arbeit findet, zieht aus diesen Vierteln weg, etwa jeder vierte Bewohner jährlich.

Diese Entwicklung und damit verbundene Unsicherheit der Bewohnerschaft wird von rechtspopulistischen Parteien instrumentalisiert, um Stimmung gegen Einwanderer zu machen und die in ihren Augen Laissez-faire-Haltung von Malmö zu kritisieren.

Eine Kampagne der lokalen Zeitung Sydsvenskan versucht gerade das zu verhindern und die Bewohnerschaft Malmö einzubinden. Unter dem Hashtag #framåtmalmö (Vorwärts Malmö) sollen Bürgerinnen und Bürger konstruktiv über aktuelle Probleme diskutieren, aber auch konkrete Lösungsansätze vorstellen (Reith 2017; Schmiester 2017).

Erfolgsfaktoren der Strategie

Malmö befand sich Mitte der 1990er-Jahre in einer wirtschaftlichen Krise und empfing im selben Zeitraum viele Zuwanderer: Anstatt sich abzukapseln, begriff die Stadt diese Situation als Chance und förderte mit Investitionen in Infrastruktur und Wirtschaft die internationale Ausrichtung einer wissensbasierten Ökonomie.

Gleichzeitig erkannte die Stadtverwaltung, dass für die Ausschöpfung der Potenziale einer vielfältigen Bevölkerung gleichberechtigte Teilhabechancen durch inklusive Politiken geschaffen werden müssen. Wichtige Erfolgsbausteine:

• Soziale Nachhaltigkeit

Mit der Vision einer sozial nachhaltigen Stadt zeigt Malmö seinen Bürgerinnen und Bürgern, dass bestehende sozioökonomische Ungleichheiten erkannt sind und soziale Kohäsion durch gleichberechtigte Teilhabe für alle die Politik der Stadtverwaltung bestimmt. Die Vielfalt der Bewohnerschaft wird dabei nicht als separates Thema behandelt, sondern als selbstverständliches Element der Stadtgesellschaft.

• Vielfältige Verwaltung und geteilte Verantwortung

Eine Verwaltung, die die Vielfalt Malmö reflektiert und die vielfältigen Bedürfnisse der Bewohnerschaft kennt, setzt die soziale Nachhaltigkeitsstrategie um. Es ist ein holistischer Ansatz, den alle Abteilungen der Verwaltung verfolgen.

• Verbindende öffentliche Raumplanung und soziale Investitionen

Die Verbindung von Stadtteilen und die Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten in öffentlichen Räumen bringen die Bürger Malmö zusammen. Investitionen in wirtschaftlich bisher weniger entwickelte Viertel zielen auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse in den Stadtteilen ab.

• Internationales Innovationszentrum

Malmö hat sich nach der Wirtschaftskrise zu einem Innovations- und Wissenszentrum entwickelt, das internationale Unternehmen, Unternehmensgründer, junge Talente und Studierende aus aller Welt anzieht. Heute ist Malmö eine der am schnellsten wachsenden Städte in Schweden.

2.5 Toronto: Vielfalt als Stärke der Stadt

Toronto ist die größte und kulturell vielfältigste Metropole Kanadas. Die Stadt kommuniziert ihre Vielfalt und fördert die gleichberechtigte Teilhabe ihrer Bürgerinnen und Bürger in allen Bereichen des städtischen Lebens. Als zentrale Akteurin implementiert die Verwaltungseinheit Equity Diversity and Human Rights Division (EDHR) in enger Zusammenarbeit mit den jeweils verantwortlichen Abteilungen, Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen eine Vielzahl an Maßnahmen, um dem Anspruch einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe gerecht zu werden.

Inbegriff von Vielfalt

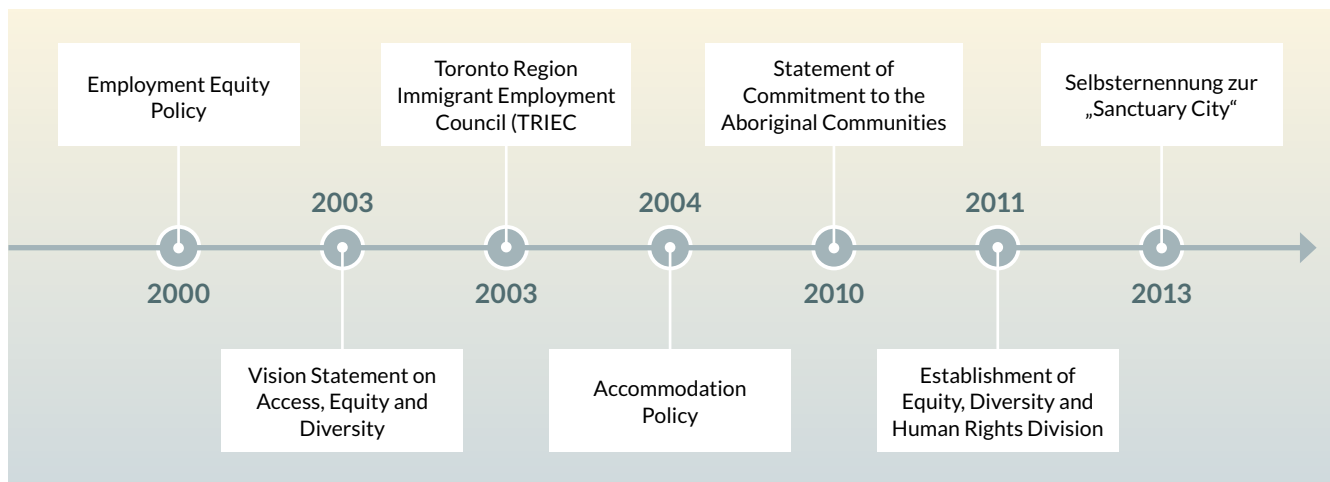
Toronto ist mit über 2,7 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern die bevölkerungsreichste Stadt Kanadas. Eingebettet in die Metropolregion der Greater Toronto Area (GTA), ist sie wichtigster Anlaufpunkt für Zuwanderer in Kanada. Die rund 230 hier lebenden ethnischen Gruppierungen und 140 gesprochenen Sprachen sind Ausdruck einer außergewöhnlichen Vielfalt, laut BBC sogar der vielfältigsten Stadt der Welt (Toronto City (a) 2013: 1; BBC 2016).

Rund die Hälfte der Bewohnerinnen und Bewohner Torontos ist im Ausland geboren, über 35.000 haben einen nordamerikanischen indigenen Ursprung. Die Vielfalt der Bewohnerschaft ist in Toronto etwas Alltägliches, das nicht mehr hinterfragt wird.

1971 legte die nationale Regierung unter Premierminister Pierre Elliott Trudeau Multikulturalismus als politische Leitlinie des Landes fest. Der Canadian Multiculturalism Act förderte die volle,

Einwohner: 2.731.571 (2016)
Anteil im Ausland geborener Einwohner:
47 % (Stichprobendaten des Zensus 2016)
Hauptherkunftsländer/-regionen (Einwohneranteil):
<ul style="list-style-type: none"> • Asien 25 % (China 5 %, Philippinen 4,4 %, Indien 3 %, Sri Lanka 2 %, Hongkong 1,4 %, Iran 1,4 %) • Europa 11 % (Italien 1,7 %, Vereinigtes Königreich 1,5 %, Portugal 1,4 %) • Nord- und Südamerika 8 % (Jamaika 1,7 %) • Afrika 3 % • Ozeanien und weitere Länder 0,1 %
Einkommen pro Kopf:
20.039 Euro (2015, medianes Einkommen von Personen älter als 15)
Arbeitslosenquote:
6,9 % (2017)
Auszeichnungen:
Canada's Best Diversity Employers (Mediacorp Canada Inc.) World's Best City Brands (Resonance) Mehrfache Auszeichnung als lebenswerteste Stadt (z. B. The Economist, PwC, Metropolis Magazine)

gleichberechtigte Teilnahme an der kanadischen Gesellschaft von Menschen jeglicher Herkunft sowie das Zusammenspiel zwischen Menschen und Gemeinschaften verschiedenen Ursprungs (Government of Canada). In Toronto stieg die Zahl der Zugewanderten gemäß der kanadischen qualifikationsbasierten Einwanderungspolitik und der zentralen geographischen Lage schnell: In Verbindung mit der durch die nationale Politik geförderten Anerkennung von Vielfalt konnten die neuen Bewohnerinnen und Bewohner auch ihre eigenen Kulturen in das Stadtbild einbringen. Die lokale Wirtschaft erhielt neuen Schwung



und kulturelle Zentren wie Little Portugal, Koreatown oder Little India entstanden (Miedema und Brown 2012).

Die überdurchschnittlich hoch qualifizierte und größtenteils mehrsprachige Bevölkerung trägt heute entscheidend zu Torontos Wirtschaftsstärke bei: Die Stadt ist das Zentrum für finanzielle Dienstleistungen in Kanada und die drittgrößte Finanzmetropole Nordamerikas nach New York und Chicago. Weiterhin hat sich Toronto zu Kanadas Technologiezentrum mit 14.600 Unternehmen und 159.000 Angestellten entwickelt (Toronto City (b)).

Das qualifikationsbasierte Zuwanderungssystem zeigt sich beispielsweise an der überproportionalen Vertretung von Einwanderern mit einer Qualifikation in den MINT-Fächern: Einwanderinnen und Einwanderer im Alter von 25 bis 64 Jahren machen etwa ein Viertel der Gesamtbevölkerung Kanadas dieses Altersspektrums aus und gleichzeitig über ein Drittel der Personen mit einem universitären Abschluss in den MINT-Fächern (Statistics Canada (a)).

Diversity our Strength – Gleiche Zugangs- und Aufstiegschancen für alle sicherstellen

Toronto sendet mit seinem Stadtmotto „Diversity Our Strength“ eine klare Botschaft. Vielfalt wird weder als zu überwindende Herausforderung gesehen noch als etwas, das es lediglich zu tole-

rieren gilt. Sie wird vielmehr als wichtige Ressource verstanden, die Kanada und Toronto kulturell, wirtschaftlich und gesellschaftlich erfolgreich macht.

Eine Maßnahme mit hoher Symbolkraft, die dieses Verständnis verdeutlicht, ist der jährlich stattfindende „Newcomer Day“: An diesem Tag wird ein vielseitiges Kultur- und Informationsangebot bereitgestellt, um neuangekommene Bewohnerinnen und Bewohner willkommen zu heißen und eine Verbindung zur Stadt und zu seiner alteingesessenen Einwohnerschaft herzustellen. Ein Kernprogramm dieses Tages, den Toronto zusammen mit dem Institute for Canadian Citizenship (ICC) organisiert, ist ein zeremonieller Akt zur Ablegung des staatsbürgerrechtlichen Eides (Toronto City (c)).

Im Jahr 2003 hat sich der Stadtrat mit dem „Vision Statement on Access, Equity and Diversity“ offiziell verpflichtet zu einer Politik der Gleichberechtigung und Vielfalt, bezogen auf alle Aspekte der Vielfalt, und das interkulturelle Selbstverständnis Torontos gefestigt. Das Statement umfasst folgende Zielbereiche (Toronto City (d)):

- Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Leistungen nach dem Prinzip „Equity of Outcome“
- Einbezug aller Bewohnerinnen und Bewohner in Entscheidungsprozesse

- Anerkennung des einzigartigen Status der indigenen Bevölkerung und deren Recht auf Selbstbestimmung
- Schutz von Minderheiten
- Schaffung eines Umfelds für Gleichberechtigung und sozialen Zusammenhalt

Für den Gestaltungsspielraum der Stadt sind deren legislative Autorität, finanzielle Ressourcenausstattung und Einbindung in provinzielle und föderale politische Entscheidungsprozesse bezüglich urbaner Fragen wichtige Faktoren. Die Diversitätspolitik von Toronto ist ein holistisches System, in das verschiedene Verwaltungseinrichtungen eingebunden sind (Ahmadi und Tazan-Kok 2013: 5). Zentrale Akteurin ist die Equity Diversity and Human Rights Division (EDHR) als Teil der Verwaltungseinheit des City Managers (Verwaltungsvorsitzender). Die Abteilung ging 2011 aus der Diversity Management and Community Engagement Unit hervor.

Vision der EDHR ist, dass die Stadt Toronto als politische Akteurin, Arbeitgeberin, Dienstleisterin und Käuferin von Waren und Dienstleistungen den Bedürfnissen aller Bewohner nachkommt. Zu den Hauptaktivitäten der EDHR gehören die Beratung und das Monitoring von Stadtverwaltung, Behörden und Beschäftigten der Verwaltung bezüglich Vielfaltsaspekten sowie die Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Ein Beispiel für letzteres ist die 2016 gestartete Kampagne „Toronto for All“, die mit lokalen Partnern umgesetzt wird (www.torontoforall.ca). Die Kampagne macht auf noch bestehende Formen des Rassismus sowie Islamophobie aufmerksam. Zum Programm zählte die Organisation 41 Bürgerdialoge mit über 800 afrokanadischen Bürgerinnen und Bürgern Torontos, deren Ergebnisse in den „Toronto Action Plan to Confront Anti-Black Racism“ mündeten. Schließlich fällt in den Aufgabenbereich der EDHR die Unterstützung des Rechts auf Selbstbestimmung der indigenen Bevölkerung Torontos (Toronto City (e)).

Für den Zeitraum 2015–2018 hat die EDHR eine umfassende Strategie entwickelt: Schwerpunkte sind die Einhaltung der Verpflichtung der Stadt

zu Gleichberechtigung und Schutz von Menschenrechten, die Förderung eines lösungsorientierten Diskurses über bestehende Diskriminierung, eine bessere Repräsentation der städtischen Vielfalt im öffentlichen Sektor, die Rechenschaftspflicht hinsichtlich diversitätsgerechter Politiken und die Ausweitung der Gemeinwesenarbeit und des Bürgerengagements (EDHR 2015: 8–9).

Mit Blick auf das Ziel, gleichberechtigten Zugang unter Beachtung von Vielfalt und Menschenrechten zu öffentlichen Dienstleistungen sicherzustellen, informiert die Stadt über städtische Leistungen in Portalen und via Hotlines in mehr als 180 Sprachen (Toronto City (c)).

Ein wichtiges Instrument, um Barrieren für einzelne kulturelle Gemeinschaften bei der Nutzung öffentlicher Dienstleistungen zu erkennen, ist die „Equity Lens“ (Toronto City (f)). Anhand von Fragestellungen wie „Have you determined if there are barriers faced by diverse groups? Which groups or populations? What is the impact of the policy/program on diverse groups?“ sind Akteure der Stadtpolitik angehalten, ihre Politiken und Maßnahmen auf Diversitätsaspekte zu überprüfen und den vielfältigen Bedarfen der Bewohner anzupassen. So startete die Toronto Community Housing Corporation (TCHC), aufbauend auf einer Analyse des Ist-Zustands – Mieter kommen aus unteren Einkommenssegmenten und sprechen über 70 Sprachen –, Initiativen wie Anti-Rassismus-Dialoge oder Jugendprogramme und setzte Zielmarken für die vermehrte Beschäftigung von Mietern bei vertraglich vereinbarten Dienstleistungen (Toronto City (f)).

Zur Evaluierung des Fortschritts der bestehenden Politiken, Prozesse und Maßnahmen in den unterschiedlichen Bereichen nimmt die EDHR „Equity Impact Statements“ der unterschiedlichen Abteilungen, die auf den Fragen der „Equity Lens“ basieren, in seinen Berichten für den Stadtrat auf. Daneben weisen Ombudsleute als Verbindung zwischen den Bewohnern Torontos und der Stadtverwaltung auf Verbesserungsmöglichkeiten bei der Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen hin (www.ombudsmantoronto.ca).



Bewohner und Bewohnerinnen der Stadt Toronto

Dabei profitiert nicht nur die legal in Toronto ansässige Bevölkerung von den tiefgreifenden Gleichstellungsbemühungen: Toronto war die erste Stadt Kanadas, die sich 2013 unter dem Titel der „Sanctuary City“ zur Bereitstellung von Leistungen für Menschen ohne Aufenthaltsgenehmigung verpflichtet hat. Demnach haben alle Bewohnerinnen und Bewohner Zugang zu Kernleistungen der Stadt wie der Gesundheitsversorgung oder dem Schulsystem.

Auch in ihrer Rolle als Arbeitgeberin und Auftraggeberin orientiert sich die Stadt an inklusiven und offenen Leitbildern (EDHR 2015: 1). Seit 2000 fördert die Stadtverwaltung, der Employment Equity Policy folgend, die Einstellung von Menschen vielfältiger kultureller und religiöser Hintergründe. Eine diverse Mitarbeiterstruktur soll durch den Abbau von Barrieren der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und regelmäßige Monitoring-Prozesse der Einstellungspraktiken erreicht werden (Toronto City (h)). Gleichberechtigung am Arbeitsplatz konkretisiert sich beispielsweise durch die Einrichtung von Gebetsräumen, flexiblen Arbeitszeitlösungen in der Fastenzeit oder die Ermöglichung freier Tage an religiösen oder kulturellen Feiertagen (Toronto City (i)).

Als Einkäuferin von Gütern und Dienstleistungen verlangt die Stadt von ihren Partnern und Auf-

tragsnehmern, dass sie über Strukturen verfügen, die Diskriminierung, Rassismus und sexuelle Belästigung verhindern. Toronto bindet sich an die Human Rights and Anti-Harassment/Discrimination Policy (HRAP) und den Ontario Human Rights Code für die Bereitstellung diskriminierungsfreier Dienstleistungen (Toronto City (j)).

Die Vielfalt der Stadt spiegelt sich auch in ihren Schulen. Hier werden über 120 Sprachen gesprochen, etwa ein Viertel der rund 246.000 Schülerinnen und Schüler ist außerhalb Kanadas geboren. Im Bereich Bildung setzen die 584 Schulen im Primär- und Sekundärbereich der öffentlichen Schulbehörde Toronto District School Board die politischen Richtlinien für Chancengleichheit und Teilhabe um. Eine offene Schulkultur sowie eine faire Ressourcensteuerung gemäß dem „Learning Opportunity Index“ bilden die Grundlage für erfolgreiches Lernen aller Kinder und Jugendlichen. Der Index misst externe Faktoren, die den Lernerfolg der Schüler beeinflussen können, wie das Einkommen der Eltern. So erhalten Schulen in sozioökonomisch schwächer gestellten Einzugsgebieten eine höhere finanzielle Förderung (Toronto District School Board).

Um eine schnelle und effektive Förderung aller Schülerinnen und Schüler ihrem Sprachniveau entsprechend zu ermöglichen, erhalten neu

angekommene Schüler nach dem Durchlaufen eines zweitägigen Tests eine auf ihre persönlichen Bedarfe zugeschnittene Förderung. Lehrkräfte werden in Fortbildungen zum Aufbau interkultureller Kompetenzen und Weiterentwicklung ihrer pädagogischen Methoden für eine individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen regelmäßig geschult. Je nach Umfeld bieten Schulen wie die Africentric Alternative School und die Rose Avenue Public School mit der Unterstützung des Toronto District School Board Elternworkshops gegen Rassismus und Islamophobie und für interkulturelles Verständnis an (Toronto District School Board).

Weitere Programme und Initiativen in Toronto:

- Der Schwerpunkt der Diversitäts- und Inklusionsabteilung der Polizei Torontos liegt auf der Bearbeitung von Menschenrechtsfragen sowie auf der Förderung eines Kulturwandels hin zu Anerkennung von Vielfalt. Die Zusammensetzung der Polizeibelegschaft soll die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung Torontos widerspiegeln. Zudem sollen die interkulturellen Kompetenzen aller Polizeibeamten gefördert werden, um einen vorurteilsfreien Dienst zu gewährleisten (Toronto Police Service).
- Die Stadtverwaltung setzt sich als aktive Teilnehmerin des Programms „The Mentoring Partnership“ des Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) für den qualifikationsadäquaten Einstieg von Immigranten in den Arbeitsmarkt ein. TRIEC, gegründet 2003 von der Maytree Foundation und der Toronto City Summit Alliance, zielt darauf, Unternehmen und Organisationen mit den vielfältigen Talenten der Stadt zu vernetzen und Unternehmen für die Vorteile kultureller Vielfalt gemäß dem Motto „Diversity drives success“ (TRIEC) zu sensibilisieren. Seit Beginn des Mentoringprogramms 2004 wurden schon 12.000 Matches von Migranten mit Beschäftigten des gleichen Berufsfeldes durchgeführt (Toronto City (k)).
- Mit dem „Statement of Commitment to Aboriginal Communities“ von 2010 erkennt Toronto das Recht auf Selbstbestimmung der

indigenen Völker an. Neben Maßnahmen zur Förderung dieses Rechts beschloss die Stadt 2012 die Aboriginal Education Strategy, die u. a. vorsieht, die Geschichte der indigenen Bevölkerung Torontos an den Schulen der Stadt zu lehren (Toronto City (l)).

Aktuelle Herausforderungen

Als Metropole steht Toronto dauerhaft vor der Herausforderung, alle Bewohnerinnen und Bewohner an dem Wohlstand und den Wachstumsprozessen gleichermaßen teilhaben zu lassen und Trends wachsender wirtschaftlicher Ungleichheiten entgegenzutreten (Walks, Dinca-Panaitescu und Simone 2016). Der Zensus 2016 ergab, dass noch etwa ein Viertel der Kinder in Toronto in Haushalten mit niedrigen Einkommen lebt. Dabei sind Familien mit vielfältigen ethnischen Hintergründen, besonders indigene Familien, stärker betroffen (Monsebraaten 2017). Um Chancengerechtigkeit künftig zu gewährleisten, versucht die Stadt unter anderem, erschwinglichen Wohnraum in allen Vierteln bereitzustellen und den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten voranzutreiben (Monsebraaten 2015).

Erfolgsfaktoren der Strategie

Toronto ist die Stadt der Vielfalt in Kanada und kommuniziert diese Vielfalt klar als wesentliche Stärke. Folgende Elemente der Stadtstrategie sind hervorzuheben:

• Vielfalt als Stärke

Bereits durch ihr Leitbild „Diversity Our Strength“ kommuniziert die Stadt ihr ressourcenorientiertes Verständnis von Vielfalt. Der politische Diskurs spiegelt dies wider und bezieht alle kulturellen und religiösen Gruppen auf Basis menschenrechtlicher Grundsätze mit ein. Die vielfältigen Hintergründe und die hohe Qualifikation der Bevölkerung Torontos werden als Stärke und Treiber wirtschaftlichen Wachstums verstanden.

- **Institutionelle Verankerung**

Durch die Equity Diversity and Human Rights Division wurde eine zentrale Stelle geschaffen, die Diversitätsmaßnahmen koordiniert, berät und überwacht. So wird sichergestellt, dass die Selbstverpflichtung der Stadt zu Gleichberechtigung, Anerkennung und Förderung von Vielfalt in allen städtischen Verwaltungsebenen gelebt wird.

- **Equity of Outcome**

Die Orientierung Torontos am Prinzip „Equity of Outcome“ bedeutet, dass die Bürgerinnen und Bürger ihren Bedarfen angepasste Leistungen und Unterstützungsmaßnahmen erhalten. Somit wird gewährleistet, dass auch sozial benachteiligte Bevölkerungsgruppen von den gleichen Aufstiegschancen profitieren wie besser gestellte Gesellschaftsmitglieder. Das Instrument der „Equity Lens“ ist für politische Entscheidungsträger, Verwaltungsmitarbeiter und kommunale Akteure eine Richtschnur, Diversitätsaspekte zu berücksichtigen.

- **Zugang zum Arbeitsmarkt und inklusives Bildungssystem**

Toronto heißt Zuwanderer aktiv willkommen und fördert von Beginn an deren Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Bildung. Akteure wie TRIEC vernetzen Neuangekommene mit Unternehmen. Die Grundlage für Chancengerechtigkeit im Bereich Bildung legt die Arbeit des Toronto District School Boards: Der „Learning Opportunity Index“ ermöglicht eine bedarfsorientierte, faire Mittelverteilung. Eine individuell zugeschnittene Förderung auf neu angekommene Schülerinnen und Schüler erleichtert den Übergang in ein neues Schulsystem.

2.6 Nashville: Aktive Partizipationsmöglichkeiten für New Americans

Eine gelebte Willkommenskultur heißt für die Stadtverwaltung Nashvilles, die Beteiligungsmöglichkeiten der neuen Bürgerinnen und Bürger zu stärken und die Basis für eine dauerhafte demokratische Beteiligungskultur zu schaffen. Die Beteiligungsmöglichkeiten sind durch spezielle Programme und ein zentrales Büro im Bürgermeisteramt strukturell gefestigt.

Ein Modell für das ganze Land

Nashville, bekannt als Zentrum der Countrymusik, ist die Hauptstadt des US-Bundesstaates Tennessee. Etwa 1,8 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner leben im Ballungsraum Nashville, circa 680.000 in der Stadt.

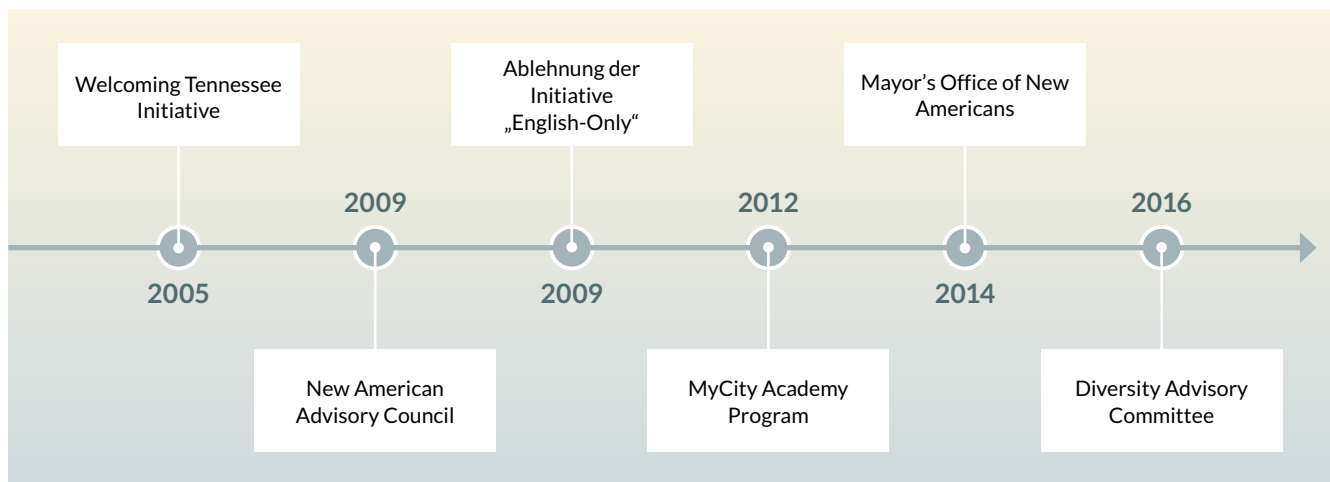
Nashville ist heute das Zuhause vieler verschiedener Bevölkerungsgruppen. Insgesamt sind zwölf Prozent der Nashvillians im Ausland geboren (United States Census Bureau), 30 Prozent der Schülerinnen und Schüler sprechen zu Hause eine andere Sprache als Englisch, 140 Sprachen werden insgesamt in der Stadt gesprochen (Nashville.gov (a)). Neben einer großen lateinamerikanischen Gemeinschaft lebt in Nashville z. B. auch die größte kurdische Gemeinschaft in Nordamerika. Zudem kommt eine wachsende Zahl an Einwanderern aus Staaten wie Somalia, Laos, Bangladesch und Myanmar (Nashville.gov (a)).

Nashville gehört zu den am schnellsten wachsenden Städten in den USA, insbesondere aufgrund von Zuwanderung. So hatte Tennessee zwischen 1990 und 2000 das sechstöchste Zuwanderungswachstum innerhalb der USA und das vierthöchste von Latinos (TIRRC (a)). Im Jahr

Einwohner: 684.410 (2016)
Anteil im Ausland geborener Einwohner:
12,2 % (2012–2016)
Zusammensetzung der Bevölkerung*(Einwohneranteil):
<ul style="list-style-type: none"> • Kaukasisch 56,4 % • Afroamerikanisch 28,1 % • Hispanisch/Latinos 10,1 % • Asiatisch 3,7 % • Indigen 0,5 % • Zwei oder mehr Hintergründe 2,4 % • Hawaiianisch oder von einer anderen pazifischen Insel 0,1 %
Einkommen pro Kopf:
24.661 Euro (Mittelwert, 2012–2016)
Arbeitslosenquote:
3,6 % (2016)
Auszeichnungen:
New York Times „It-City“ 2013 Joe Kraft Humanitarian Award 2014 für den ehemaligen Bürgermeister Karl Dean
<small>*Zu Nashville sind keine Daten zu Hauptherkunftsländern/-regionen verfügbar.</small>

2012 verzeichnete Nashville die am schnellsten zunehmende Einwanderungsbevölkerung der USA (Nashville.gov (a)). Setzt sich der gegenwärtige Trend fort, werden 2040 etwa 2,5 Millionen Menschen in Nashville und Umgebung leben (Nashville Chamber of Commerce 2017: 17). Zudem wird die Stadt eine „majority-minority city“ sein, in der keine Bevölkerungsgruppe eine Mehrheit darstellt.

Vor allem während wirtschaftlicher Expansionsphasen zog es viele Zuwanderer nach Nashville. Die Stadt wirbt mit dem Motto „Live, Work, and



Play“. Attraktiv für Zuwanderer sind insbesondere die moderaten Lebenshaltungskosten bei gleichzeitig guten Jobmöglichkeiten und einer internationalen Gemeinschaft (Nashville.gov (a)). Wichtige Wirtschaftssektoren sind die Autoindustrie mit Sitzen von Nissan North America oder General Motors, das Gesundheitswesen, Unternehmensdienstleistungen mit globaler Vernetzung sowie die Musikindustrie (Nashville Chamber of Commerce 2017: 4). In einem Ranking des Brookings Institution Metro Monitor liegt Nashville auf Platz zehn bei der Entwicklung von Wohlstand und auf Platz fünf bei den Wirtschaftswachstumsindikatoren (Brookings 2016: 10, 13).

Institutionalisierung der Partizipationsmöglichkeiten für „New Americans“

Die Stadtverwaltung Nashvilles heißt „New Americans“ mit der Überzeugung willkommen, dass kulturelle Vielfalt Innovationen hervorbringt, die Wirtschaft stärkt und zu gesellschaftlicher Entwicklung beiträgt. Die Etablierung dieser Willkommenskultur Nashvilles ist eng mit einem zivilgesellschaftlichen Engagement in den 2000er-Jahren verbunden: Vor dem Hintergrund des starken Anstiegs der Einwanderungsbevölkerung in Tennessee gründete sich 2003 die Tennessee Immigrant and Refugee Rights Coalition (TIRRC) mit dem Ziel, die Rechte der Einwanderer in Tennessee zu vertreten. Um den wachsenden Ressentiments gegen Zuwanderer nach dem Anschlag vom 11. September 2001 entgegenzuwirken,

startete die Organisation 2005 die „Welcoming Tennessee Initiative (WTI)“, die Inspiration für den Aufbau des nationalen Welcoming-America-Netzwerks (www.welcomingamerica.org) war. Durch Dialog oder Kampagnen über den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Beitrag von Migranten sowie die Aktivierung lokaler Führungskräfte stärkt WTI das Verständnis und die Toleranz gegenüber Zugewanderten (TIRRC (b)).

Als Meilenstein der Willkommenskultur gilt das Jahr 2009, in dem die Bürgerinnen und Bürger Nashvilles ein Volksbegehren ablehnten, das Englisch zur alleinigen Amtssprache gemacht hätte. Ein großer Teil dieses Erfolgs wird den Aktivitäten der WTI zugesprochen und weiteren lokalen Organisationen, wie der Conexión Américas. Aber auch der damalige Bürgermeister Karl Dean (Amtsperiode 2007–2015) bezog klar Stellung und führte eine Koalition von Wirtschaftsführern, Gewerkschaften, kirchlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Bildungseinrichtungen gegen die Einführung der English-Only-Politik an.

Mit ihrem Votum bestätigten die Bürgerinnen und Bürger Nashvilles den Weg hin zu einer „Welcoming City“ – und das entgegen dem nationalen Trend: Über 30 Staaten und 19 Städte hatten sich zu diesem Zeitpunkt bereits für eine English-Only-Politik entschieden (New York Times 2009a, 2009b).

Im Jahr des Referendums führte die Stadtverwaltung den New American Advisory Council ein:

Stakeholder aus Migranten- und Flüchtlingsorganisationen (aktuell 13 Mitglieder) tauschen sich jeden Monat im Rathaus mit der Stadtverwaltung über die Bedarfe der „New Americans“ aus. Sie ergründen konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten neu Zugewanderter sowie zur Stärkung des Zusammenhalts der Bürger Nashvilles (Nashville.gov (b)).

Aus diesem Dialog gingen bereits mehrere erfolgreiche Initiativen hervor: So fördert die 2012 ins Leben gerufene „MyCity Academy“ die Interaktion zwischen Stadtverwaltung und „New Americans“. Durch Treffen mit Vertretern der Lokalregierung sowie Führungen durch öffentliche Gebäude und Einrichtungen in einem Zeitraum von sieben Monaten gewinnen die Teilnehmenden einen tiefen Einblick in die städtischen Verwaltungsstrukturen. Das erworbene Wissen erlaubt den neuen Bürgern Nashvilles, ihre Bürgerrechte und Partizipationsmöglichkeiten am öffentlichen Leben wahrzunehmen (Nashville.gov (c)). Gleichzeitig sollen sie eine Rolle als Multiplikatoren einnehmen und ihr erworbenes Wissen mit Freunden und Familie teilen.

Im Jahr 2014 wurde das Mayor's Office of New Americans eingerichtet, angesiedelt im Mayor's Office of Neighborhoods and Community Engagement, mit der Aufgabe, sich für die Bedürfnisse von Zuwanderern einzusetzen und sie zu befähigen, sich an politischen und gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen. Die Förderung der Partizipationsmöglichkeiten für neu zugewanderte Bürgerinnen und Bürger wurde somit strukturell gefestigt. Das Büro koordiniert neben den genannten Aktivitäten die folgenden Programme (Nashville.gov (d)); www.nashville.gov/Mayors-Office/Neighborhoods/New-Americans.aspx):

- „Parent Ambassadors“: Das Programm bildet eine Brücke zwischen den Schulen der Stadt und neu angekommenen Familien in Nashville. 25 ehrenamtliche „Parent Ambassadors“ (aktuell aus Ägypten, dem Irak, dem Kongo, Mexiko, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Puerto Rico, Somalia und dem Sudan) wurden für diese Aufgabe geschult. Die „Parent Ambassadors“ sind Ansprechpersonen für eine Familie, haben denselben kulturellen Hintergrund und sprechen deren Muttersprache. Sie

informieren über das Schulsystem und beraten Eltern sowie Lehrkräfte, damit der Übergang in die neue Schule gelingt. Das Programm arbeitet zusammen mit dem MNPS Office of English Learners.

- „New Americans Fellowship“: Während eines Sommerpraktikums lernen Studierende oder Hochschulabsolventen die Arbeit des Mayor's Office of New Americans kennen.
- „Pathway for New Americans“: Fünf Bibliotheken und fünf Gemeindezentren haben „New Americans Corners“ eingerichtet, die Ressourcen zur Vorbereitung des Einwanderungstests bereitstellen. Geschultes Personal steht als Ansprechpartner zur Verfügung.
- Das 2015 gestartete Programm „MyCity Connect“ fördert den Austausch und die Vernetzung von „New Americans“ und Alteingesessenen bei Freizeitaktivitäten, gemeinsamem zivilgesellschaftlichen Engagement, Kulturveranstaltungen sowie Vernetzungsveranstaltungen für (Klein-)Unternehmer.

Nashville hat ein starkes Netz von NGOs, die sich für den Ausbau der Willkommenskultur und Teilhabemöglichkeiten von Zuwanderern einsetzen. Viele von ihnen haben ihren Sitz im Casa Azafrán, einem 2.676 qm großen Gemeinde- und interkulturellen Begegnungszentrum mit dem Motto „Mi Casa es tu Casa – a Home for all“. Mit dem Standort am Eingangstor der kulturell diversen Viertel South Nashville und Nolensville Pike Corridor bietet das Zentrum viele Serviceleistungen in den Bereichen Gesundheit, Finanz- und Gründerberatung, (Weiter-)Bildung sowie Kunst und Kultur an einem Ort. Durch die Vielfalt der Angebote ist das Casa Azafrán zu einem bedeutenden wirtschaftlichen und kulturellen Hub geworden und gilt als Musterbeispiel für die Zusammenarbeit vieler Akteure.

Die Stadtverwaltung tauscht sich intensiv mit den Organisationen aus; das Dialogformat „Nashville Dialogue on Race, Equity, and Leadership“ ist hierbei eine wichtige Plattform (www.nashville.gov/Mayors-Office/Neighborhoods/REAL-Nashville-Dialogue.aspx).



Teilnehmerinnen der Initiative „Welcoming Tennessee“

Die Willkommenskultur und der positive Beitrag von Zuwanderern für die Vitalität der Stadt werden durch Führungskräfte der Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft in der Öffentlichkeit gestärkt, wie das Zitat von Karl Dean unterstreicht: „When an immigrant comes to America and considers all of the cities or towns where they could locate, and they choose to live in Nashville, that is an incredible honor to us. I believe with that honor comes a duty to ensure that New Americans have an opportunity to succeed in their new home“ (Karl Dean, zitiert nach Welcoming America).

Im Jahr 2015 veröffentlichte die Handelskammer von Nashville im Auftrag von Welcoming America eine Studie über den wirtschaftlichen Beitrag von Nashvilles Migranten sowie deren Wahrnehmung bei lokalen Führungspersonlichkeiten (Wirtschaft, NGOs). Das Ergebnis war eindeutig: Der Beitrag von Migrantinnen und Migranten zu Innovationen, internationalem Handel, ausländischen Direktinvestitionen, Rekrutierung und globaler Reichweite wird von den Befragten sehr positiv bewertet. Diese unterstreichen die Bedeutung von Zuwanderung für die Lebensqualität und Wirtschaftskraft der Region (Nashville Chamber of Commerce 2015: 3).

Dieser Linie folgend, ist die offizielle Vision der Stadtverwaltung, Vielfalt bezogen auf alle

Aspekte zu nutzen und zu fördern, Gerechtigkeit und Inklusion als Querschnittsthema umzusetzen, die verschiedenen Gemeinschaften Nashvilles miteinzubeziehen und öffentliche Leistungen für alle Bewohnerinnen und Bewohner zu erbringen. Die Verwaltung setzt diese Ziele um, indem sie bei der Rekrutierung von Beschäftigten, bei der Auftragsvergabe und Wirtschaftsförderung Vielfaltsaspekte berücksichtigt (Nashville.gov (e)). Damit auch alle städtischen Leistungen entsprechend gestaltet werden, führte die Stadtverwaltung 2016 die Position des Chief Diversity Officer ein und schuf das Diversity Advisory Committee mit Vertretern aus unterschiedlichen Abteilungen der Verwaltung.

Bei einem Besuch im Dezember 2014 führte der damalige US-Präsident Barack Obama das Willkommensklima in Nashville als ein Modell für das gesamte Land an (www.youtube.com/watch?v=9ez_OAzBY50).

Aktuelle Herausforderungen

2017 wurde auf nationaler Ebene die Beendigung des Programms „Deferred Action for Childhood Arrivals (DACA)“ beschlossen. Bei DACA handelt es sich um ein Schutzprogramm für Migrantinnen und Migranten, die als Kinder ohne Papiere in die USA gekommen sind. Mit einer DACA-

Aufenthaltserlaubnis können sie wie US-Bürger arbeiten, zur Schule gehen oder studieren. Allein in Tennessee konnten seit der Einführung im Jahr 2012 rund 8.300 junge Menschen durch DACA einen Arbeitsplatz finden. Die Stadtverwaltung Nashvilles spricht sich deutlich gegen die Beendigung aus und fordert den amerikanischen Kongress auf, das Programm wiedereinzuführen.

Zwar ist es das Ziel der Stadtverwaltung, dass auch ihre eigene Beschäftigungsstruktur ein Abbild von Nashvilles vielfältiger Bevölkerung ist, doch aktuell sind beispielsweise nur zwei Prozent der Beschäftigten lateinamerikanischer und nur 0,9 Prozent asiatischer Herkunft. (Nashville.gov (i)). Derzeit erarbeitet das Diversity Advisory Committee daher eine Strategie zur Rekrutierung, Einstellung und Bindung von Beschäftigten, die repräsentativ für Nashvilles lokale demographische Struktur stehen.

Erfolgsfaktoren der Strategie

Eine Willkommenskultur zu leben, bedeutet in Nashville nicht nur ein offenes und freundliches Stadtklima zu etablieren, sondern auch eine ernsthafte Verpflichtung der Stadt, Ressourcen bereitzustellen, um eine aktive Beteiligung der neuen Bürgerinnen und Bürger zu fördern. Die wichtigsten Erfolgsfaktoren der Stadtstrategie:

- **Befähigung zur politischen Mitbestimmung**

Die Stadtverwaltung unterstützt aktiv eine auf Dauer angelegte politische Partizipation der neuen Bürger Nashvilles. Programme wie „MyCity Academy“, der New American Advisory Council oder schließlich die Einrichtung des Mayor’s Office of New Americans schaffen Möglichkeiten der direkten Beteiligung und fördern das gegenseitige Vertrauen.

- **Leadership**

Die Willkommenskultur wird durch eine deutliche Positionierung von Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft gestützt. Hierdurch wird eine wertschätzende Haltung gegenüber Zugewanderten in die gesamte lokale Gesellschaft getragen. Glaubwürdigkeit gewinnt der Diskurs u. a. durch die wirtschaftlichen Erfolge der Stadt.

- **Zivilgesellschaftliches Engagement**

Die Etablierung der Willkommenskultur startete mit zivilgesellschaftlichem Engagement und der Initiative „Welcoming Tennessee“, die eine positive Botschaft über und für die neuen Bürger kommunizierte und die lokalen Führungskräfte mobilisierte. Mit ihrem Votum gegen das English-Only-Referendum entschieden sich die Bürgerinnen und Bürger selbst dafür, den Weg zu einer Vielfalt begrüßenden Stadt weiterzugehen. Die Identifikation der Bewohnerschaft mit der Willkommenskultur wurde so gestärkt.

3 Lokale Projekte für ein gelingendes Zusammenleben in kultureller Vielfalt

Das vorige Kapitel hat verdeutlicht, dass das Zusammenleben in kultureller Vielfalt in verschiedenen Handlungsfeldern des städtischen Lebens konkret gestaltet werden muss, sei es in der lokalen Politik, im Bereich Bildung, in der alltäglichen Begegnung mit anderen Menschen in der Freizeit und bei der Arbeit sowie auch im Bereich der lokalen Medienberichterstattung.

Stadtverwaltungen haben die Verantwortung, hierfür einen politischen Rahmen zu setzen. In den einzelnen Handlungsfeldern sind es jedoch oft lokale Akteure wie Vereine, Bildungsinstitutionen, Verbände, NGOs oder Bürgerinitiativen, die neue Ideen zur Förderung des Zusammenlebens entwickeln. Sie selbst sind Teil der Stadtgesellschaft, kennen aktuelle Herausforderungen und sind nahe an den Bürgerinnen und Bürgern. Sie zeigen, wie facettenreich und innovativ die Gestaltung von Vielfalt auf der lokalen Ebene sein kann, und machen deutlich, dass jeder und jede mit guten Ideen tatkräftig daran mitwirken kann, das Zusammenleben vor Ort zu gestalten.

Dieses Kapitel stellt nun eine Auswahl an lokalen Initiativen guter Praxis vor, die von internationalen Expertinnen und Experten im Rechercheprozess genannt wurden. Sie sind aus ganz unterschiedlichen Stadtkontexten und zu verschiedenen Zeitpunkten entstanden. Hinter ihnen stehen lokale Akteure mit unterschiedlichen Organisations- und Professionalisierungsgraden.

Als Antworten auf lokale Herausforderungen leisten (oder leisteten) die beschriebenen Initiativen Pionierarbeit bei der Suche nach Lösungsansätzen im städtischen Zusammenleben und haben sich als mobilisierend in ihrem jeweiligen Handlungsfeld erwiesen. Damit können sie Anstoß und Ideen für gezieltes Handeln auch in deutschen Stadtkontexten geben.

3.1 Bürgerschaft – Teilhabe und Anerkennung

Bürgerschaft im städtischen Kontext bedeutet, allen Bewohnerinnen und Bewohnern die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und den Zugang zu Ressourcen zu ermöglichen, ein Klima des Willkommenseins zu schaffen und allen ein Gefühl der Zugehörigkeit zur Stadt zu vermitteln. In einer vielfältigen Stadtgesellschaft geht es aber auch darum, allen Stadtbürgern die Möglichkeit zu eröffnen, sich an öffentlichen Angelegenheiten zu beteiligen. Hierzu gehören die interkulturelle Öffnung von Organisationen, Dialog und Austausch, die Berücksichtigung kultureller Identitäten in Beratungsorganen oder auch Stimmrechte. Voraussetzung dafür ist, dass neue wie alte Bürger ihre Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten kennen.

In New York erhält jede Einwohnerin und jeder Einwohner, unabhängig vom Aufenthaltsstatus, mit der New York City ID (IDNYC) einen offiziellen Stadtausweis, der beispielsweise Zugang zu Bankkonten, kultureller Teilhabe oder dem Bildungs- und Gesundheitssystem ermöglicht und von der Verwaltung, von Schulen, Polizei, Banken und vielen privaten Unternehmen anerkannt wird. Das Programm „Building Citizenship“ in kanadischen Städten heißt „New Canadians“ feierlich willkommen und klärt sie über das Leben in Kanada sowie ihre Rechte und Pflichten auf. Das „Building the Bridge“-Programm in Bristol schuf eine institutionelle Form der Beteiligung an kommunalpolitischen Prozessen für die muslimische Gemeinde. Der Religionsrat Marseille Espérance wurde bereits 1990 gegründet, um den interreligiösen Dialog zu fördern und der Stadtverwaltung beratend zur Seite zu stehen.

3.1.1 New York City ID

Akteurin:	Stadtverwaltung New York, Bürgermeister Bill de Blasio
Laufzeit:	seit 2015 www1.nyc.gov/site/idnyc/index.page
Zielgruppe:	alle Bewohnerinnen und Bewohner ab 14 Jahren mit nachweisbarem Wohnsitz in New York City

Ausgangslage

In amerikanischen Städten befinden sich viele Bewohner ohne offizielles Ausweisdokument in einer prekären rechtlichen Lage, die ihnen die Teilnahme am städtischen Leben und den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen stark erschwert. Insbesondere Zuwanderer, marginalisierte Gruppen wie Obdachlose, aber auch viele andere Einwohnerinnen und Einwohner New Yorks stellt das vor große Herausforderungen im Alltag.

Idee und Ziele

Die Einführung eines offiziellen Stadtausweises Anfang 2015, die New York City ID (IDNYC), konkretisiert den von Bürgermeister Bill de Blasio vorangetriebenen politischen Kurswechsel zur Stärkung der Rechte und Teilhabe aller Bewohnerinnen und Bewohner in New York. Diese sollen – unabhängig von ihrem offiziellen Status – durch die IDNYC besser am New Yorker Stadtleben teilhaben können.

Umsetzung

„I am NYC“ – mit diesem Slogan, übersetzt in viele Sprachen, warb die Stadt New York für die IDNYC. Die Idee dahinter ist einfach: Wer seine Identität und einen Wohnsitz in der Stadt nachweisen kann (Obdachlose können eine Hilfsorganisation als Adresse angeben), erhält einen offiziellen Ausweis, die IDNYC, und wird damit Stadtbürger bzw. –bürgerin. Der Aufenthaltsstatus spielt keine Rolle und wird auf dem Ausweis nicht vermerkt. Die IDNYC wird von Verwaltungen, Schulen, Universitäten, Polizei, Banken sowie

von vielen privaten Unternehmen anerkannt (Lebuhn 2017).

Wichtige Umsetzungspartner sind Nachbarschaftsorganisationen, die Stellen eingerichtet haben, bei denen der Ausweis beantragt werden kann. Dass die Polizei die IDNYC akzeptiert, ermöglicht insbesondere Einwohnerinnen und Einwohnern ohne legalen Aufenthaltsstatus ein weitgehend legalisiertes Leben in der Stadt. Sie können mit der Karte etwa ein Bankkonto eröffnen oder Telefon- und Mietverträge abschließen.

Außerdem bietet die IDNYC vergünstigten Zugang zu Museen und anderen Kultureinrichtungen sowie Sportvereinen. Sie ist fünf Jahre gültig, dient jedoch nicht als Arbeitserlaubnis.

Verbreitung und Wirkung

Der Einführungsprozess der Karte wurde wissenschaftlich begleitet. Im Sommer 2016 stellte die Stadtverwaltung die Ergebnisse der Evaluation vor: Fast zehn Prozent der New Yorkerinnen und New Yorker, quer durch alle gesellschaftlichen Gruppen, nutzen den Ausweis, viele von ihnen aus solidarischen Gründen.

Mit dem Melderegister Padrón wurde in Spanien ein ähnliches System auf kommunaler Ebene eines Mitgliedstaates der Europäischen Union etabliert. Auf Grundlage des nationalen Gesetzes Ley Orgánica 4/2000 können Zugewanderte unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus Grundrechte wie das auf Gesundheitsversorgung in spanischen Kommunen wahrnehmen. Ähnliche Modelle werden in Zürich, Bern und Hamburg diskutiert.



Besonderheit

Die IDNYC ist inklusiv, da sie sich an alle Bewohnerinnen und Bewohner New Yorks richtet. Sie ist ein Instrument, das das Gemeinschaftsgefühl in der Stadt und die Teilhabemöglichkeiten aller New Yorker stärkt.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Politischer Wille:** Bürgermeister Bill de Blasio zeigt mit der Einführung der IDNYC politische Führung und setzt ein Zeichen für die Zugehörigkeit aller Bewohnerinnen und Bewohner zur Stadt, auch für diejenigen ohne legalen Aufenthaltsstatus.
- **Multi-Stakeholder-Ansatz:** Das Mitwirken der Verwaltung und weiterer staatlicher Institutionen wie der Polizei sowie privater Unternehmen ermöglicht die Verbreitung und Nutzung der Karte in vielen Lebensbereichen der Stadt.
- **Inklusiver Charakter der IDNYC:** Die Karte richtet sich an alle New Yorkerinnen und New Yorker; keine Gruppe wird speziell angesprochen, sondern die Stadtgesellschaft in ihrer Gesamtheit. Dies schafft Zugehörigkeit und ein Gemeinschaftsgefühl.

3.1.2 Programm „Building Citizenship“ in kanadischen Städten

Akteur:	Institute for Canadian Citizenship (Wohltätigkeitsorganisation) in Zusammenarbeit mit dem Federal Ministry of Citizenship, Immigration, and Refugees
Laufzeit:	seit 2007 www.icc-icc.ca/site/program/building-citizenship/
Zielgruppe:	neu zugewanderte und alteingesessene Bürgerinnen und Bürger

Ausgangslage

Kanada ist eines der weltweit beliebtesten Zuwanderungsländer. Neu in einem Land zu leben, bedeutet für die Menschen auch, in eine neue, fremde Kultur einzutauchen. Ein Gefühl des Fremdseins anfangs ist dabei normal, sollte aber so schnell wie möglich in ein Gefühl der Zugehörigkeit zur kanadischen Gesellschaft verwandelt werden.

Idee und Ziele

Basierend auf der Vision „Diversity is a reality. Inclusion is a choice“ begrüßt das Programm „Building Citizenship“ des Institute for Canadian Citizenship (ICC) Zugewanderte mit lokalen Willkommensveranstaltungen. Hierdurch sollen das Zugehörigkeitsgefühl gestärkt und der Austausch mit alteingesessenen Kanadiern gefördert werden, um gemeinsam zu reflektieren, was es bedeutet, aktive kanadische Bürgerinnen und Bürger zu sein.

Umsetzung

Ehrenamtliche setzen das Programm in einem nationalen Netzwerk um. In Komitees organisieren sie zusammen mit lokalen Bürgerämtern Citizenship Ceremonies für „New Canadians“, bei denen die Verleihung der Staatsangehörigkeit für Zugewanderte gefeiert wird. Eingeladen sind alle Bürgerinnen und Bürger der Stadt. Die Feiern finden im Herzen der Gemeinden statt, etwa an Schulen, in Gemeindezentren oder Kultureinrichtungen. In einer sich anschließenden Gesprächsrunde erörtern die Zugewanderten sowie deren Freunde, Familien und die Gemein-

demitglieder Fragen zum Leben in Kanada und zur kanadischen Gesellschaft, zu Werten, Beteiligungsmöglichkeiten, Rechten und Pflichten.

Verbreitung und Wirkung

2007 startete das Programm an drei Standorten und ist seitdem stetig gewachsen. 2012/2013 gab es schon über dreißig ehrenamtliche Komitees in acht kanadischen Provinzen. Im Jahr 2017 veranstaltete das ICC 67 Citizenship Ceremonies in 32 kanadischen Städten. Insgesamt wurden fast 3.000 neue Bürgerinnen und Bürger vereidigt und nahmen an den Diskussionsrunden teil. Etwa 900 sogenannte Community Connectors, darunter führende Persönlichkeiten aus den Bereichen Privatwirtschaft, Kultur, Bildung, Medien und Zivilgesellschaft, moderierten die Veranstaltungen.

Neben einem attraktiven Internetauftritt mit vielen Fotos zur Dokumentation der Citizenship Ceremonies erreicht das ICC mit seinen Kanälen in den sozialen Medien viele Interessierte. 2017 besuchte Premierminister Justin Trudeau eine der Veranstaltungen und betonte die Bedeutung einer gelebten Willkommenskultur.

Besonderheit

Der Ansatz hat hohe Symbolkraft. Im Sinne seines Ursprungs als Graswurzelbewegung werden alle interessierten Bürgerinnen und Bürger direkt einbezogen: Alte Vielfalt trifft auf neue Vielfalt und stärkt somit den Zusammenhalt der kanadischen Gesellschaft.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Einbezug lokaler Akteure und Bürger:** Die Veranstaltungen richten sich sowohl an neu Zugewanderte als auch an alteingesessene Bürgerinnen und Bürger der Stadt sowie an lokale Akteure als Gastgeber der Veranstaltungen.
- **Positive Botschaften:** Die Zeremonien betonen den positiven Beitrag von Zuwanderern für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung von Kanadas Städten und fördern ein Gefühl des Stolzes auf die Vielfalt der kanadischen Gesellschaft.
- **Hohe Sichtbarkeit:** Präsenz in sozialen Medien, ein starker Internetauftritt und prominente Unterstützung erhöhen die Sichtbarkeit des Programms.



3.1.3 Programm „Building the Bridge“ in Bristol

Akteur:	Building the Bridge
Laufzeit:	2008–2010 (Finanzierung durch das nationale Prevent-Programm), seit 2011 Fortführung einzelner Projekte und der Partnership Advisory Group www.allmosquestogether.org/building-the-bridge/
Zielgruppe:	Bevölkerung in Bristol mit Fokus auf die muslimische Gemeinde

Ausgangslage

2003 wurde im Vereinigten Königreich die Prevent-Strategie zur Verhinderung von Radikalisierung und Terror aufgesetzt, die auf kommunaler Ebene implementiert wird. Nach den Anschlägen in London 2005 konzentrierten sich die 2007 neu gestalteten Prevent-Maßnahmen hauptsächlich auf die muslimische Bevölkerung zur Prävention von „home-grown terrorism“. Dieser Fokus auf Muslime als potenzielle Haupttätergruppe wurde deutlich kritisiert, besonders von der muslimischen Gemeinde, sie sich dadurch stigmatisiert fühlte.

Idee und Ziele

Die Stadt Bristol setzte 2008 die Prevent-Strategie unter dem Namen „Building the Bridge“ um. Im Vordergrund standen dabei jedoch der Austausch der muslimischen Gemeinschaften mit der Stadt sowie untereinander und deren Einbezug in öffentliche Entscheidungen. „Building the Bridge“ sollte das Verständnis zwischen religiösen und kulturellen Gemeinschaften verbessern und die muslimischen Gemeinschaften ermutigen, eine aktive politische Rolle einzunehmen.

Umsetzung

„Building the Bridge“ nutzte die Prevent-Förderung, um ein institutionalisiertes Forum zwischen Vertretern der Verwaltung, muslimischen Gemeinschaften und der Polizei zu etablieren, bestehend aus einem Vorstand, der Local Strategic Partnership und einem beratenden Gremium, der Partnership Advisory Group. Für die Umsetzung stellte die Stadt gezielt Personen mit muslimischem Hintergrund ein (Abbildung Seite 57).

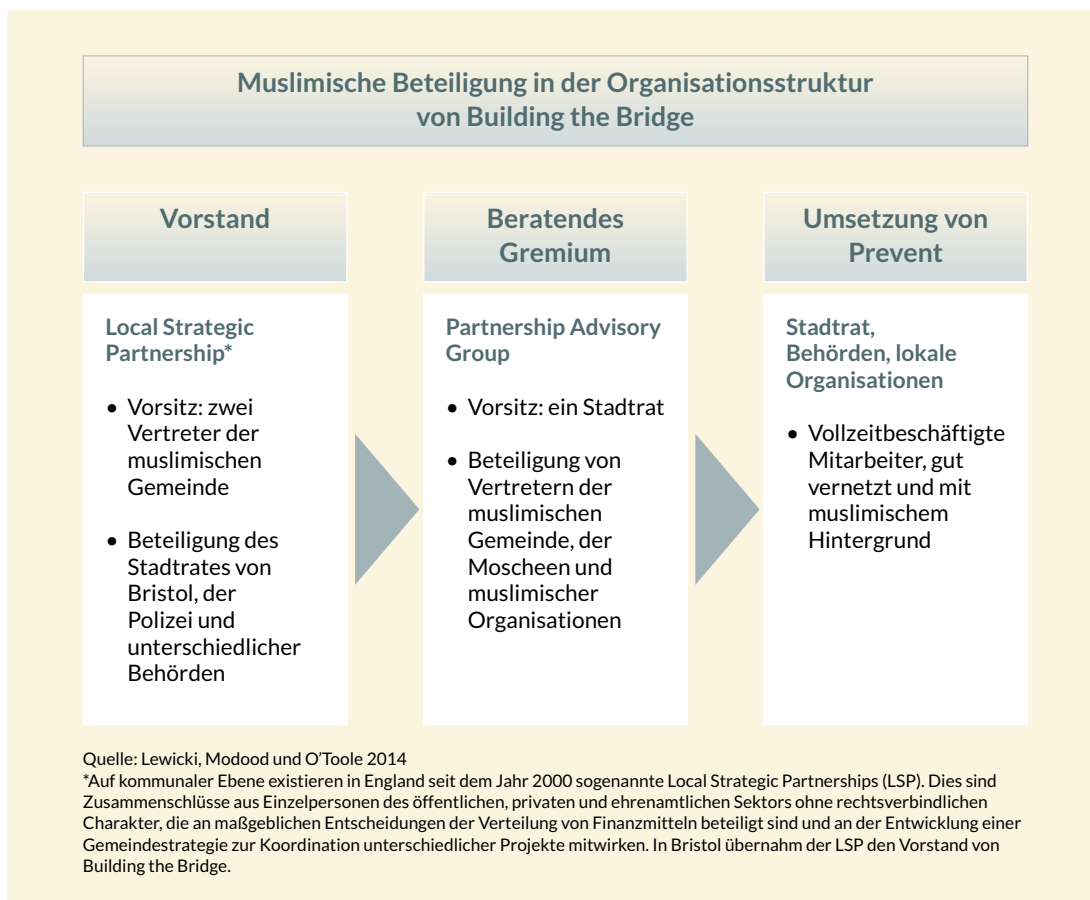
Der Vorstand von „Building the Bridge“ hatte Entscheidungsbefugnis bei der Umsetzung von Prevent-Maßnahmen und bei der Verteilung von Finanzmitteln. Als beratendes Gremium traf sich die Partnership Advisory Group alle sechs Wochen, um aktuelle Fragen zu diskutieren und neue Ideen für Projekte und Initiativen zur politischen Beteiligung zu entwickeln. Hierbei bezog das Gremium viele Organisationen wie die Somali Development Group, das Muslim Women’s Network oder den Council of Bristol Mosques in Beratungsprozesse mit ein.

Konkrete Maßnahmen von „Building the Bridge“ waren beispielsweise Workshops gegen Extremismus an Schulen oder eine Fotoausstellung, die das Leben von in Bristol lebenden Muslimen veranschaulichte und mehrere Auszeichnungen erhielt.

Verbreitung und Wirkung

Die Finanzierung von „Building the Bridge“ durch Prevent lief bis zum Jahr 2010, doch wurden durch das Projekt nachhaltige Strukturen geschaffen: So bestehen einige Projekte in der Jugendarbeit und von der Polizei bis heute. Die Partnership Advisory Group trifft sich zweimal im Jahr.

Die wissenschaftliche Begleitung von „Building the Bridge“ durch die Universität Bristol ergab, dass das Projekt die Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Behörden und den muslimischen Gemeinden in Bristol deutlich gestärkt hat (Lewicki, Modood und O’Toole 2014).



Besonderheit

„Building the Bridge“ reduzierte sich nicht auf die Umsetzung von Antiradikalisierungsmaßnahmen, sondern hat dauerhafte Beteiligungs- und Teilhabemöglichkeiten muslimischer Gemeinden an kommunalpolitischen Prozessen geschaffen.

- **Lokale Umsetzung:** Die kommunale Implementierung der Prevent-Strategie orientierte sich an den örtlichen Gegebenheiten und Bedürfnissen der ansässigen Gemeinschaften.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Dialog und Beteiligung:** Es wird nicht über eine Gruppe gesprochen, sondern miteinander. Dies fördert Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung.
- **Leadership:** Durch den Einbezug der muslimischen Gemeinschaften in Entscheidungs- und Beratungsgremien konnten sie selbst mitgestalten, wie die Maßnahmen aussahen und umgesetzt wurden.

3.1.4 Forum Marseille Espérance

Akteur:	Marseille Espérance (Forum der Stadtverwaltung mit Vertretern verschiedener Weltreligionen)
Laufzeit:	seit 1990 http://social.marseille.fr/marseille-esperance
Zielgruppe:	alle Bürgerinnen und Bürger Marseilles

Ausgangslage

Die Hafenstadt Marseille in Südfrankreich ist Berührungspunkt vieler religiöser und kultureller Gruppen. Ihre jüdische Gemeinde ist die drittgrößte in Europa. Etwa ein Drittel der Einwohnerinnen und Einwohner Marseilles ist nordafrikanischer Herkunft. Prognosen zufolge könnte Marseille die erste europäische Großstadt werden, in der Muslime die Mehrheit bilden.

Idee und Ziele

Schon 1990 entschied die Stadt, dieser gesellschaftlichen Realität entsprechend, die vertretenen religiösen und kulturellen Gruppen in Entscheidungsprozesse einzubeziehen, und gründete das Forum Marseille Espérance. Ziel des Forums ist es seither, den gesellschaftlichen Zusammenhalt durch einen regelmäßigen interreligiösen Dialog zu stärken, gegenseitiges Verständnis und Respekt zu fördern sowie gemeinsame Lösungen für etwaige Konflikte oder Spannungen zu entwickeln.

Umsetzung

Mitglieder von Marseille Espérance kommen regelmäßig mit dem Bürgermeister zusammen, um aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen in der Stadt zu besprechen. Zugleich kommt dem Forum bei gesellschaftlichen Spannungen und Bedrohungen des Zusammenlebens eine Mediatorfunktion zu.

Durch öffentlichkeitswirksame Projekte macht das Forum die religiöse Vielfalt auch im öffentlichen Raum sichtbar und wendet sich an alle Bür-

gerinnen und Bürger Marseilles. Ein Beispiel ist das Skulpturenprojekt „L’arbre de l’Espérance“ (Baum der Hoffnung), bei dem 500.000 Menschen mit ihrer Unterschrift die Bedeutung von Offenheit, wechselseitigem Respekt und Solidarität unterstrichen; zwei andere Beispiele sind die Gestaltung eines interreligiösen Andachts- und Gebetsraumes in einem Krankenhaus sowie eine Pflanzaktion zum 25-jährigen Bestehen des Forums. Jedes Jahr bringt das Forum einen interreligiöseren Kalender heraus, der wichtige Feiertage aller Religionen enthält.

Der Erfolg des Forums zeigt sich auch in der Unterstützung des Baus der Großen Moschee durch Marseille Espérance. Die proaktive Führung durch den Bürgermeister und die Unterstützung durch die in Marseille Espérance vertretenen Führer religiöser Gruppen beschleunigten eine hundert Jahre lange Suche nach einem geeigneten Standort.

Verbreitung und Wirkung

Die von Marseille Espérance verfolgte Programmatik von Inklusion, Zusammenhalt und Hoffnung wird über die Medien und lokale Netzwerke verbreitet: So wurde in den lokalen Medien eine starke Zunahme an Artikeln über zivilgesellschaftliche muslimische Organisationen verzeichnet. Das Forum trug zudem in vielen Fällen erfolgreich zur Beilegung von Konflikten bei (Cities of Migration 2012).

Ähnliche Ansätze finden sich mit dem Rat der Religionen in Frankfurt, Zürich oder Leicester. Das Marseiller Modell wurde von der Stadtverwaltung Brüssel in angepasster Form übernom-



men; mit Barcelona besteht eine Kooperationsvereinbarung.

2004 zeichnete die Fondazione Laboratorio Mediterraneo Marseille Espérance für seine Aktivitäten zur Förderung des interkulturellen Dialogs und des Verständnisses mit ihrem Mittelmeer-Friedenspreis aus.

Besonderheit

Das Forum agiert seit vielen Jahren unter dem Leitbild eines friedlichen und aufgeschlossenen Säkularismus und ist ein respektierter und angesehener Ansprechpartner für Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Leadership:** Sich der Bedeutung eines interkulturellen Verständnisses schon sehr früh bewusst, initiierte der damalige Bürgermeister Marseille Espérance. Seither wird das Forum aktiv von der Stadtverwaltung gefördert.
- **Sichtbarkeit:** Kreative Projekte wie „L’Arbre de l’Espérance“ erhöhen die Sichtbarkeit religiöser und kultureller Vielfalt im Stadtbild Marseilles. Für eine verbesserte Außenwahrnehmung der Aktivitäten nutzt das Forum neben klassischen Kommunikationskanälen der beteiligten Organisationen Plattformen in sozialen Medien und gestaltet jedes Jahr einen Kalender mit religiösen Feiertagen.

- **Bürgerengagement:** Gemeinschaftsprojekte im öffentlichen Raum involvieren die Bürgerinnen und Bürger Marseilles und schaffen eine Verbindung zum Forum.

3.2 Miteinander und voneinander lernen

Bildung ist nicht nur die bloße Weitergabe von Wissen, sondern auch Wertevermittlung und Orientierungshilfe für das individuelle Verhalten. In einer vielfältigen Gesellschaft brauchen Menschen Kompetenzen, um mit unterschiedlichen Lebensstilen und Wertvorstellungen umzugehen. Damit interkulturelles Zusammenleben funktionieren kann, ist es wichtig, ein Grundwissen über andere kulturelle Lebensweisen und Religionen zu erlangen und sich über Gemeinsamkeiten und Unterschiede auszutauschen. Bildungsinstitutionen vor Ort geben Raum für den offenen, interkulturellen Austausch und bieten die Möglichkeit, sich auszudrücken – vorausgesetzt, Kinder und Erwachsene mit verschiedenen kulturellen Hintergründen kommen hier zusammen.

Die Elternvereinigung „Brug Folkeskolen – sammen med mig“ in Kopenhagen hat das Ziel, dass öffentliche Schulen den kulturellen und sozialen Mix der Bevölkerung widerspiegeln. Die Bialik-Rogozin-Schule im Süden Tel Avivs ist ein Musterbeispiel für gemeinsames Lernen in kultureller Vielfalt bei gleichzeitig herausfordernden sozialen Rahmenbedingungen. Der Ansatz „Abrahams Barn“, der in der Gemeinde Sigtuna in Schweden entwickelt wurde, zeigt Schülerinnen und Schülern verschiedener Religionen bzw. ohne Konfession durch Rollenspiele ihre Gemeinsamkeiten auf.

3.2.1 Elternvereinigung „Brug Folkeskolen – sammen med mig“ in Kopenhagen

Akteurin:	Brug Folkeskolen – sammen med mig (Elternvereinigung Nutze deine lokale Schule)
Laufzeit:	seit 2003 http://brugfolkeskolen.dk/in-english/
Zielgruppe:	Eltern von Kindern im vorschulischen und schulischen Alter in drei Kopenhagener Stadtvierteln

Ausgangslage

In Kopenhagens kulturell vielfältigen Vierteln entscheiden sich immer mehr Eltern, ihre Kinder auf eine Privatschule zu schicken. Sie folgen dabei der Annahme, dass an Privatschulen ein kontinuierlich hohes Unterrichtsniveau besteht, das öffentliche Schulen aufgrund der sozialen und kulturellen Heterogenität nicht immer bieten können. Dieses Phänomen der Selektion – in der Regel handelt es sich dabei um Entscheidungen von Eltern höherer Einkommensklassen – führt zu einer verstärkten Segregation in Milieus.

Idee und Ziele

Um dieser Segregation entgegenzuwirken, schloss sich eine Gruppe von Eltern der Mittelschicht zu der Vereinigung „Brug Folkeskolen – sammen med mig“ zusammen. Ihr Ziel ist, dass die öffentlichen Schulen den kulturellen und sozialen Mix der Bevölkerung widerspiegeln.

Umsetzung

„Brug Folkeskolen – sammen med mig“ folgt einem Peer-to-Peer-Ansatz: Eltern werben bei anderen Eltern für öffentliche Schulen in den jeweiligen Stadtvierteln. Sie möchten diese überzeugen, ihre Kinder wieder auf die öffentlichen Schulen der Bezirke zu schicken.

Mittlerweile hat sich die anfangs kleine Gruppe zu einem Elternnetzwerk entwickelt, das Workshops für andere interessierte Eltern durchführt und Schulen bei der Gewinnung von Schülerinnen und Schülern unterstützt und berät. Um das Image der öffentlichen Schulen der Stadtbe-



zirke zu verbessern, betreibt die Elternvereinigung eine intensive Öffentlichkeitsarbeit durch die Vorstellung der Schulen in Kindergärten, die Teilnahme an Stadtteilstesten, den Versand von Newslettern und eine aktive Kommunikation über soziale Medien, um ihre Erfolge bekannt zu machen. Zudem vernetzt sich die Vereinigung mit der kommunalen Politik. Damit einhergehend sensibilisieren die Eltern mit ihren Aktivitäten für die Gefahr der Segregation und die Vorteile gemeinsamen Lernens in kulturell vielfältigen Klassenzimmern.

Verbreitung und Wirkung

Mittlerweile ist die Initiative in drei der kulturell vielfältigsten Viertel Kopenhagens aktiv. Sie kooperiert dabei mit fünf Grundschulen. Finanziert wird die Elterninitiative durch die Stadt und private Mittel. Neben den Ehrenamtlichen wird sie durch eine Vollzeit- und zwei Teilzeitstellen koordiniert.

Besonderheit

Tragende Säule von „Brug Folkeskolen – sammen med mig“ ist das freiwillige Engagement von Eltern zur Überzeugung anderer Eltern.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Bürgerinitiative:** Engagierte Eltern übernehmen selbst Verantwortung und bilden ein Netzwerk.
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Neben einer Website werden Newsletter versendet sowie die sozialen Medien aktiv genutzt, um die guten Geschichten der teilnehmenden Schulen zu verbreiten.
- **Vernetzung:** Durch den Kontaktaufbau und Dialog mit lokalen Schulen und der Kommune fungiert die Vereinigung sowohl als Sprachrohr der Bedürfnisse und Wünsche der Eltern als auch als Kommunikationskanal zwischen den Vertreterinnen und Vertretern staatlicher Schulen sowie der Kommune und den Eltern der Einzugsgebiete.

3.2.2 Bialik-Rogozin-Schule in Tel Aviv

Akteurin:	Bialik-Rogozin-Schule
Laufzeit:	seit 2005 www.youtube.com/watch?v=4QlvR2ZSdWU
Zielgruppe:	Kinder im Süden Tel Avivs (und deren Eltern)



Ausgangslage

In den südlichen Vororten Tel Avivs leben viele Arbeitsmigranten und Geflüchtete in prekären Verhältnissen, häufig ohne einen offiziellen Aufenthaltsstatus. Dabei ist die Bandbreite der regionalen und kulturellen Ursprünge groß: von eingewanderten Familien aus der ehemaligen Sowjetunion oder den Philippinen bis zu Geflüchteten aus afrikanischen Ländern. Herausfordernde sozioökonomische Verhältnisse erschweren es den Eltern, ihre Kinder in der schulischen Bildung zu unterstützen. Diese sind oft auf sich allein gestellt.

Idee und Ziele

Die Bialik-Rogozin-Schule bietet Kindern nicht nur ein Zuhause, sondern eröffnet ihnen auch Perspektiven für eine bessere Zukunft. In einem

kulturell vielfältigen Umfeld ist es die Vision der Schule, die Anerkennung und Akzeptanz der Kulturen der Schülerschaft durch interkulturellen Austausch und Lernen zu fördern und gleichzeitig eine gemeinsame Identität zu stärken.

Umsetzung

Die 1.300 Schülerinnen und Schüler der ersten bis zwölften Jahrgangsstufen der Bialik-Rogozin-Schule kommen aus 51 Ländern; nahezu alle Religionen sind vertreten. Die Schule arbeitet auf der Basis eines umfassenden pädagogischen und sozialen Konzepts. Jedes Kind wird individuell unterstützt und gefördert. Spiele, Sport und Kunst sind zentrale Elemente. Aber auch die verschiedenen Kulturen der Schülerschaft fließen in den Lehrplan ein. Das Bildungskonzept sieht neben dem Erlernen der amtlichen Sprachen die Förderung der diversen Muttersprachen der

Schüler vor. Gleichzeitig fördert die Schule die Entwicklung einer gemeinsamen israelischen Identität, etwa durch das Feiern gemeinsamer Feiertage und durch nationale Symbole im Schulalltag. Um den Kindern ein Zuhause und einen sicheren Ort zu bieten, ist die Schule den ganzen Tag geöffnet. Die Kinder erhalten warme Mahlzeiten sowie bei Bedarf psychologische Betreuung und eine Krankenversicherung.

Die Bialik-Rogozin-Schule arbeitet eng mit Ehrenamtlichen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Unternehmen zusammen. Dabei fördert sie u. a. das gesellschaftliche Engagement der Schülerinnen und Schüler selbst; außerdem werden die Eltern in die Schularbeit einbezogen und erhalten Förderangebote, wie etwa kostenlose Sprachkurse. Finanziert wird die Schule aus öffentlichen Geldern (Regierung und Stadtverwaltung) sowie privaten Spenden.

Verbreitung und Wirkung

Der Erfolg der Schule ist enorm: Über 90 Prozent der Schülerinnen und Schüler beenden sie mit dem Abitur – dies sind mehr als der landesweite Durchschnitt. Das Konzept ist durch internationale Partnerschaften und eine hohe mediale Verbreitung weltweit bekannt geworden. Der Dokumentarfilm „Strangers No More“ über die Schule hat 2011 einen Oscar gewonnen. 2017 ist über sie in Deutschland das Buch „Ein Zuhause in der Fremde“ von Norbert Kron (2017) erschienen. Die Bialik-Rogozin-Schule ist Partnerschule der UNESCO-Schule in Essen.

Besonderheit

Die Bialik-Rogozin-Schule ist ein Vorzeigemodell für hohe Bildungsqualität, für Menschlichkeit und interkulturelles Zusammenleben. Sie bietet Kindern einen friedlichen Ort, ein Zuhause in einem sonst oft schwierigen Umfeld.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Interkulturelle Kompetenz:** Die Schülerinnen und Schüler entwickeln eine gemeinsame israelische Identität und lernen gleichzeitig die vielfältigen Kulturen ihrer Mitschüler kennen und schätzen.
- **Persönlicher Einsatz:** Eine intensive individuelle Betreuung der Kinder, bei der ihre jeweiligen Fähigkeiten im Vordergrund stehen, und der persönliche Einsatz der Lehrerschaft, insbesondere des Schulleiters Eli Nechama, sind zentrale Erfolgsfaktoren.
- **Zivilgesellschaftliches Engagement:** Einerseits werden Eltern, Ehrenamtliche und zivilgesellschaftliche Organisationen in die Schularbeit involviert, andererseits werden die Schülerinnen und Schüler selbst dazu angeregt, sich in ihrer Gemeinschaft zu engagieren.

3.2.3 „Abrahams Barn“ und die Methode „Identifikation führt zu Empathie“ aus Sigtuna

Akteurin:	Sigtunastiftelsen (Stiftung)
Laufzeit:	seit 1991 www.abrahamsbarn.se/?page_id=86
Zielgruppe:	Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte in Schweden

Ausgangslage

Schweden war das erste europäische Land, das den integrativen Religionsunterricht im Klassenverband einführte. Der gemeinsame Unterricht Religionskunskap behandelt Religionen, Weltanschauungen und Ethik sowie religiöse und weltanschauliche Pluralität und ethische Herausforderungen moderner Gesellschaften. Er ist bis zur neunten Klasse ein Pflichtfach in staatlichen schwedischen Schulen (Alberts 2008: 4; Berglund 2015: 29).

Idee und Ziele

Darauf aufbauend ist das Ziel des pädagogischen Ansatzes „Abrahams Barn“ (Abrahams Kinder), entwickelt in einer Schule der schwedischen Kommune Sigtuna, schon frühzeitig Vorurteile gegenüber anderen Religionen abzubauen bzw. präventiv zu verhindern. Stattdessen soll durch das Aufzeigen und Kennenlernen der Gemeinsamkeiten verschiedener Religionen ein Gemeinschaftsgefühl der Schülerinnen und Schüler gefördert werden.

Umsetzung

„Abrahams Barn“ ist ein pädagogisches Instrument für einen übergreifenden Religionsunterricht an Schwedens Schulen. Den Kern hierfür bildet die Methode „Identifikation skapar Empati (IE)“ (Identifikation führt zu Empathie): Über Rollenspiele werden Gemeinsamkeiten zwischen den Religionen in den Fokus gerückt. Die Schülerinnen und Schüler nehmen unterschiedliche Rollen religiöser Figuren ein und beantworten dann Fragen in der ersten Person. Die Ergebnisse



werden schriftlich durch Bilder, Fotos, Videoaufnahmen usw. dokumentiert. Der Name „Abrahams Barn“ bezieht sich auf die drei in den 1990er-Jahren in Schweden am häufigsten vertretenen (abrahamitischen) Religionen Judentum, Christentum und Islam, ist aber nicht auf diese begrenzt und auch für Personen ohne Konfession offen.

Verbreitung und Wirkung

Der Ansatz startete 1991 als Unterrichtsprojekt im Stockholmer Vorort Sigtuna und wurde dann von der Sigtuna Stiftung aufgenommen. Im Rahmen des Programms werden Lehrmaterialien entwickelt und zweimal im Jahr findet ein Workshop zur Methodenvermittlung für Lehrkräfte statt. Auch in der Lehrerbildung an Universitäten wird der Ansatz bereits unterrichtet. Inzwischen erlernen ihn rund 200 Studierende jährlich.

Besonderheit

Die Idee hinter dem Ansatz ist nicht, die Verschiedenheiten der Religionen zu lehren, sondern Empathie und Neugierde bei den Kindern zu wecken.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Spielerische Umsetzung:** Die spielerische Umsetzung durch Rollenspiele fördert die Wahrnehmung, Empathie und Offenheit der Schülerinnen und Schüler.
- **IE-Methode:** Durch die Identifikation mit anderen werden den Kindern Gemeinsamkeiten zwischen ihnen bewusst gemacht und ihr Gemeinschaftsgefühl wird gestärkt.
- **Flexibilität des Ansatzes:** Der Ansatz ist nicht auf bestimmte Religionen begrenzt, sondern offen für Kinder und Jugendliche aller Konfessionen bzw. ohne Konfession.



3.3 Begegnung schaffen und Austausch fördern

Nur durch Kontakt und Beziehungen zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe kann interkulturelles Verständnis entstehen. Voraussetzung hierfür sind Berührungspunkte im Alltag. Gemeinsame Interessen und Aktivitäten befördern die Entstehung eines Wir-Gefühls innerhalb der Stadtgesellschaft. Gefragt sind beispielsweise Vereine und lokale Organisationen, deren Angebot sich an Menschen unterschiedlicher Herkunft richtet. Auch Kultureinrichtungen sind ein wichtiger Ort der Begegnung. Die kreative Inszenierung vielfältiger Geschichten, Blickwinkel und Meinungen ermöglicht eine Auseinandersetzung mit fremden Lebensentwürfen.

Die „Human Library“ funktioniert vom Prinzip her wie eine klassische Bibliothek, doch bringt sie ihre Nutzerinnen und Nutzer nicht mit Büchern zusammen, sondern mit Menschen, die eine besondere Lebensgeschichte zu erzählen haben. Das Koninklijke Vlaamse Schouwburg (KVS, Königlich Flämisches Theater) in Brüssel sieht das Theater als eine Plattform der urbanen multikulturellen Gesellschaft und bindet deren Bewohnerinnen und Bewohner in seine Programmplanung ein. Das von der schwedischen Kommune Simrishamn entwickelte Kartenspiel „More Than One Story“ sensibilisiert die Spieler für die Vielfalt menschlicher Geschichten und trägt dazu bei, Vorurteile abzubauen.

3.3.1 „Human Library“ in dänischen Kommunen und weltweit

Akteurin:	The Human Library Organization (NGO)
Laufzeit:	seit 2000 http://humanlibrary.org
Zielgruppe:	alle Menschen

Ausgangslage

Wenn Personen mit unterschiedlichen Lebensstilen oder verschiedener Herkunft sich voneinander abgrenzen statt sich auszutauschen, führt dies schnell zur Bildung von Vorurteilen. Folgen können Diskriminierung, Stigmatisierung und Gewalt gegenüber bestimmten Gruppen sein.

Idee und Ziele

Die Idee der dänischen NGO The Human Library Organization ist, dass Menschen nur durch den Dialog mit fremden Menschen sich ein eigenes Bild ihres Gegenübers machen. Bestehende Stereotype und Vorurteile werden so abgebaut. Ziel ist es, Menschen zusammenzubringen, die sonst wahrscheinlich nicht in einen Dialog treten würden.

Umsetzung

Die „Human Library“ funktioniert wie eine klassische Bibliothek: Die Leserinnen und Leser leihen sich ein Buch zu einem bestimmten Thema, lesen es in einer bestimmten Zeit und bringen es danach wieder zurück. Je nach Wunsch, können sie anschließend ein weiteres Buch lesen. In der „Human Library“ handelt es sich bei den entliehenen Büchern jedoch um Menschen mit ihren ganz persönlichen Lebensgeschichten. Sie erzählen von ihrem Glauben, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Fluchtgeschichte, ihrer Krankheit oder von weiteren prägenden Erlebnissen. Häufig erörtern die Gesprächspartner den persönlichen und gesellschaftlichen Umgang mit Vorurteilen, Stereotypen und sozialen Widerständen.

Eine „Human Library“ kann beispielsweise im Rahmen einer Kulturveranstaltung, in Schulen, Bibliotheken oder Unternehmen umgesetzt werden. Um Konflikte oder Anfeindungen zu vermeiden, müssen die Leserinnen und Leser der „Bücher“ zuvor begründen, warum sie sich ein menschliches „Buch“ ausleihen möchten.

Verbreitung und Wirkung

Erstmals setzte die Jugendorganisation „Stop the Violence“ die Idee einer „Human Library“ im Jahr 2000 bei einem Musikfestival in Roskilde, Dänemark, um. Die große Resonanz ermutigte einen der Macher, die Idee durch die Gründung von The Human Library Organization weiter zu verbreiten. Heute bietet die NGO eigenständige Veranstaltungen in 80 Ländern an, darunter Israel, Tunesien, Russland, Indien, Singapur und die Philippinen. 2017 gab es erstmals in Zusammenarbeit mit dem dänischen Fernsehsender TV2 Lorry eine sechswöchige Show: „The Human Library“.

Zahlreiche Organisationen haben die Potenziale des Konzepts erkannt und es übernommen. 2003 war es Teil des vom Europarat geförderten Programms „Youth promoting human rights and social cohesion“. Die Human Library Organization hat in zahlreichen Städten sogenannte Bücherdepots aufgebaut. In Lismore, Australien, eröffnete 2006 die erste permanente Bibliothek. Die Veranstaltung einer „Human Library“ ist für die Organisatoren kostenpflichtig. Die NGO ist so von öffentlichen Geldern oder Spenden unabhängig.



Besonderheit

„Don't Judge a Book By its Cover!": „Human Library“ erlaubt es, gesellschaftliche Barrieren zu durchbrechen, indem sie eine sichere und sensible Plattform für den direkten und offenen Austausch bietet.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Persönlicher Kontakt:** Bei einer „Human Library“ wird in einem Zweiergespräch der direkte Kontakt zwischen „Leserin“ bzw. „Leser“ und dem menschlichen „Buch“ hergestellt. Menschen werden im Gespräch mit ihrem Gegenüber mit ihren eigenen Vorurteilen konfrontiert. Die menschlichen „Bücher“ erhalten eine Stimme.
- **Offenes Gespräch:** Bei der „Human Library“ geht es explizit um den Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung. Die „Leserinnen“ und „Leser“ werden ermutigt, ihre Vorurteile und Klischees offen und direkt anzusprechen.
- **Neutrale und sichere Plattform:** Die „Human Library“ bietet einen neutralen Raum zur Konversation, der zugleich für „Buch“ und „Leser“ unverbindlich und zeitlich begrenzt ist. Bei der Vermittlung zwischen „Lesern“ und „Buch“ wird darauf geachtet, dass Erstere keine negativen Absichten verfolgen.

3.3.2 Theater Koninklijke Vlaamse Schouwburg in Brüssel

Akteur:	Koninklijke Vlaamse Schouwburg (Königlich Flämisches Theater, KVS)
Laufzeit:	seit 2001 www.kvs.be/en
Zielgruppe:	Bewohnerinnen und Bewohner von Brüssel und Umgebung

Ausgangslage

Als Hauptstadt von Flandern, Belgien und Europa hat Brüssel eine sehr heterogene Bevölkerung, sprachlich wie kulturell: Neben Flamen und Wal-lonen leben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Europäischen Institutionen, Zugewanderte aus der früheren belgischen Kolonie Kongo, ehemalige Gastarbeiter aus Marokko und der Türkei, Geflüchtete, internationale Studierende und viele mehr in der Metropolregion Brüssel.

Idee und Ziele

Für die kulturell diverse Gesellschaft, die nicht auf eine gemeinsame Vergangenheit zurück-schaut, möchte das Königlich Flämische Theater (KVS) eine interkulturelle Plattform bieten, die die vielfältigen Sprachen, Stimmen und Geschichten der Brüsseler Bevölkerung zusammenbringt. Die Vision des Theaters ist, ein Ort zu sein, mit dem sich alle Bürgerinnen und Bürger Brüssels identifizieren können.

Umsetzung

Im Jahr 2001 wandelte sich das Theater von einem traditionellen Stadttheater für die flämi-sche Mittelklasse Brüssels zu einer Austausch-stätte für die Gesamtheit der Brüsseler Bevölke-rung. Das KVS betrachtet es als seine Aufgabe, Stimmen von Minderheiten, die weniger Zugang zur Kulturlandschaft haben, einzubeziehen (z. B. durch Community Meetings in Kooperation mit lokalen Organisationen, Blogs oder Interviews mit Bürgern) und in Stücken zu inszenieren.

Statt eines einzelnen Intendanten, trifft ein Team von acht Personen mit verschiedenen kul-turellen und beruflichen Hintergründen die künstlerischen Entscheidungen im Konsens und wählt bei jeder Aufführung einen spezifischen Inhalt, der die Herausforderungen und Chancen des städtischen Lebens abbildet – und das in ganz verschiedenen Formaten: Dies kann eine Tanz-choreographie sein, in der die Darstellerinnen die unterschiedlichen gesellschaftlichen Grup-pen repräsentieren, oder ein Vortrag eines fran-zösisch-marokkanischen Philosophen und Kick-boxers über die Bedeutung des Korans in urbanen Gesellschaften. Aufgrund der Heterogenität des Programms hat das Theater kein festes Ensem-ble, sondern arbeitet mit einem Pool freischaf-fender Künstlerinnen und Künstler zusammen, die selbst die Vielfalt der Stadt widerspiegeln. In vielen Stücken stehen auch Brüsseler Bürgerin-nen und Bürger auf der Bühne (Lamrabet; Kuyl 2011).

Verbreitung und Wirkung

Das KVS ist fest in der kulturellen Landschaft der Stadt verankert sowie lokal, national und inter-national vernetzt. Durch Kooperationen und Austausch mit internationalen Künstlerinnen und Künstlern, Schauspielensembles und Spiel-stätten aus aller Welt hat das Theater weltweite Ausstrahlung erlangt. Es pflegt unter anderem intensive Partnerschaften mit dem Kongo und mit Palästina.

Über die Theaterstücke, die in engem Austausch mit der Bewohnerschaft Brüssels entwickelt wer-den, gelingt es, auch Zuschauer zu erreichen, die sonst eher selten ins Theater gehen.

Die bewusste Inszenierung von Pluralität als Beitrag zum Zusammenleben in einer heterogenen Stadtgesellschaft verfolgen in ähnlichen Ansätzen auch das MAXIM Theater in Zürich und das Arsenaal Lazarus Theater in Mechelen. Letzteres präsentierte 2017 die siebenteilige Show „The Life of Mechelen“, in der die Bürgerinnen und Bürger von Mechelen die Vielfalt der Stadt anhand ihrer persönlichen Geschichten und Erfahrungen den Zuschauern näherbrachten.

Besonderheit

Das KVS versteht sich weder als ein Theater der flämischen Mittelschicht noch als Migrantentheater, sondern als ein Theater der gesamten Brüsseler Gesellschaft, das die Verständigung über kulturelle Vielfalt fördert.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Theater als Teil der Gesellschaft:** Das KVS sieht sich als Teil der kulturell vielfältigen Gesellschaft Brüssels.
- **Veränderte Leitungsstruktur und Einbezug der Bewohner:** Das Programm wird nicht von einer einzelnen Intendanz bestimmt, sondern von einem Team, und bezieht die Wünsche der Brüsseler Bewohnerinnen und Bewohner mit ein.
- **Abwechslungsreiches Programm:** Die Stücke des KVS spitzen in verschiedenen Formaten unterschiedliche Fragen des Zusammenlebens in einer kulturell vielfältigen Stadt zu.

3.3.3 Kartenspiel „More Than One Story“ in schwedischen Kommunen und weltweit

Akteurin:	Stadtverwaltung der schwedischen Kommune Simrishamn
Laufzeit:	seit 2012 www.simrishamn.se/mtos
Zielgruppe:	alle Bewohnerinnen und Bewohner einer Gemeinde/Stadt

Ausgangslage

Im Herbst 2011 zeigte das schwedische Fernsehen einen Vortrag der nigerianischen Autorin Chimamanda Ngozi Adichie, die darüber sprach, dass unsere Meinungen über andere Menschen, Völker oder Länder auf zu geringen Informationen basieren, oft auf nur einer einzigen persönlichen Geschichte oder auf verallgemeinernden Narrativen. Chimamanda Ngozi Adichie erläuterte, dass wir die Grundlagen unserer Meinungsbildung überdenken müssen und dass wir mehr Geschichten voneinander brauchen, um Segregation, Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit zu vermeiden.

Idee und Ziele

Inspiziert durch den Vortrag, hat die Kultur- und Freizeitverwaltung der schwedischen Kommune Simrishamn das Kartenspiel „More Than One Story“ entworfen. Es soll Neugier, Verständnis und Respekt zwischen Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Kulturen fördern.

Umsetzung

Das Spiel besteht aus fünfzig Karten. Jede Karte enthält eine Aufforderung zum Erzählen einer persönlichen Geschichte, wie zum Beispiel etwas, wofür die Person dankbar ist, eine Erinnerung aus der Kindheit oder ein nicht erfüllter Traum. Die Spielerinnen und Spieler ziehen abwechselnd eine Karte und erzählen über sich selbst oder hören den Geschichten der Mitspieler zu. Durch das Spiel sollen Brücken zwischen Men-

schen gebaut und ein Verständnis für Personen mit unterschiedlichen Hintergründen geschaffen werden.

In das Kartenspiel sollten die Interessen und Perspektiven von Menschen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher kultureller Hintergründe einfließen: Bei der Formulierung der Fragen wurden Schülerinnen und Schüler, Studierende, Lehrkräfte in Mittelschulen und Gymnasien, Bibliotheksmitarbeiter, ältere Menschen und Flüchtlingskinder einbezogen.

Verbreitung und Wirkung

Die Wirkung des Spiels wird insbesondere darin gesehen, dass auf spielerische Weise statt Ängsten und Vorurteilen anderen gegenüber Toleranz und Aufgeschlossenheit entstehen.

Die Entwicklung und Umsetzung der Idee sowie den Vertrieb des Spiels finanzierte die Kommune. Bereits im ersten Monat wurden alle tausend gedruckten Kartenspiele verkauft. Mittlerweile trägt sich das Projekt durch Verkäufe bzw. Lizenzgebühren für den Verkauf selbst.

Das Spiel wird in über 100 Gemeinden in Schweden eingesetzt – in Schulen, Jugendzentren, NGOs etc. –, hat aber auch international Wellen geschlagen: 2014 wurde es mit dem Intercultural Innovation Award der United Nations Alliance of Civilizations und der BMW Group ausgezeichnet. Der Einsatz des Spiels wird seitdem aktiv von den Vereinten Nationen gefördert. 2015 war es beim internationalen Wettbewerb Diversity Advantage Challenge des Europarates unter den Finalisten.



Das Kartenspiel ist mittlerweile in zwanzig Sprachen und in vielen Ländern der Welt, auch in Deutschland, erhältlich. Andere Länder bzw. Partnerorganisationen können die Fragen auf den Karten nach einer eingehenden Testphase anpassen. Es werden laufend weitere Partnerorganisationen in neuen Ländern für den Vertrieb gesucht.

Besonderheit

In seiner Einfachheit hat das Spiel international Erfolg. Nicht persönliche Meinungen werden erfragt, sondern persönliche Geschichten, Erlebnisse und Emotionen, die Brücken zwischen Menschen verschiedener Herkunft und Kulturen bauen.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Einbeziehung aller Gemeindemitglieder:** Bei der Entwicklung der Spielfragen halfen die Einwohnerinnen und Einwohner der Kommune Simrishamn mit, von jung bis alt, von alteingesessenen bis zugezogen, sodass die Fragen ganz unterschiedliche Perspektiven und Interessen ansprechen.
- **Entdecken von Gemeinsamkeiten:** Die Fragen wurden so gewählt, dass die Spielerinnen und Spieler über Emotionen Gemeinsamkeiten entdecken.
- **Einfache Idee:** „More Than One Story“ kann ohne großen Aufwand gespielt werden, ist leicht verständlich und in verschiedenen Gruppengrößen, Konstellationen und Kontexten spielbar.

3.4 Vielfältige Talente fördern

Damit Städte sich im globalen Wettbewerb um qualifizierte Köpfe positionieren können, gilt es, Vielfalt als treibende Kraft für Wohlstand und Innovation zu verstehen und ein offenes Klima zu schaffen, in dem niemand aus dem Arbeitsleben ausgeschlossen wird und sich die Bewohnerinnen und Bewohner gemäß ihren Qualifikationen und Interessen entfalten können. Hierfür sollten althergebrachte Regelungen und routinierte Praxis im öffentlichen wie privaten Sektor überdacht und neue Konzepte entwickelt werden, um vielfältige Talente aktiv zu fördern.

DiverseCity onBoard will durch Matching-Programme die Zusammensetzung der Führungsebene im öffentlichen und Non-Profit-Sektor in kanadischen Städten vielfältiger gestalten. Die NGO MINE in der Region Skåne in Südschweden vermittelt Unternehmen die wirtschaftlichen Vorteile einer vielfältigen Belegschaft und vernetzt sie mit internationalen Fach- und Führungskräften. Upwardly Global in amerikanischen Städten unterstützt hoch qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer, den Weg in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden.

3.4.1 DiverseCity onBoard in kanadischen Städten

Akteur:	DiverseCity onBoard, Ryerson University
Laufzeit:	seit 2008 http://diversecityonboard.ca
Zielgruppe:	unterrepräsentierte Gruppen, Non-Profit-Organisationen, Verwaltungen, Vorstände und Ausschüsse aus den DiverseCity-Netzwerkstädten



Ausgangslage

Kanadas Städte sind ein Sinnbild für kulturelle Vielfalt. Die sehr heterogene gesellschaftliche Zusammensetzung spiegelt sich allerdings nicht in der Besetzung von Führungspositionen. In Toronto und Umgebung gehört rund die Hälfte der Bevölkerung zu „visible minorities“ – in den Führungspositionen der Metropolregion sind diese Bevölkerungsgruppen jedoch mit nur 13 Prozent repräsentiert (DiverseCity onBoard).

Idee und Ziele

Das Ziel von DiverseCity onBoard ist, Leadership im öffentlichen und Non-Profit-Sektor durch Vielfalt zu verbessern. Die Besetzung von Führungspositionen soll die heterogene Zusammensetzung der kanadischen Gesellschaft zeigen und dazu beitragen, Vielfalt noch fester als Grundwert einer gemeinsamen Gesellschaft zu verankern.

Umsetzung

DiverseCity onBoard unterstützt Organisationen beim Aufbau eines starken, effizienten und diversen Vorstandes. Es basiert auf den Grundpfeilern Training und Matching. Über einen Online-Campus werden Online-Führungstrainings (z. B. zu Recht, Finanzen, Risk Management, Strategie und Vielfalt) angeboten. In den Matching-Programmen geht es um die konkrete Vermittlung: Qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten unterrepräsentierter Gruppen werden mit Non-Profit-Organisationen, dem öffentlichen Sektor, mit Vorständen und Ausschüssen vernetzt.

Die Führungstrainings sind kostenpflichtig und für alle Privatpersonen sowie NGOs, Verwaltungen und Vorstände zugänglich. Die Matching-Programme sind dagegen ausschließlich für unterrepräsentierte Gruppen oder NGOs, Verwaltungen und Vorstände aus den DiverseCity-Netz-

werkstädten vorgesehen. Neben der indigenen Bevölkerung und unterrepräsentierten Migrantengruppen richtet sich das Angebot auch an LGBT-Personen (Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender) sowie Menschen mit Behinderung. DiverseCity onBoard wird über Kursgebühren und öffentliche Fördermittel finanziert.

Verbreitung und Wirkung

Die Idee für DiverseCity onBoard stammt ursprünglich von der Maytree Foundation und ist nun Teil des Global University Exchange Institute an der Ryerson University. Anfänglich ausgerichtet auf die Greater Toronto Area, ist das Programm mittlerweile in sieben kanadischen Städten aktiv. DiverseCity onBoard hat ein Netzwerk von 800 Organisationen und 1.800 Personen aufgebaut. Rund 1.450 Board-Positionen wurden über DiverseCity onBoard ausgeschrieben, gut 700 erfolgreich besetzt. Während der ersten drei Jahre des Projekts stieg die Vielfalt in Führungspositionen der Verwaltungsbezirke mit dem höchsten Anteil sichtbarer Minderheiten um acht Prozent.

DiverseCity onBoard regt explizit zur Nachahmung des Konzepts an. In einem Netzwerk von dreißig Städten, darunter auch Berlin, Köln und Stuttgart, werden Übertragungsmöglichkeiten diskutiert. DiverseCity onBoard wurde 2011 mit dem zweiten Platz des Intercultural Innovation Award ausgezeichnet.

Besonderheit

Das Programm ist einfach in seiner Umsetzung, skalierbar und weltweit übertragbar.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Vielfalt als Vorteil:** Das Programm betont nicht Barrieren, sondern die Vorteile einer vielfältigen Führungsebene für die Entwicklung einer Stadt.
- **Online-Lösungen:** Der Online-Campus ermöglicht ein breites Angebot an Online-Trainings, das ortsungebunden und skalierbar ist.
- **Netzwerkbildung:** Um potenziellen Führungskräften aus unterrepräsentierten Gruppen im Matching-Programm einen Pool passender Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vorstellen zu können, wurde ein Netzwerk mit 800 NGOs, Verwaltungen, Vorständen und Ausschüssen aufgebaut.

3.4.2 MINE – Mentorship Inspiration Networking Education in der Region Skåne

Akteur:	MINE (NGO)
Laufzeit:	seit 2003 http://mine.se/english/about-us/
Zielgruppe:	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen



Ausgangslage

In Südschweden hat sich durch die Zuwanderung der vergangenen Jahrzehnte die kulturelle Vielfalt der Erwerbsbevölkerung deutlich erhöht. Gleichzeitig ist auch die lokale Wirtschaft deutlich internationaler geworden. Die ansässigen Unternehmen brauchen kreative und qualifizierte Talente, um für ihre international ausgerichteten Geschäfte wettbewerbsfähig zu sein.

Idee und Ziele

Im Jahr 2003 gründeten Unternehmensvertreter der Region Skåne in Südschweden zusammen mit der Stadt Malmö, der Universität und dem Fußballklub Malmö FF die NGO Mentorship Inspiration Networking Education (MINE). Ziel von MINE ist es, bei Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen Veränderungsprozesse anzustoßen sowie ein Umdenken hin zur Öffnung für kulturelle Vielfalt. Die Vision ist, dass Menschen

aufgrund ihrer Kompetenzen eingestellt werden und Unterschiede aufgrund der Herkunft keine Rolle mehr spielen.

Umsetzung

Mit Vorträgen, Konferenzen und Workshops für Unternehmen und Organisationen verschiedener Sektoren wirbt MINE für die wirtschaftlichen Vorteile einer kulturell vielfältigen Belegschaft und reflektiert mit den Teilnehmenden die Vielfalt ihrer eigenen Organisationen. Die Veranstaltungen sind teilweise für alle Interessierte geöffnet, zum Teil sind sie exklusiv für die Mitgliedsunternehmen. Botschafterinnen und Botschafter von MINE setzen sich aktiv in der Wissenschaft, im öffentlichen oder im Privatsektor für mehr Vielfalt im Arbeitsleben ein.

Durch das Angebot von Supervisionen haben Führungskräfte die Möglichkeit, Feedback zu ihren Führungskompetenzen zu erhalten sowie

praktische Instrumente, wie sie Vielfalt besser fördern können.

In einem Mentoringprogramm vernetzt MINE berufstätige Expertinnen und Experten mit interessierten Bewerbern, um diese auf ihren Berufseinstieg vorzubereiten. Unternehmen haben die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter bei MINE zu Mentoren schulen zu lassen. Für das Matching hat MINE eine Bewerberdatenbank aufgebaut.

MINE finanziert sich über Mitgliedsbeiträge und durch Honorare für Vorträge und Beratungsdienstleistungen. Für die Kommunikation nutzt die NGO aktiv soziale Medien wie Twitter mit dem Hashtag #diversifyordie. Dahinter steht die Überzeugung, dass „... businesses who don't diversify will stay the same and slowly die“ (Nour 2017).

Verbreitung und Wirkung

Mit rund 75 Mitgliedsunternehmen aus verschiedenen Bereichen, wie Ikea, Ikano Bank, E.ON, PricewaterhouseCoopers International, sowie Organisationen und Institutionen wie International Minds und den Universitäten Malmö und Lund ist MINE mittlerweile das größte Unternehmensnetzwerk in Südschweden. Insgesamt haben seine Mitglieder 450.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 1.820 Führungskräfte haben bislang an MINE-Workshops teilgenommen.

Besonderheit

Vielfalt wird kommuniziert als wirtschaftliche Chance oder gar Überlebensbedingung für Unternehmen.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Wirtschaftlicher Vorteil:** Im Vordergrund stehen die Vorteile, die Unternehmen in einer sich wandelnden und global vernetzten Wirtschaft durch eine vielfältige Belegschaft erhalten.
- **Intersektoraler Austausch:** Durch das intersektorale Netzwerk erhalten die Mitglieder neue Perspektiven und Ideen.
- **Gewinnung bekannter Unternehmen:** MINE hat früh international bekannte Unternehmen gewonnen, die zum Teil im Vorstand vertreten sind und die Bekanntheit und Attraktivität des Netzwerks für andere erhöht haben.

3.4.3 NGO Upwardly Global in amerikanischen Städten

Akteurin:	Upwardly Global (UpGlo) (NGO)
Laufzeit:	seit 1999 www.upwardlyglobal.org
Zielgruppe:	Zuwanderinnen und Zuwanderer sowie Unternehmen

Ausgangslage

US-amerikanische Städte brauchen ständig qualifizierte Arbeitskräfte. Dennoch sind beinahe zwei Millionen akademisch ausgebildete Zuwanderinnen und Zuwanderer in den USA unterqualifiziert beschäftigt. Die Herausforderungen für eine gelingende Arbeitsmarktintegration sind für Migranten sehr hoch: Qualifikationen müssen anerkannt bzw. übertragen, die Sprache gelernt und kulturelle Unterschiede berücksichtigt werden.

Idee und Ziele

Die Vision der NGO Upwardly Global (UpGlo) ist, dass qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer nach ihrer Ankunft nahtlos den Weg in den amerikanischen Arbeitsmarkt gehen können und für ihren wirtschaftlichen Beitrag anerkannt werden. Hierfür baut UpGlo eine Infrastruktur auf, die hoch qualifizierte Zuwanderer dabei unterstützt, ihre berufliche Karriere in den USA weiterzuentwickeln.

Umsetzung

Die Aktivitäten von UpGlo richten sich explizit an die Zielgruppe der hoch qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderer und basieren auf den Elementen Training und Matching sowie der Sensibilisierung und Schulung von Unternehmen für das Thema Vielfalt. Das „Job Seeker Service Program“ bietet Online-Kurse für gezieltes Bewerbungstraining an. Zusätzlich wird jedem und jeder Teilnehmenden ein ehrenamtlich tätiger persönlicher Coach zur Seite gestellt, der selbst in einem ähnlichen Bereich berufstätig ist. Vor-



aussetzungen für die Trainingsteilnahme sind ein Aufenthaltstitel, mindestens ein Bachelorabschluss sowie mehrjährige Berufserfahrung.

Das „Employer Network Program“ unterstützt Arbeitgeber darin, ihre Einstellungsverfahren und Unternehmenskultur diversitätsgerecht zu gestalten. Es vermittelt passende Stellen zwischen Unternehmen und Migranten und baut zu diesem Zweck eine umfassende Datenbank auf. UpGlo arbeitet dabei eng mit Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Akteuren und Bildungsorganisationen zusammen. Auch staatliche Akteure werden eingebunden.

Daneben engagiert sich die Organisation politisch, um eine Gesetzgebung für verbesserte Teilhabechancen von Einwanderern voranzutreiben. Finanziert wird UpGlo durch Förderungen der Unternehmenspartner und über Spenden. Es erreicht dadurch eine jährliche Finanzierungssumme von sechs Millionen Dollar. Die Teilnahme am Programm ist kostenlos.

Verbreitung und Wirkung

UpGlo beschäftigt mittlerweile circa 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hat ein Netzwerk von 2.500 Ehrenamtlichen sowie 300 Partnerunternehmen aufgebaut. Die Jobsuchenden kommen aus 169 Ländern. In fünf amerikanischen Städten wurden bereits rund 11.000 Personen weitergebildet und 4.800 Einwanderer haben eine qualifikationsadäquate Anstellung gefunden.

Zurzeit ist UpGlo ausschließlich in den USA aktiv, mit Dienststellen in San Francisco, Chicago, New York, Detroit und Silver Spring. Eine Ausweitung des Programms (für die Zielgruppe Geflüchtete) nach Deutschland ist geplant.

Besonderheit

UpGlo hat ein spezifisches Ziel und eine begrenzte Zielgruppe. Der ressourcenorientierte Ansatz betont und vermarktet die (wirtschaftlichen) Vorteile auf beiden Seiten.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Klar definierte Zielgruppe:** UpGlo richtet sich ausschließlich an hoch qualifizierte Migrantinnen und Migranten. Die Teilnahmevoraussetzungen (Aufenthaltstitel, Bachelor, Arbeitserfahrung) machen eine Kooperation für Unternehmen attraktiv und gewährleisten hohe Matching-Chancen.
- **Ehrenamtliche Unterstützung durch Berufstätige:** Die ehrenamtlichen Coaches sind selbst auf dem Arbeitsmarkt aktiv und wissen, worauf es bei Bewerbungen ankommt.
- **Online-Lösungen:** Das „Job Seeker Service Program“ basiert auf online durchgeführten Kursen und ist somit ortsunabhängig verfügbar, was eine schnelle Skalierung ermöglicht.

3.5 Vielfalt kommunizieren

Schlüsselfaktoren für den Zusammenhalt einer Gemeinschaft sind die Wahrnehmungen ihrer Mitglieder und das Verständnis füreinander. Damit kulturelle Vielfalt als Bestandteil einer Stadt wertgeschätzt wird, muss sie den Bewohnerinnen und Bewohnern angemessen kommuniziert und verständlich gemacht werden. Lokalen Zeitungen, dem Fernsehen, sozialen Medien oder auch öffentlichen Veranstaltungen kommt hier eine zentrale Rolle zu. Sie sind wichtige Plattformen, um über kulturelle Hintergründe und Lebensweisen, Gemeinsamkeiten und Verschiedenheiten sensibel und faktenbasiert zu informieren.

In den Fernsehserien „Next Door Neighbors“ und „Storytellers“ des öffentlichen Fernsehsenders Nashville Public Television (NPT) sind Bewohnerinnen und Bewohner Nashvilles mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen die Hauptdarsteller. Durch das Erzählen ihrer persönlichen Geschichten bauen sie Verständnis und Nähe zur alteingesessenen Bevölkerung auf. Die Inszenierung der Eröffnungsfeier der Olympischen Spiele zielte darauf, das Zusammengehörigkeitsgefühl der britischen Gesellschaft in ihrer kulturellen Vielfalt zu zeigen und zu stärken. Die Multicultural Advisory Group in Leicester beriet lokale Medien zu einer kultursensiblen Berichterstattung.

3.5.1 „Next Door Neighbors“ und „Storytellers“ in Nashville

Akteur:	Nashville Public Television (NPT, öffentlicher Fernsehsender)
Laufzeit:	seit 2010 https://ndn.wnpt.org/documentaries/ Next Door Neighbors, Storytellers
Zielgruppe:	Bürgerinnen und Bürger Nashvilles

Ausgangslage

Viele mittelgroße Städte der USA erleben einen starken Anstieg der Zahl ihrer internationalen Bewohnerinnen und Bewohner. Diese Gemeinschaften leben jedoch häufig isoliert und ihre Kulturen, Geschichten und Erlebnisse sind der schon länger dort lebenden Bewohnerschaft meistens unbekannt.

Idee und Ziele

Ziel der Fernsehserien „Next Door Neighbors“ und „Storytellers“ ist es, Zuwanderern in Nashville eine Stimme zu geben und ihre persönlichen Geschichten zu erzählen. So sollen Verständnis und Offenheit für die verschiedenen in Nashville präsenten Kulturen gefördert werden.

Umsetzung

„Next Door Neighbors“ ist eine Serie des öffentlichen Fernsehsenders Nashville Public Television (NPT). In halbstündigen Dokumentationen werden aus der Perspektive zugewanderter Bewohnerinnen und Bewohner Nashvilles deren Leben sowie deren Erfahrungen und Erfolge gezeigt. NPT arbeitet mit Zuwanderergemeinden und Migrantenorganisationen zusammen. Finanziert wird die Produktion u. a. durch die Nissan Foundation. So erzählen die Dokumentationen beispielsweise von den Bewohnern der ägyptischen Gemeinde, die vor allem über eine Green-Card-Lotterie mit der Hoffnung auf ein besseres Leben in die USA gekommen sind, oder von Menschen aus Bhutan oder dem Sudan, die als Geflüchtete nach Nashville kamen und zunächst mit einem vollkommen fremden Leben konfrontiert waren.

Das Gemeinschaftsprojekt „Next Door Neighbors Storytellers“ baut auf der Serie auf. Durch Workshops und technische Ausstattung werden die Menschen befähigt, ihre eigenen etwa fünfminütigen Videos zu drehen. Die Darstellerinnen und Darsteller erzählen darin etwa von der Gründung ihres Unternehmens, über das Essen ihrer Heimatländer, von ihren Fluchtgeschichten und ihrem Leben in Nashville. NPT veranstaltet auch digitale Storytelling-Workshops an Schulen und Gemeindezentren. Finanzielle Unterstützung erhält das Projekt von der Corporation for Public Broadcasting und von verschiedenen Stiftungen.

Verbreitung und Wirkung

Bisher sind zehn Dokumentationen im Rahmen von „Next Door Neighbors“ sowie zahlreiche Videos im Projekt „Next Door Neighbors Storytellers“ entstanden, in denen Menschen zum Beispiel von ihrer Kultur, dem Erlernen der englischen Sprache, dem Aufbau einer neuen Existenz oder ihren Fluchtgeschichten erzählen.

Die Dokumentationen „Little Kurdistan“ und „USA and Somali“ wurden 2008 und 2009 mit dem Regional Emmy Award ausgezeichnet. 2012 erhielt „Next Door Neighbors Storytellers“ den National Educational Telecommunications Association Award in der Rubrik „Nontraditional Community Engagement“.

Besonderheit

Die neu Zugewanderten stehen als Menschen mit ihren Erlebnissen im Mittelpunkt. So lernen alteingesessene Bewohnerinnen und Bewohner ihre neuen Nachbarn auf eine persönliche Weise kennen.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Storytelling:** Das Erzählen persönlicher Geschichten stellt eine Verbindung zwischen Zuschauern und Hörern her und fördert so das interkulturelle Verständnis von Nashvilles Bewohnerschaft.
- **Netzwerke:** Die enge Zusammenarbeit mit Zuwanderergemeinden und Organisationen ermöglicht den Machern den Zugang zu interessierten und interessanten Geschichtenerzählern.
- **Professionelle Unterstützung:** Für ansprechende und spannende Erzählvideos sorgen digitale Workshops und ein professionelles Equipment.

3.5.2 Eröffnungsfeier der Olympischen Spiele in London

Akteur:	Londoner Organisationskomitee für die Olympischen und Paralympischen Spiele, Regisseur Danny Boyle
Laufzeit:	27. Juli 2012 www.opendemocracy.net/ourkingdom/sunder-katwala/island-story-boyles-olympic-opening-was-irresistibly-british
Zielgruppe:	die britische und die Weltbevölkerung

Ausgangslage

2012 war London, eine der kulturell vielfältigsten Städte der Welt, Gastgeberin der Olympischen Sommerspiele. Die Spiele fanden damals vor dem Hintergrund einer zunehmend gespaltenen Gesellschaft statt: Steigende Arbeitslosigkeit und Perspektivlosigkeit insbesondere unter Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte auf der einen Seite und hohe Gewinne der Banker in der Rezession auf der anderen Seite führten zu enormen sozialen Spannungen, die den Zusammenhalt der britischen Gesellschaft und die Idee des britischen Multikulturalismus gefährdeten.

Idee und Ziele

Die Eröffnungszeremonie der Olympischen Spiele in London hatte das Ziel, den Zusammenhalt der britischen Gesellschaft zu stärken, und vermittelte die Geschichte eines Landes, das tolerant, fair und stolz auf seine Vielfalt ist.

Umsetzung

Die von Oscar-Preisträger Danny Boyle aufwendig inszenierte vierstündige Eröffnungsfeier „Isles of Wonder“ stellte die Höhepunkte der britischen Geschichte dar – von der industriellen Revolution bis hin zur Gründung des National Health Service – und betonte den steten Wandel der Gesellschaft.

Der Beitrag der Einwanderung (repräsentiert durch das Schiff Empire Windrush) und die auch daraus hervorgegangene mosaikhafte vielfältige Identität der britischen Gesellschaft wur-

den in der Feier als etwas grundsätzlich Positives dargestellt.

Die Botschaft „This is for everyone“, die vom britischen Erfinder des World Wide Web Sir Tim Berners-Lee auf die Zuschauerränge projiziert wurde, war eine Einladung an die gesamte Bevölkerung, an den Spielen teilzuhaben.

Neben Auftritten britischer Persönlichkeiten, unter anderem der Queen, und bekannter Figuren wie Mr. Bean und James Bond wurde kulturelle Vielfalt explizit in einer Reihe von Aufführungen thematisiert, darunter die Hymne „Abide by Me“ der schottischen Soul- und R&B-Sängerin Emeli Sandé sowie ein zeitgenössischer Tanz, der mit Akram Khan, einem englischen Choreographen Bangladescher Herkunft, einstudiert wurde.

Verbreitung und Wirkung

Die Eröffnungszeremonie der Olympischen Spiele in London ist eines der meistgesehenen TV-Events der Welt. Knapp eine Milliarde Menschen weltweit sahen 2012 die Eröffnungsfeier im Fernsehen, 27 Millionen Britinnen und Briten in der BBC.

Eine Umfrage des Guardian im Zuge der Spiele ergab, dass eine große Mehrheit der Bevölkerung die Inszenierung als gelungen empfand und der Meinung war, dass sie ein positives Licht auf Großbritannien geworfen hat: 84 Prozent stimmten der Aussage zu, dass die Eröffnungszeremonie eine gute Werbung für das Land war (Caines 2012).



Besonderheit

Ein internationales Sportereignis wird genutzt, um die gesellschaftliche Auseinandersetzung über Zugehörigkeit, Identität, Chancen und Ängste in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft aufzugreifen und ein Selbstverständnis von Zusammenhalt in Vielfalt zu fördern.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Ereignis mit hoher Symbolkraft:** Die Eröffnungsfeier der Olympischen Spiele hat immer eine hohe Medienaufmerksamkeit auf der ganzen Welt.
- **Vermittlung eines positiven Selbstverständnisses:** Die Feier vermittelte eine Botschaft der Zuversicht und Zusammengehörigkeit, unterstützt durch ein breites Spektrum klassischer und moderner künstlerischer Aufführungen, sodass sich alle Zuschauerinnen und Zuschauer wiederfinden konnten.

3.5.3 Multicultural Advisory Group in Leicester

Akteurin:	Multicultural Advisory Group (Zusammenschluss lokaler Stakeholder)
Laufzeit:	Beginn 2001 (aktuell nicht aktiv) http://media-diversity.org/en/additional-files/documents/b-studies-reports/SMD_Initiatives/Leicester_Multicultural_Advisory_Group.pdf
Zielgruppe:	Bevölkerung in Leicester

Ausgangslage

Leicester ist eine der kulturell vielfältigsten Städte im Vereinigten Königreich. Die Prognose der öffentlichen Statistik im Jahr 2000, dass Leicester eine der ersten „majority-minority cities“ im Vereinigten Königreich sein wird – in der die „White British“-Bevölkerung nicht mehr die Mehrheit stellt –, erregte landesweite Aufmerksamkeit. Als 2001 die Wahlen anstanden, rückte auch das Thema Zuwanderung und Vielfalt in den Fokus der Debatten, instrumentalisiert insbesondere durch rechte Parteien (Media4Diversity).

Idee und Ziele

Sich der Verantwortung der lokalen Medien in dieser Situation bewusst, initiierte 2001 der ehemalige Herausgeber der lokalen Tageszeitung The Leicester Mercury die Leicester Multicultural Advisory Group – ein Gremium aus Führungskräften der Stadt und der Region Leicestershire, Vertreterinnen und Vertretern von Glaubensgemeinschaften, der Wirtschaft, der Polizei und anderen Interessensvertretern. Ziel war eine objektive Berichterstattung über die kulturelle Vielfalt in der Stadt, die Vermeidung von Sensationsjournalismus und eines einseitigen Fokus auf Themen wie Einwanderung und Asyl.

Umsetzung

Die Multicultural Advisory Group kam mindestens alle zwei Monate zusammen, um gemeinsam Lösungen für aktuelle Herausforderungen mit Blick auf die Berichterstattung und die öffentliche Wahrnehmung von kultureller Vielfalt in Leicester zu erarbeiten. Darunter fielen bei-

spielsweise der richtige Gebrauch kultureller Begriffe in den Medien und der öffentlichen Debatte, die Repräsentation kultureller Gemeinschaften im öffentlichen Diskurs, die Aufforderung an Leicesters Sportvereine, auf die kulturelle Vielfalt ihrer Teams stärker aufmerksam zu machen, oder der Aufruf zu einer Friedenswache nach den Attentaten in der Londoner U-Bahn 2005.

Vor allem jedoch unterstützte die Beratergruppe die lokalen Medien wie BBC Leicester, lokale Radiostationen und The Leicester Mercury dabei, in ihrer Berichterstattung die Interessen aller Gemeinschaften zu berücksichtigen. Tägliche Kolumnen erlaubten es den Leserinnen und Lesern, soziokulturelle und religiöse Unterschiede, Gebräuche und Konflikte zu verstehen und Nachrichten in ihren Gesamtkontext einzuordnen. Für ausgesuchte Themen und neue Diskussionspunkte lud die Gruppe Gastredner ein (Carter 2004, Media4Diversity).

Verbreitung und Wirkung

Die Regionalzeitung wird in Leicester und den Grafschaften Leicestershire und Rutland verkauft. Nach eigenen Aussagen erreicht sie etwa 48 Prozent der Bevölkerung und damit deutlich mehr als andere Tageszeitungen (Open Society Institute 2010). Laut dem Bericht „Muslims in Leicester“ des Open Society Institute gilt der Leicester Mercury für Muslime und Nicht-Muslime als vertrauenswürdige Informationsquelle und Vorbild für lokale und nationale Medien in Großbritannien. Die objektive und kultursensible Berichterstattung hat eine positive Wirkung auf das Zusammenleben der Kulturen in Leicester.

Die Multicultural Advisory Group ist aufgrund eingeschränkter Ressourcen aktuell nicht aktiv. Doch die lokalen Medien der Stadt berichten weiterhin kultursensibel und beziehen dabei die lokalen kulturellen Gemeinschaften mit ein.

Besonderheit

Durch das Zusammenspiel von Akteuren aus Politik, Medien, Wirtschaft und Zivilgesellschaft wurden die Interessen, Kulturen und Meinungen aller Bürgerinnen und Bürger in der Zeitung ausgeglichen abgebildet.

Schlüsselfaktoren für die Umsetzung

- **Leadership:** Führungskräfte religiöser und kultureller Gruppen, der Medien sowie von öffentlichen und privaten Institutionen übernehmen Verantwortung und setzen sich mit dem gemeinsamen Ziel zusammen, Leicester vor Gefahren rechtspopulistischer Einflüsse zu schützen.
- **Breites Spektrum an Perspektiven:** Die heterogene Zusammensetzung der Gruppe sowie regelmäßige Gastrednerinnen und Gastredner ermöglichten es, aktuelle Herausforderungen anzugehen und verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen.
- **Angemessener zeitlicher Aufwand:** Die regelmäßig stattfindenden Treffen erlaubten es, die lokalen Medien kontinuierlich zu beraten, überbeanspruchten aber nicht die zeitlichen Ressourcen der ehrenamtlich tätigen Mitglieder.

3.6 Austausch guter Praxis in Städtenetzwerken

Nationale und internationale Städtenetzwerke bieten kommunalen Entscheidungsträgern aus Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft wichtige Plattformen, um sich über gute Praxis und neue Ideen für ein Zusammenleben in kultureller Vielfalt auszutauschen.

Auf europäischer Ebene ist hier das 2008 gegründete Intercultural Cities Programme (ICC) des Europarates (www.coe.int/en/web/interculturalcities/) wegweisend. Es unterstützt Städte dabei, interkulturelle Strategien zu entwerfen. Das ICC ermöglicht den Praxisaustausch zwischen kommunalen Vertreterinnen und Vertretern europäischer Städte, fördert innovative Politikansätze und entwickelt neue Methoden, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen. Als Netzwerkmitglied erhalten Städte Zugang zu internationalen Veranstaltungen und Workshops sowie Beratung bei der Umsetzung ihrer interkulturellen Stadtpolitik. Daneben können Städte ihre Politik anhand des „Intercultural Cities Index“ evaluieren lassen sowie die auf der Website veröffentlichten Praxisbeispiele und Empfehlungen zur Orientierung nutzen.

Aufgrund sprachlicher Barrieren wurde in Spanien das nationale Netzwerk Red de Ciudades Interculturales (RECI; www.ciudadesinterculturales.com/?page_id=571) ins Leben gerufen, das an das ICC-Programm des Europarates angeschlossen ist und 16 Städte umfasst. Unterstützt wird RECI durch die „la Caixa“-Stiftung und eine interdisziplinäre Forschungsgruppe der Pompeu Fabra Universität in Barcelona. Die „la Caixa“-Stiftung fördert daneben mit dem „Intercultural Community Intervention Project“ (ICI; <https://obrasociallacaixa.org/de/pobreza-accion-social/interculturalidad-y-cohesion-social/proyecto-de-intervencion-comunitaria-intercultural/que-hacemos>) interkulturelle Interaktion und soziale Kohäsion in 39 spanischen Gebieten mit hoher kultureller Vielfalt.

In vier Bereichen – „100 gute Integrationsideen“, dem Online-Forum „Integrationsdialog“, einer E-Bibliothek sowie Online-Seminaren „Voneinander lernen“ – stellt Cities of Migration (<http://citiesofmigration.ca>) lokalen politischen und zivilgesellschaftlichen Akteuren

viele Instrumente und Praxisbeispiele zur Förderung von Teilhabe, Zusammenhalt und interkultureller Verständigung vor. Die 2008 gegründete Plattform ist an der Ted Rogers School of Management der Ryerson University in Toronto, Kanada, angesiedelt.

Die europäische Städtekoalition gegen Rassismus der UNESCO, European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR; www.eccar.info/en), begleitet seit 2004 Städte beim Design und bei der Implementierung lokal angepasster Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung. Das Konzept basiert auf der Überzeugung, dass Rassismus und Diskriminierung vor Ort bekämpft werden müssen, da sie auch dort entstehen. Durch ihren Beitritt verpflichten sich Städte zur Umsetzung eines Zehn-Punkte-Aktionsplans. Darunter fällt, ein Monitoring-System gegen Rassismus auf Stadtebene zu etablieren, einen gleichberechtigten Zugang zu Wohnraum sicherzustellen oder öffentliche Begegnungsräume zu schaffen.

Das Projekt „Arrival Cities“ (<http://urbact.eu/arrival-cities>) ist Teil des europäischen URBACT-Programms zur Förderung einer integrierten, nachhaltigen Stadtentwicklung, finanziert durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), die 28 EU-Mitgliedstaaten, Norwegen und die Schweiz. Es befasst sich mit der Frage, wie Städte mit den Herausforderungen alter und neuer Migrationsbewegungen umgehen und das Zusammenleben verschiedener Kulturen und Religionen zum Wohle aller Bewohnerinnen und Bewohner gestalten können. Die Mitglieder, darunter auch die Stadt Oldenburg und die Technische Universität Dresden, sollen Lösungen für gemeinsame städtische Herausforderungen finden, indem sie sich vernetzen, aus den Erfahrungen der anderen lernen und bewährte Verfahren zur Verbesserung der städtischen Politik ermitteln.

Als nationales Netzwerk unterstützt Welcoming America (www.welcomingamerica.org) Kommunen in den USA, ein inklusives politisches und kulturelles Umfeld zu schaffen. Zugezogene sollen sich willkommen und wertgeschätzt fühlen und am sozialen, politischen und wirtschaftlichen Leben ihrer neuen Heimatstadt/Kommune teilnehmen können. Bereits ein Achtel der amerikanischen Bevölkerung lebt in einer „Welcoming Community“.

4 Quellen

Einleitung

Bertelsmann Stiftung (2018). Vielfalt leben – Gesellschaft gestalten. Chancen und Herausforderungen kultureller Pluralität in Deutschland. Gütersloh.

Mechelen

Interviews:

Beels, Jinnih. Diversitymanager, Polizei Mechelen.
Beyens, Herman. Koordinator, Jugendabteilung, Stad Mechelen.
Bogaerts, Yves. Direktor, Polizei Mechelen.
Chakouh, Najib. Diversitymanager, Polizei Mechelen.
Colle, Myriam. Koordinatorin, Strategie und Entwicklung, Stad Mechelen.
Dierck, Yvette. Geschäftsführende Direktorin, Ploanmakers, Woonpunt Mechelen.
El Yagoubi, Youssef. Ehrenamtlicher, Salaam Sportsklub in Mechelen.
Eisa, Sarah. Schauspielerin, Theater Arsenaal Lazarus.
Geens, Inge. Theater Arsenaal Lazarus.
Hanselaer, An-Katrien. School in Zicht, Mechelen.
Huybers, Corinne. Direktorin für Diversität, Stad Mechelen.
Jaballah, Sahd. Projektmanager, Regionaal Open Jeugdzentrum Mechelen.
Kim, Ly Dang. Koordinator, Bildungsabteilung, Stad Mechelen.
Meeusen, Peter. Koordinator, Jugendabteilung, Stad Mechelen.
Neefs, Ellen. Koordinatorin, Jugendorganisation J@M vzw.
Raymaekers, Marie. Koordinatorin, Jugendorganisation J@M vzw.
Somers, Bart. Bürgermeister, Stad Mechelen.
Stessens, Luc. Rektor, Victor Van De Walle.
Thiebaut, Frédéric. Ehrenamtlicher, Salaam Sportsklub in Mechelen.
Thomas, Willy. Leiter, Theater Arsenaal Lazarus.
Vandersmissen, Alexander. Vorsitzender, Woonpunt Mechelen.
Verstraeten, Nikki. Projektmanagerin Ploanmakers, Woonpunt Mechelen.
Vleugels, Katrien. Projektmanagerin Buddy Program Integrate Together (Samen Inburgeren), Stad Mechelen.
Zarhoni, Ilyas. Projektmanager, Organisation CEAPIRE.

Literatur und Dokumente:

Agentschap Integratie en Inburgering. „Diversiteit in Mechelen. Een kwantitatieve analyse”. 2017. www.mechelen.be/2017-03-07-verslag-bijlage-commissie-samenleving (Download 23.6.2017).

- Belgian Federal Government. „Loop van de bevolking per gemeente”. http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/bevolking/bevolking_-_cijfers_bevolking_2010_-_2012.jsp (Download 14.6.2017).
- City Mayors Foundation. www.worldmayor.com/ und www.worldmayor.com/contest_2016/about-world-mayor.html (Download 15.6.2017).
- fDi Intelligence. Financial Times. „European Cities and Regions of the Future 2016/17”. www.fdiintelligence.com/content/Download/63832/1809460/file/Press%20release%20European%20Cities%20and%20Regions%20rankings%202016-17-2.pdf (Download 16.6.2017).
- Rojm – Regionaal Open Jeugdcentrum Mechelen. www.rojm.be/ (Download 15.6.2017).
- Somers, Bart. „Migration und Vielfalt auf städtischer Ebene: Wie Mechelen in einer Zeit des Populismus und der Radikalisierung seinen eigenen Weg geht“. Vielfalt leben – Gesellschaft gestalten. Chancen und Herausforderungen kultureller Pluralität in Deutschland. Hrsg. Bertelsmann Verlag. Gütersloh 2018. 173-190.
- Somers, Bart (a). „Migration and diversity on a city level Brickstones to make it successful”. Statement. 2017. www.iom.int/sites/default/files/our_work/ICP/IDM/Panel%203%20-%20Statement%20Bart%20Somers.pdf (Download 16.6.2017).
- Somers, Bart (b). Interview. 2017. www.worldmayor.com/contest_2016/world-mayor-winners-2016.html (Download 15.6.2017).
- Somers, Bart (c). Essay. 2017. www.worldmayor.com/contest_2016/Mechelen-essay.html (Download 15.6.2017).
- Stad Mechelen. „Visit Bertelsmann Foundation – Mechelen: An inclusive city”. Presentation. 27.9.2017.
- Stadsmonitor. „Houding tegenover diversiteit”. <http://stadsmonitor.vlaanderen.be/houding-tegenover-diversiteit> (Download 21.12.2017).

Datenquellen:

- Agentschap Integratie en Inburgering (2017). „Diversiteit in Mechelen. Een kwantitatieve analyse”. www.mechelen.be/2017-03-07-verslag-bijlage-commissie-samenleving (Download 23.6.2017).
- Arvastat VDAB. „Werkloosheidsgraden Gemeente Mechelen Maand november 2017”. https://arvastat.vdab.be/arvastat_basisstatistieken_werkloosheid.html?geo=12025 (Download 20.12.2017).
- Belgian Federal Government. „Loop van de bevolking per gemeente”. http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/bevolking/bevolking_-_cijfers_bevolking_2010_-_2012.jsp (Download 14.6.2017).
- be.stat. „Tax statistics on income subject to tax on natural persons by municipality of residence. Average Income per population”. <https://bestat.economie.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?datasource=b394aa82-5045-4483-9e79-cd5344651791> (Download 21.12.2017).

Leicester

Interviews:

- Burgess, Michael. Water Front Boxing Academy.
- Cantle, Ted. Professor, Professor und Gründer des Institute of Community Cohesion (iCoCo) sowie Gastdozent an der University of Nottingham, Nottingham Trent University und University of Leicester.
- Carter, Nick. Vizevorsitzender, Leicester Clinical Commissioning Group. Ehemaliger Herausgeber des Leicester Mercury und Gründer der Leicester Multicultural Advisory Group (LMAG).

- Gheewala, Abdulkarim. Vorsitzender, Islamic Education Trust und Federation of Muslim Organisations Leicester.
- Jones, Stephen. Research Fellow, Centre for Science, Knowledge and Belief in Society, Newman University. Birmingham.
- Leach, John. Direktor, Neighbourhood & Environmental Services. Prevent Steering Group, Leicester City.
- Malik, Mustafa. Pakistan Youth and Community Association in Leicester.
- Modood, Tariq. Professor für Sociology, Politics and Public Policy, Direktor, Centre for the Study of Ethnicity and Citizenship, University of Bristol.
- Nagdi, Suleman. Sprecher, Islamic Education Trust und Federation of Muslim Organisations Leicester.
- Pattni, Vaishali. Neighbourhood Services, Leicester City.
- Ravat, Riaz. St. Philips Centre.
- Rowshan, Minou. Gründungsmitglied, Council of Faiths.
- Sood, Manjula. Beraterin des Bürgermeisters, Community Involvement, Partnership & Equalities, Leicester City Council.
- Soulsby, Sir Peter. Bürgermeister, Leicester City.
- Warner, Lee. Neighbourhood Services, Leicester City Council.
- Wilson, Tom. Direktor, St. Philips Centre.

Literatur und Dokumente:

- Billighan, Clive. „A pathfinder project in Leicester: a case study in promoting cohesion”. Exedra Journal Special Issue 2 2011; Diversity, Communications and Coexistence. 2011. www.exedrajournal.com/docs/s-internationalization2/16.pdf (Download 13.6.2017).
- Cantle, Ted, et al. Community Cohesion: A Report of the Independent Review Team. 2001. www.tedcantle.co.uk/publications/001%20Cantle%20Report%20CCRT%202001.pdf (Download 13.6.2017).
- Church Urban Fund. „Near Neighbours Small Grants”. www.cuf.org.uk/near-neighbours-small-grants (Download 13.6.2017).
- CrowdFundLeicester. „About CrowdFundLeicester”. www.spacehive.com/movement/crowdfundleicester/about#community-engagement-fund (Download 20.12.2017).
- Department for Communities and Local Government. „English indices of deprivation 2015”. www.gov.uk/government/statistics/english-indices-of-deprivation-2015 (Download 20.12.2017).
- Hassen, Inès, und Massimo Giovanardi. „The difference of ‘being diverse’: City branding and multiculturalism in the ‘Leicester Model’”. Cities. Centre for Urban History, School of History, Politics and International Relations. University of Leicester 2017. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2017.06.019> (Download 20.12.2017).
- Jones, Stephen H. „Faith and public policy in Leicester and the lessons for multiculturalism in Britain”. Publicspirit. University of Bristol 2013. www.publicspirit.org.uk/assets/Stephen-Jones-Multiculturalism-in-Leics-10th-Sept.pdf (Download 3.5.2017).
- Jones, Stephen H., und Dominic Baker. „The religious life of a ‘plural city’. A profile of Leicester”. Publicspirit. University of Bristol 2013. www.publicspirit.org.uk/assets/Jones-and-Baker-Profile-of-Leics-12th-Sept.pdf (Download 20.12.2017).
- Leicester City Council. „Community Engagement Fund”. <https://consultations.leicester.gov.uk/corporate-resources-and-support/community-engagement-fund/> (Download 29.5.2017).
- Leicester City Council. „Local Strategic Partnership – The Leicester Partnership”. 2002. www.cabinet.leicester.gov.uk/documents/s1602/LOCAL%20STRATEGIC%20PARTNERSHIP%20THE%20LEICESTER%20PARTNERSHIP.pdf (Download 29.5.2017).

- Leicester City Council. „Report on the Community and Sector Consultations on Community Cohesion in Leicester”. 2004. www.publicspirit.org.uk/assets/LeicesterCommunityCohesionConsultation.pdf (Download 29.5.2017).
- Leicester City Council. „Explaining Community Cohesion in Leicester”. 2008. www.publicspirit.org.uk/assets/OneLeicesterExplainingCommunityCohesion.pdf (Download 31.5.2017).
- Leicester City Council. „Leicester’s Community Cohesion Strategy 2009–2014”. 2009. www.publicspirit.org.uk/assets/LeicesterCommunityCohesionStrategy2009-14.pdf (Download 29.5.2017).
- Leicester City Council. „Community Cohesion in Leicester”. 2010 (a). www.publicspirit.org.uk/assets/LeicesterCommunityCohesioninLeicester.pdf (Download 13.6.2017).
- Leicester City Council. „Leicester’s Community Cohesion Commissioning Plan”. 2010 (b). www.cabinet.leicester.gov.uk/documents/s19806/Community%20Cohesion%20Strategy%20and%20Commissioning%20Plan%20-%20Appendix%202.pdf (Download 29.5.2017).
- Leicester City Council. „Diversity and Migration – 2011 Census Findings”. 2012. www.leicester.gov.uk/media/177367/2011-census-findings-diversity-and-migration.pdf (Download 24.5.2017).
- Leicester City Council. „Leicester City Council. Equality monitoring report 2016/17”. 2017. www.cabinet.leicester.gov.uk/documents/s88591/Equality%20monitoring%20report%202016-17%20FINAL%2023.10.17.pdf (Download 18.1.2017).
- Leicester Partnership et al. One Leicester Shaping Britain’s sustainable city. The journey to creating a city of confidence, prosperity and beauty. <http://docplayer.net/83790-One-leicester-shaping-britain-s-sustainable-city-the-journey-to-creating-a-city-of-confidence-prosperity-and-beauty.html> (Download 20.12.2017).
- Local Government Association et al. „Guidance on community cohesion”. 2002. www.tedcandle.co.uk/publications/006%20Guidance%20on%20Community%20Cohesion%20LGA%202002.pdf (Download 29.5.2017).
- Open Society Foundations. Muslims in Leicester. 2010. www.opensocietyfoundations.org/reports/muslims-leicester (Download 1.5.2017).
- Open Society Foundations. Zusammenleben – Projekte zur Förderung der Inklusion in 11 Städten der EU. 2011 www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/living-together-projects-promoting-inclusion-de-20140402.pdf (Download 31.5.2017).
- St. Philip’s Centre Leicester. „Near Neighbours Grants”. www.stphilipscentre.co.uk/apply-for-a-grant (Download 20.12.2017).
- The Improvement and Development Agency. Taking Forward Community Cohesion in Leicester. London 2003. www.publicspirit.org.uk/assets/IDeATakingForwardCommCohesion.pdf (Download 31.5.2017).
- Wilson, Tom, und Riaz Ravat. Learning to Live Well Together: Case Studies in Interfaith Diversity. Jessica Kingsley Publishers. 2017.

Datenquellen:

- Office for National Statistics. „Population of the UK by country of birth and nationality. July 2016 to June 2017”. www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/datasets/populationoftheunitedkingdombycountryofbirthandnationality (Download 15.12.2017).
- Office for National Statistics. „Regional gross disposable household income (GDHI): 1997 to 2015. Table 3: NUTS3 top 10 and bottom 101 gross disposable household income (GDHI) per head, UK, 2015.” Statistical Bulletin. 24.5.2017. www.ons.gov.uk/economy/regionalaccounts/grossdisposablehouseholdincome/bulletins/regionalgrossdisposablehouseholdincomegdhi/2015 (Download 15.12.2017).

Nomis. Official labour market statistics. „Labour Market Profile – Leicester”.
www.nomisweb.co.uk/reports/lmp/la/1946157130/report.aspx?town=leicester#tabempunemp (Download 15.12.2017).

Barcelona

Interviews:

Ahmed, Fátima. Präsidentin, Diàlegs de Dona.
 Amorós i March, Oriol. Sekretär für Gleichheit, Migration und Bürgerschaft, Generalitat de Catalunya.
 Ayxela, Mariona. Direktorin für internationale Beziehungen, Servei Solidari.
 Arechaga Zugadi, Nerea. Projektmanagerin Projekt Rossinyol, Servei Solidari.
 Arranz Martin, Juanjo. Direktor für Programme und Kooperation, Biblioteques de Barcelona.
 Bové, Carme. Leiterin der Lernprogrammabteilung, Consorci per a la Normalització Lingüística.
 Burgos Fernández, Esther. Direktorin, Verbandsberatungsfirma SIGMA.
 Calderón, Marifé. Projektmanagerin für das Interkulturalitätsprogramm BCN, Ajuntament de Barcelona.
 Carazo Jiménez, Anna. Juniorprojektmanagerin der Anti-Rumors-Strategie, Ajuntament de Barcelona.
 Cardona Pérez, Orland. Direktor für Bürgerbeteiligung, Generalitat de Catalunya.
 De Torres, Dani. Direktor, Spanisches Netzwerk für interkulturelle Städte RECI.
 Estopiña i Mora, Antoni. Quartiersmanager Bezirk Eixample, Ajuntament de Barcelona.
 Font Anton, Jordi. Koordinator für Lernprogramme, Consorci per a la Normalització Lingüística.
 Figuerola Curto, Salvador. Direktor, Stiftung Ateneu Sant Roc.
 Galve Montore, Carme. Direktorin, Biblioteca Jaume Foster.
 García del Estal, Merce. Direktorin für Handel und Dienstleistungen, Ajuntament de Barcelona.
 Giménez Romero, Carlos. Professor sowie wissenschaftlicher Direktor des interkulturellen kommunalen Interventionsprojekts (ICI) und des Universitätsinstituts Migrationen, Ethnizität und soziale Entwicklungen IMEDES, Universidad Autónoma de Madrid.
 Guillén, Aida. Direktorin für Bürgerrechte und Vielfalt, Ajuntament de Barcelona.
 Halhoul, Mohamed. Sprecher, Consell Islàmic i Cultural de Catalunya.
 Junkerjürgen, Ralf. Professor für Romanische Kulturwissenschaft am Forschungszentrum Spanien, Universität Regensburg.
 llort i Juncadella, Imma. Programmmanagerin, L’Escola de Bambú, Casa Àsia.
 López Fernández, M. Dolores. Kommissarin für Immigration, Interkulturalität und Diversität, Ajuntament de Barcelona.
 Maciocco, Eva. Mediatorin, XEIX.
 Mohedano, Noelia. Projektmanagerin, Xarxa Laboral del Raval, Tot Raval.
 Pinyol Jiménez, Gemma. Direktorin für Migrationspolitik und Diversität, Beratungsfirma Instrategies.
 Rius, Marina. Projektmanagerin, Tot Raval.
 Rodríguez, Carolina. Projektmanagerin, Raval Kmo, Tot Raval.
 Rosselló i Peralta, Carles de. Direktor des Nutzerdienstes, Consorci per a la Normalització Lingüística.
 Ruíz de Infante, Begoña. Mediatorin, XEIX.
 Soriano García, Yolanda. Projektmanagerin der Anti-Rumors-Strategie, Ajuntament de Barcelona.

- Ventura Ribal, Francesc. Direktor für soziale Kohäsion und Interkulturalität, „la Caixa“-Stiftung.
- Zapata-Barrero, Ricard. Professor für Sozial- und Politikwissenschaften und Direktor der interdisziplinären Forschungsgruppe zu Immigration GRITIM-UPF, Universität Pompeu Fabra.

Literatur und Dokumente:

- Ajuntament de Barcelona (a). „Pla BCN Interculturalitat 2010“. www.bcn.cat/novaciutadania/pdf/en/PlaBCNInterculturalitatAng170510_en.pdf (Download 16.5.2017).
- Ajuntament de Barcelona (b). „Programa BCN Interculturalitat 2010“. <http://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/es/content/programa-bcn-interculturalidad> (Download 16.5.2017).
- Ajuntament de Barcelona (c). „L’organització“. <http://ajuntament.barcelona.cat/en/municipal-organisation> (Download 19.5.2017).
- Ajuntament de Barcelona (d). „The anti-rumor network – Plan of Action 2016–2020“. http://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/sites/default/files/ficheros/PAX%20ANGLES-comprimit_o.pdf (Download 21.11.2017).
- Ajuntament de Barcelona (e). „Pla municipal de lluita contra la Islamofòbia“. <http://ajuntament.barcelona.cat/dretsiversitat/sites/default/files/Pla-Municipal-Contra-Islamof%C3%B2bia.pdf> (Download 23.11.2017).
- Ajuntament de Barcelona (f). „Statement By Mayor Ada Colau“. 18.8.2017. <http://ajuntament.barcelona.cat/dretsiversitat/en/noticia/the-avalanche-of-solidarity-makes-us-strong-barcelona-is-a-city-of-peace-open-to-the-world-and-proud-of-its-diversity> (Download 21.11.2017).
- Biblioteques de Barcelona. „Biblioteques de Barcelona, a local service“. <http://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/en/canal/qui-som> und http://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/sites/default/files/estadistiques_2015-2016.pdf (Download 21.11.2017).
- Casa Àsia. „Projecte: „Aprenem. Famílies en Xarxa“. 19.11.2015. www.casaasia.cat/noticia/detalle/216189-projecte-aprenem-families-en-xarxa (Download 21.11.2017).
- Cities of Migration. „Fighting Fiction with Facts: the BCN Anti-Rumour Campaign“. 14.9.2011. http://citiesofmigration.ca/good_idea/fighting-fiction-with-facts-the-bcn-anti-rumour-campaign/ (Download 21.11.2017).
- Council of Europe (a). „Results of the intercultural Cities Index Barcelona“. April 2017. <https://rm.coe.int/16802ff6f2> (Download 21.11.2017).
- Council of Europe (b). „Co-existence through Education“. www.coe.int/en/web/interculturalcities/-/co-existence-through-education (Download 21.11.2017).
- Consorti d’Educació. Generalitat de Catalunya. Ajuntament de Barcelona. „Projecte de Convivència“. www.edubcn.cat/ca/suport_educatiu_recursos/plans_programes/convivencia_ciutadania (Download 21.11.2017).
- Consorti per a la Normalització Lingüística. „Linguistic Welcome at the Centre de Normalització Lingüística de Barcelona“. Presentation 21.9.2017.
- Department d’Estadística l’Ajuntament de Barcelona (a). „Cifras oficiales de población“. www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/tpob/pad/ine/evo/index.htm (Download 21.11.2017).
- Department d’Estadística l’Ajuntament de Barcelona (b). „Producto Interior Bruto (PIB) de Barcelona. Base 2010“. www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/economia/pib/pib_anual/T2.htm (Download 22.11.2017).
- Directorate of Immigration and Interculturality. City Council of Barcelona. „Building Intercultural Policies and Practices in the City of Barcelona: A Case Study“. 2014.
- El País. „La manifestación en Barcelona contra los atentados“. 27.8.2017. https://elpais.com/ccaa/2017/08/26/catalunya/1503733027_986536.html (Download 21.11.2017).

- European Commission 2016. „XEIX – Fostering intercultural relations around local businesses”. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/xeix---fostering-intercultural-relations-around-local-businesses> (Download 17.5.2017).
- Fundació Servei Solidari. <http://serveisolidari.org/ca/> (Download 1.12.2017).
- Fundació Tot Raval. „El Raval”. www.totraval.org/ca/el-raval (Download 22.11.2017).
- SAIER. Servei d’Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats. www.bcn.cat/novaciutadania/arees/ca/acollida/saier.html und www.bcn.cat/novaciutadania/pdf/saier/SAIER.fullet.ca-es.pdf (Download 22.11.2017).
- Zapata-Barrero, Ricard. „Intercultural policy and multi-level governance in Barcelona: mainstreaming comprehensive approach”. *International Reviews of Administrative Sciences* 83 2015.

Datenquellen:

- Department d’Estadística l’Ajuntament de Barcelona (a). „Población de Barcelona, Evolución según nacionalidades”. www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/guiabcn/pobbcn/t16.htm (Download 24.11.2017).
- Department d’Estadística l’Ajuntament de Barcelona (b). „Avanc de dades estadístiques de la ciutat de Barcelona salaris Mitjans a partir de la mcvl. Any 2016”. www.bcn.cat/estadistica/castella/dades/inf/avanc/salaris2016.pdf (Download 21.12.2017).
- Department d’Estadística l’Ajuntament de Barcelona (c). „Encuesta de Población Activa. Población desocupada por edades en Barcelona. 2012-2016”. www.bcn.cat/estadistica/angles/dades/inf/treb/treb16/t214.htm (Download 21.12.2017).

Malmö

Interviews:

- Barakat, Fadi. Projektmanager Highway to Business. Trade & Industry Office, Malmö Stad.
- Bevelander, Pieter. Direktor. Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare, Malmö University.
- Iskra, Aldo. Direktor, Open Skåne.
- Malmquist, Anders. Direktor, Grundschulabteilung (Einheitsschule), Malmö Stad.
- Nour, Magdalena. Verksamhetschef, Mine, Mentorship Inspiration Network.
- Ollén, Victor. Projektmanager Meet Malmö, Trade & Industry Office, Malmö Stad.
- Wreland, Ida. Projektmanagerin, Coexist-Programm von Malmö Stad, Tillsammans för Sverige/Together for Sweden.

Literatur und Dokumente:

- Andersson, Roger, und Lina Hedman „Economic decline and residential segregation: a Swedish study with focus on Malmö”. *Urban Geography* 37:5 2016. 748-768. <https://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:923712/FULLTEXT01.pdf> (Download 13.12.2017).
- Crawley, Heaven, und Tina Crimes. Intercultural policies and intergroup relations. Case study: Malmö, Sweden. Centre for Migration Policy Research (CMPR), Swansea University, Wales (UK). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2010. www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/10/EF10388EN.pdf (Download 6.12.2017).
- Diskriminerings Ombudsmannen. www.do.se/ (Download 7.12.2017).
- Good Malmö. „108 heltidsjobb sedan starten“. <http://goodmalmo.se/om-projektet-und> <http://goodmalmo.se/summary-in-english> (Download 7.12.2017).

- Grundskoleförvaltningen, Malmö Stad. „Kunskapsresultaten i Malmös skolor 2016”. 2016. <http://malmo.se/Download/18.3cob3b6f15965118coe38f9e/1491302711552/Kunskapsresultaten+i+Malmös+skolor+2016.pdf> (Download 15.12.2017).
- Grundskoleförvaltningen, Malmö Stad. „Malmö – the young, modern and international city of knowledge”. 2017.
- Heelsum, Anja van. Case Study on Diversity Policy in Employment and Service Provision. Malmö, Sweden. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Institute for Migration and Ethnic Studies (IMES). University of Amsterdam. 2008. www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKEwin2r_6ofLXAhWSy6QKHenoA9wQFgg5MAM&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fmigrant-integration%2Findex.cfm%3Faction%3Dmedia.Download%26uuiid%3D2AE0B18D-9352-04BA-2A21EF779EAB3D78&usg=AOvVaw1UtCjQ_K3Sxu7YmUL6o5qT (Download 5.12.2017).
- Malmö Business. „Malmö Snapshot. Facts and Figures on Trade and Industry in Malmö”. 2016. www.malmoebusiness.com/wp-content/uploads/2016/11/160915_malmolaget2016_en1.pdf (Download 5.12.2017).
- Malmö Business. „Malmö Snapshot. Facts and Figures on Trade and Industry in Malmö”. 2017.
- Malmö Business. „Meet Malmö – City and Business Collaboration”. www.malmoebusiness.com/en/meet-malmo/ (Download 6.12.2017).
- Malmö Business (a). „Highway to Business. Start your own business”. www.malmoebusiness.com/highway/ und www.malmoebusiness.com/wp-content/uploads/2017/08/fickis-Highway-A4.pdf (Download 6.12.2017).
- Malmö mot diskriminering. „Malmö mot diskriminering – MmD – är Skånes största antidiskrimineringsbyrå”. <http://malmomotdiskriminering.se/> und <http://subdomain.malmomotdiskriminering.se/wp-content/uploads/2016/09/Manual-f%C3%B6r-diskrimineringstester.pdf> (Download 7.12.2017).
- Malmö Stad (a). „The young and global city”. <http://malmo.se/Nice-to-know-about-Malmo/The-story-of-Malmo/The-young-and-global-city-.html> (Download 5.12.2017).
- Malmö Stad (b). „Excelfilen Statistikunderlag för Malmö”. <http://malmo.se/Kommun--politik/Fakta-och-statistik.html> (Download 15.12.2017).
- Malmö Stad (c). „Skolutveckling & Forskning”. <http://malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Forskola-och-utbildning/Skolutveckling--Forskning.html> (Download 15.12.2017).
- Malmö Stad (d). „The City of Malmö works to prevent discrimination”. <http://malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Anti-discrimination.html> (Download 15.12.2017).
- Malmö Stad (e). „På Rosengårdsbiblioteket kan du ...”. <http://malmo.se/Kultur--fritid/Biblioteken/Vara-bibliotek/Rosengardsbiblioteket/Pa-Rosengardsbiblioteket-kan-du...html> (Download 19.12.2017).
- Malmö Stad (f). „City of Malmö as an employer”. <http://malmo.se/Nice-to-know-about-Malmo/City-of-Malmo-as-an-employer.html> (Download 10.12.2017).
- Malmö Stad (g). „Forum”. <http://malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Trygghetsfragor-i-Malmo/Forum.html> (Download 10.12.2017).
- Malmö Stad. „Implementation of the ‘Ten-point-plan of action’ against racism and discrimination”. 2011. www.eccar.info/sites/default/files/document/malmo_-_rapport2011.pdf (Download 8.12.2017).
- Malmö Stad. „Plan of action for increased participation and more Malmo residents in employment 2012”. 2012. <http://malmo.se/Download/18.6e1be7ef13514d6c fcc800049376/Plan+of+action+for+increased+participation+and+more+Malmo+resident+s+in+employment.pdf> (Download 6.12.2017).

- Malmö Stad. Commission for a Socially Sustainable Malmö. Malmö's path towards a sustainable future. 2013. https://malmo.se/download/18.1d68919c1431f1e2a96c8e4/1491298331527/malmo%CC%88kommisionen_rapport_engelsk_web.pdf (Download 15.12.2017).
- Malmö Stad. „Strategisk utvecklingsplan mot diskriminering“. Englische Version: „Strategic Development Plan for Anti-Discrimination Work in the City of Malmö“. 2014 <http://malmo.se/Kommun--politik/Sa-arbetar-vi-med.../Antidiskriminering/Planer-och-rapporter/Strategisk-utvecklingsplan.html> (Download 6.12.2017).
- Malmö Stad. „Culture Caspah“. 2015. https://malmo.se/Download/18.7de6400c149d2490efbcbf59/1491303390263/Roseng%C3%A5rd_Lightversion_PP6044.pdf (Download 11.12.2017).
- Malmö Stad. „Continuing work for a socially sustainable Malmö – Follow-up of work carried out in 2016“. 2017. <http://malmo.se/Download/18.95a01bd15de660cfod237cf/1506323062569/Follow+up+Continuing+work+for+a+socially+sustainable+Malmö+2017-07-10.pdf> (Download 5.12.2017).
- OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Territorial Reviews: Skåne, Sweden 2012. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177741-en> (Download 5.12.2017).
- OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development. „The 10 most inventive cities are in northern Europe and US“. 2013. <http://rag.oecd.org/interactiveedition/metropolitanareas/metrostory2.html> (Download 13.12.2017).
- Open Skåne. „About us“. www.openskane.se/en/about-us/ (Download 7.12.2017).
- Pedagog Malmö (a). „Skolnätverk mot rasism“. <http://pedagog.malmo.se/artiklar/skolnatverk-mot-rasism/> (Download 15.12.2017).
- Pedagog Malmö (b). „Malmö Antirasistiska Elevnätverk bjuder in till möten“. <http://pedagog.malmo.se/2015/03/12/malmos-antirasistiskt-elevnatverk-bjuder-in-till-moten/> (Download 15.12.2017).
- Radinovic-Lukic, Marta. Spaces and Narratives of Integration and Intercultural Dialogue in Malmö, Sweden. Lund University. Department of Political Science. 2015. <http://lup.lub.lu.se/luur/Download?func=DownloadFile&recordId=5205614&fileId=5205616> (Download 5.12.2017).
- Reith, Victoria. „Wie Malmö gegen sein schlechtes Image angeht“. Deutschlandfunk 7.2.2017. www.deutschlandfunk.de/schweden-wie-malmoe-gegen-sein-schlechtes-image-angeht.795.de.html?dram:article_id=378323 (Download 20.12.2017).
- Schmiester, Carsten. „Malmö – Schwedens Chicago“. Tagesschau.de 13.2.2017. www.tagesschau.de/ausland/gewalt-malmoe-101.html (Download 20.12.2017).
- Sveriges riksdag. „Förordning (2002:989) om statligt stöd för verksamhet som förebygger och motverkar diskriminering Svensk författningssamling 2002:989“. www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2002989-om-statligt-stod-for_sfs-2002-989 (Download 7.3.2018).
- UNESCO. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. „Cities Welcoming Refugees and Migrants“. 2016. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002465/246558e.pdf> (Download 4.12.2017).
- UNESCO. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Learning to live together. A City's good practice towards the elimination of discrimination. www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/fight-against-discrimination/coalition-of-cities/good-practices/malmoe/ (Download 7.12.2017).
- Romska Kulturcentret i Malmö. www.rkcmalmo.se/ (Download 7.12.2017).
- Socialdemokraterna. „Culture Caspah. En unik satsning i Rosengård“. <http://socialdemokraternamalmo.se/cc/> (Download 11.12.2017).

Datenquellen:

- Malmö Business. „Malmö Snapshot. Facts and Figures on Trade and Industry in Malmö”. 2017.
- Malmö Stad. Statistiska centralbyrån (SCB). „Excelfilen Statistikunderlag för Malmö”. 19.5.2017. <http://malmo.se/Kommun--politik/Fakta-och-statistik.html> (Download 15.12.2017).
- Statistics Sweden. „Swedish and foreign-born population by region, age and sex. Year 2000–2016”. www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__BE__BE0101__BE0101E/InrUtrFoddaRegAlKon/?rxid=bf397f23-aad2-4ece-8254-41793a5570e6 (Download 6.12.2017).

Toronto**Interviews:**

- Rose, Lee. Direktor für Community Knowledge, Community Foundations of Canada.
- Shakir, Uzma. Direktorin, Office of Equity, Diversity, and Human Rights, City of Toronto.
- Shamshiev, Azim. Kodirektor, Intercultural Dialogue Institute.
- Tasan-Kok, Tuna. Professorin, Department of Human Geography, Urban Planning and International Development, University of Amsterdam.
- Turner, Kim. Projektleiterin, Cities of Migration.
- Winter, Catherine. Projektleiterin, DiverseCity onBoard.

Literatur und Dokumente:

- ACTRA Toronto. „ACTRA Toronto Diversity Committee”. www.actratoronto.com/performers/my-union/committees/diversity-committee/ (Download 8.6.2017).
- Ahmadi, Donya, und Tuna Tasan-Kok. „Assessment of Urban Policies in Canada”. DIVERCITIES. Faculty of Architecture and the Built Environment, Delft University of Technology 2013. www.urbandiversitycities.eu/wp-content/uploads/2013/05/Urban-Policies-on-Diversity-in-Toronto1.pdf (Download 8.6.2017).
- BBC. British Broadcasting Corporation. „WS More or Less: The world’s most diverse city”. 13.5.2016. www.bbc.co.uk/programmes/p03v1r1p (Download 1.12.2017).
- DiverseCity onBoard. <http://diversecityonboard.ca/> (Download 1.12.2017).
- EDHR. Equity, Diversity and Human Rights Division. „2015–2018 Strategic Plan”. 2015. www1.toronto.ca/City%20Of%20Toronto/Equity,%20Diversity%20and%20Human%20Rights/Divisional%20Profile/Policies%20-%20Reports/A1503399_Strat_Plan_web.pdf (Download 8.6.2017).
- Elrick, Jennifer. „Entwicklung der Einwanderung und der Einwanderungspolitik seit dem 19. Jahrhundert“. Bundeszentrale für politische Bildung 2013. www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofile/170736/entwicklung?p=0 (Download 8.6.2017).
- Environics Institute. Urban Aboriginal Peoples Study. Toronto Report. 2010. www.uaps.ca/wp-content/uploads/2010/02/UAPS-Toronto-report.pdf (Download 4.12.2017).
- Government of Canada. „Multikulturalismus“. www.canadainternational.gc.ca/germany-allemande/about-a_propos/multiculturalism-multiculturalisme.aspx?lang=deu (Download 1.12.2017).
- Heritage Toronto. „Heritage Diversity Stories“. <http://heritagetoronto.org/stories/heritage-diversity-stories/> (Download 8.6.2017).
- Inside Toronto. „Toronto: Diversity our Strength”. www.insidetoronto.com/toronto-topics/5333796-toronto-diversity-our-strength/ (Download 8.6.2017).
- Miedema, Gary, und Tyson Brown. „Toronto’s Heritage of Diversity”. 7.12.2012. <http://heritagetoronto.org/torontos-heritage-of-diversity/> (Download 8.6.2017).

- Monsebraaten, Laurie. „Toronto child poverty divided along racial lines”. The Star 15.11.2017. www.thestar.com/news/gta/2017/11/15/toronto-child-poverty-divided-along-racial-lines.html (Download 4.12.2017).
- Monsebraaten, Laurie. „Toronto releases 20-year poverty-busting plan”. The Star 23.6.2015. www.thestar.com/news/gta/2015/06/23/toronto-releases-20-year-poverty-busting-plan.html (Download 4.12.2017).
- Ombudsman Toronto. www.ombudsmantoronto.ca/ (1.12.2017).
- Statistics Canada. „Education in Canada: Attainment, Field of Study and Location of Study”. www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011001-eng.cfm (Download 8.6.2017).
- Toronto City (a). „2011 National Household Survey: Immigration, Citizenship, Place of Birth, Ethnicity, Visible Minorities, Religion and Aboriginal Peoples”. 2013. www1.toronto.ca/city_of_toronto/social_development_finance_administration/files/pdf/nhs_backgrounder.pdf (Download 8.6.2017).
- Toronto City (b). „Business and Economic Development”. www1.toronto.ca/wps/portal/contentonly?vgnextoid=41e067b42d853410VgnVCM10000071d60f89RCRD&vgnextchannel=57a12cc817453410VgnVCM10000071d60f89RCRD (Download 8.6.2017).
- Toronto City (c). „Toronto Newcomer Day 2017”. www1.toronto.ca/wps/portal/contentonly?vgnextoid=6981ef31a418a510VgnVCM10000071d60f89RCRD&vgnextchannel=adb8f40f9a4e0410VgnVCM10000071d60f89RCRD (Download 8.6.2017).
- Toronto City (d). „Vision Statement on Access, Equity and Diversity”. 2003. www1.toronto.ca/wps/portal/contentonly?vgnextoid=2d17959d20d99310VgnVCM1000003dd60f89RCRD&vgnextchannel=065ae03bb8d1e310VgnVCM10000071d60f89RCRD (Download 8.6.2017).
- Toronto City (e). „Equity, Diversity and Human Rights Division”. www1.toronto.ca/wps/portal/contentonly?vgnextoid=d84ae03bb8d1e310VgnVCM10000071d60f89RCRD (Download 8.6.2017).
- Toronto City (f). „Guidelines for the preparation of an ‘Equity Impact Statement’ for inclusion in reports to City Council and its Committees. A Pilot Project on the implementation of the Equity Lens”. www1.toronto.ca/static_files/equity_diversity_and_human_rights_office/pdf/equity-lens-guidelines-2007.pdf (1.12.2017).
- Toronto City (g). „Toronto Youth Equity Strategy”. www1.toronto.ca/City%20Of%20Toronto/Social%20Development,%20Finance%20&%20Administration/Attachment%201%20-%20YES%20Creative%20Report.pdf (1.12.2017).
- Toronto City (h). „Employment Equity Policy”. 2000. <https://wx.toronto.ca/intra/hr/policies.nsf/policies/755a03e5d9c008fd85256927004b786c?OpenDocument> (Download 8.6.2017).
- Toronto City (i). „Guidelines for Accommodating Creed”. 2016. <https://wx.toronto.ca/intra/hr/policies.nsf/a8170e9c63677876852577d7004ff7f8/ea8ca7d42b78d94885257ff50083c5ae?OpenDocument> (Download 8.6.2017).
- Toronto City (j). „Human Rights and Anti-Harassment/Discrimination Policy”. 2013. www1.toronto.ca/wps/portal/contentonly?vgnextoid=10444b3bf2a50410VgnVCM10000071d60f89RCRD (Download 8.6.2017).
- Toronto City (k). „Profession to Profession – Mentoring Immigrants Program”. www1.toronto.ca/wps/portal/contentonly?vgnextoid=d472ea9955d9a310VgnVCM10000071d60f89RCRD&vgnextchannel=d84ae03bb8d1e310VgnVCM10000071d60f89RCRD (Download 8.6.2017).
- Toronto City (l). „City of Toronto’s Commitments to Aboriginal Peoples”. www.trc.ca/websites/reconciliation/File/CityofToronto.pdf und www.toronto.ca/city-government/accessibility-human-rights/aboriginal-affairs/city-of-torontos-commitments-to-aboriginal-peoples/ (Download 12.12.2017).

Toronto District School Board. www.tdsb.on.ca/About-Us und www.tdsb.on.ca/research/Research/Learning-Opportunities-Index (Download 1.12.2017).

Toronto for All. www.torontoforall.ca/ (Download 8.6.2017).

Toronto Police Service. „Diversity and Inclusion“. www.torontopolice.on.ca/diversityinclusion/ (Download 1.12.2017).

TRIEC. Toronto Region Immigrant Employment Council. <http://triec.ca/> (Download 8.6.2017).

Walks, Alan, Mihaela Dinca-Panaitescu und Dylan Simone. „Income Inequality and Polarization in the City of Toronto and York Region. Part I: Examining levels and trends from spatial and non-spatial perspectives“. Cities Centre University of Toronto 2016. <http://neighbourhoodchange.ca/documents/2016/05/walks-et-al-2016-income-inequality-toronto-york-rp-238.pdf> (Download 1.12.2017).

Datenquellen:

Statistics Canada (a). „Census Profile Toronto City 2016“. www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=CSD&Code1=3520005&eo2=PR&Code2=35&Data=Count&SearchText=Toronto&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&TABID=1 (Download 1.12.2017).

Toronto City (a). „City Stats in Detail. Gross Domestic Product (GDP) for City“. www.toronto.ca/city-government/data-research-maps/city-stats-in-detail/ (Download 1.12.2017).

Toronto City (b). „Toronto Economic Bulletin“. 2017. www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/12/8aab-EDC-Toronto-Economic-Bulletin-December-1-2017.pdf (Download 20.12.2017).

Nashville

Interviews:

Sing Hughey, Shanna. Präsidentin, ThinkTennessee. Vorher Senior Advisor des Bürgermeisters von Nashville, Karl Dean, und Direktorin des Mayor's Office of New Americans.

Teatro, Stephanie. Kodirektorin, Tennessee Immigrant & Refugee Rights Coalition.

Scott Wallace, Daniel. Projektberater, Welcoming America.

Literatur und Dokumente:

Brookings. „MetroMonitor – Tracking Growth, Prosperity, and Inclusion in the 100 Largest U.S Metropolitan Areas“. 2016. www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/MetroMonitor.pdf (Download 8.6.2017)

Casa Azafrán. „About Casa Azafrán“. www.casaazafran.org/about-casa-azafran/#.WS1pgoVOK70 (Download 30.5.2017).

Nashville Chamber of Commerce. „Nashville 2017 Regional Economic Development Guide“. 2017. https://s3.amazonaws.com/nashvillechamber.com/Economic-Development/nashville_chamber_ECD_regional_profile_2017.pdf (Download 3.12.2017).

Nashville Chamber of Commerce. „Welcoming Nashville – Perspectives and Trends“. 2015. www.welcomingamerica.org/sites/default/files/WA_Print.pdf (Download 2.12.2017).

Nashville.gov (a). „Mayor's Office“. www.nashville.gov/Mayors-Office/Neighborhoods/New-Americans.aspx (Download 29.5.2017).

Nashville.gov (b). „Mayor's New Americans Advisory Council“. www.nashville.gov/Mayors-Office/Neighborhoods/New-Americans/New-Americans-Advisory-Council.aspx (Download 8.6.2017).

- Nashville.gov (c). „MyCity Academy”. www.nashville.gov/Mayors-Office/Neighborhoods/New-Americans/MyCity-Academy.aspx (Download 8.6.2017).
- Nashville.gov (d). „Mayor’s Office of New Americans”. www.nashville.gov/Mayors-Office/Neighborhoods/New-Americans.aspx (Download 3.12.2017).
- Nashville.gov (e). „Diversity and Inclusion”. www.nashville.gov/Mayors-Office/Diversity-and-Inclusion.aspx (Download 3.12.2017).
- Nashville.gov (f). „Leadership”. www.nashville.gov/Mayors-Office/Diversity-and-Inclusion/Leadership.asp (Download 3.12.2017).
- Nashville.gov (g). „Business Diversity”. www.nashville.gov/Mayors-Office/Diversity-and-Inclusion/Business-Diversity.aspx (Download 3.12.2017).
- Nashville.gov (h). „Workforce and Place Diversity”. www.nashville.gov/Mayors-Office/Diversity-and-Inclusion/Workforce-and-Place-Diversity.aspx (Download 3.12.2017).
- Nashville.gov (i). „Metro General Government Demographic Reports”. www.nashville.gov/Portals/0/SiteContent/HumanResources/docs/1%20Shared%20Forms/1-2017-11%20Race%20Ethnicity%20by%20Department.pdf (Download 3.12.2017).
- New York Times (a). „In Nashville, a Ballot Measure That May Quiet All but English”. Jan 10, 2009. www.nytimes.com/2009/01/11/us/11english.html?action=click&contentCollection=U.S.&module=RelatedCoverage®ion=Marginalia&pgtype=article (Download 8.6.2017).
- New York Times (b). „Nashville Won’t Make English Official Language”. Jan 22, 2009. www.nytimes.com/2009/01/23/us/23english.html (Download 8.6.2017).
- Nissan. „Diversity”. www.nissanusa.com/about/diversity/ (Download 3.12.2017).
- Tennessee Immigrant and Refugee Rights Coalition (TIRRC) (a). „The Welcoming Tennessee Initiative (WTI)”. <http://tnimmigrant.squarespace.com/welcoming-tennessee-initiative/> (Download: 3.12.2017).
- Tennessee Immigrant and Refugee Rights Coalition (TIRRC) (b). „About us”. <http://tnimmigrant.squarespace.com/about-us/> (Download: 8.6.2017).
- Tennessee Latin American Chamber of Commerce (TLACC). „About us”. www.tlacc.org/ (Download: 3.12.2017).
- United States Census Bureau. „Welcome to Quick Facts”. www.census.gov/quickfacts/table/PST045215/47037,00 (Download 8.6.2017).
- Welcoming America. „Nashville’s journey to welcoming”. www.welcomingamerica.org/stories/nashville (Download 21.12.2017).

Datenquellen:

- Nashville Chamber of Commerce. „Unemployment Rate. U.S Bureau of Labor Statistic”. www.nashvillechamber.com/economic-development/data-reports/regional-stats (Download 3.12.2017).
- United States Census Bureau. „Welcome to Quick Facts. Davidson County, Tennessee”. www.census.gov/quickfacts/table/PST045215/47037,00 (Download 3.12.2017).

Lokale Projekte für ein gelingendes Zusammenleben in kultureller Vielfalt

Interviews:

- Abergel, Ronni. Gründer von Human Library in Dänemark.
- Adefioye, Tunde. Stadtdramaturg. Königlich-Flämisches Theater Brüssel – Koninklijke Vlaamse Schouwburg.
- Alberts, Wanda. Professorin am Institut für Theologie und Religionswissenschaft Leibniz Universität Hannover.

- Berglund, Jenny. Professorin, School of Historical and Contemporary Studies of the Södertörn University, Sweden.
- Carter, Nick. Ehemaliger Editor, Leicester Mercury und Initiator der Leicester Multicultural Advisory Group.
- De Torres, Dani. Direktor, Spanisches Netzwerk für interkulturelle Städte RECI.
- Eisa, Sarah. Schauspielerin, Theater Arsenaal Lazarus.
- Flütsch, Claudia. Operative Leitung des MAXIM Theater in Zürich.
- Geens, Inge. Theater Arsenaal Lazarus.
- Guidikova, Irena. Direktorin des Division World Forum for Democracy Intercultural cities programme, Europarat – the Intercultural City Programme.
- Grünheid, Peter. IQ Netzwerk Niedersachsen, Arrival City Oldenburg.
- Leu, Jane. Dozentin in Management and Social Entrepreneurship, Graduate School of Business Stanford.
- Mattizon Armgard, Elisabet. Projektmanagerin, Abrahams Barn, Sigtuna Stiftelsen.
- Modood, Tariq. Professor für Sociology, Politics and Public Policy, Direktor, Centre for the Study of Ethnicity and Citizenship, University of Bristol.
- Nechama, Eli. Gründer und Rektor, Bialik-Rogozin-School in Tel Aviv.
- Nour, Magdalena. Verksamhetschef, Mine, Mentorship Inspiration Network.
- Pinyol Jiménez, Gemma. Direktorin für Migrationspolitik und Diversität, Beratungsfirma Instrategies.
- Rose, Lee. Direktorin, Community Knowledge, Community Foundations of Canada.
- Rosenblad, Dorothea. Gründerin, Abrahams Barn, Sigtuna Stiftelsen.
- Scott Wallace, Daniel. Welcoming America.
- Selleck, Seth. Jugendkoordinator der Kultur- und Freizeitabteilung der schwedischen Kommune Simrishamn.
- Thomas, Willy. Leiter, Theater Arsenaal Lazarus.
- Turner, Kim. Projektleiterin Cities of Migration.
- Winter, Catherine. Projektleiterin, DiverseCity onBoard, the Global Diversity Exchange.

Literatur und Dokumente:

- Alberts, Wanda. „Religionswissenschaftliche Fachdidaktik in europäischer Perspektive“. Zeitschrift für Religionswissenschaft 16 2008.
- Berglund, Jenny. „Publicly Funded Islamic Education in Europe and the United States. The Brookings Project on U.S. Relations with the Islamic World“. Analysis Paper 21 April 2015.
- Caines, Matthew. „London 2012 opening ceremony: was it a good advert for UK culture? – poll“. The Guardian 30.7.2012. www.theguardian.com/culture-professionals-network/culture-professionals-blog/poll/2012/jul/30/london-2012-olympics-opening-ceremony-arts-culture (4.1.2018).
- Carter, Nick. „Memorandum by Nick Carter“. 14.5.2004. <https://publications.parliament.uk/pa/cm200304/cmselect/cmodpm/45/45we17.htm> (Download 4.1.2018).
- Cities of Migration. A Maytree Idea. Good Ideas from Successful Cities Municipal Leadership on Immigrant Integration. 2012. http://citiesofmigration.ca/wp-content/uploads/2012/03/Municipal_Report_Main_Report2.pdf (Download 3.1.2018).
- DiverseCity onBoard. „About Us. Why DiverseCity onBoard“. <http://diversecityonboard.ca/about/> (Download 3.1.2018).
- Kron, Norbert. Ein Zuhause in der Fremde. Was wir in Deutschland von der besten Schule für Einwanderer lernen können. Gütersloh 2017.
- Kuyl, Ivo. „Theater zwischen Stadt und Welt. Ein Beispiel aus Brüssel“. Dramaturgie. Zeitschrift der Dramaturgischen Gesellschaft 2 2011. 23–29.

- Lamrabet, Rachida. „Belgien: Koninklijke Vlaamse Schouwburg (Königlich-Flämisches Theater), Brüssel“. www.goethe.de/ins/us/de/kul/sup/p3m/peu/20813648.html (Download 3.1.2018).
- Lebuhn, Henrik. „Ein Schutzraum für alle“. Die Wochenzeitung 12.1.2017. www.woz.ch/-7666 (Download 3.1.2018).
- Lewicki, Aleksandra, Tariq Modood und Therese O’Toole. Building the Bridge: Muslim community engagement in Bristol. Centre for the Study of Ethnicity and Citizenship, University of Bristol. 2014.
- Media4Diversity. „Leicester Multicultural Advisory Group“. http://media-diversity.org/en/additional-files/documents/b-studies-reports/SMD_Initiatives/Leicester_Multicultural_Advisory_Group.pdf/ (Download 5.1.2018).
- MINE. „Tillväxt och mångfald“. Präsentation (erhalten am 21.11.2017).
- Nour, Magdalena. „Diversify or Die!“ . 20. September 2017. www.insidescandinavianbusiness.com/article.php?id=2 (Download 5.1.2018).
- Open Society Foundations. Muslims in Leicester. 2010. www.opensocietyfoundations.org/reports/muslims-leicester (Download 1.5.2017).

Experten-Workshop I

- Bax, Daniel. Vorstandsmitglied, Neue Deutsche Medienmacher e. V., Berlin.
- Dilmaghani, Farhad. Vorsitzender, DeutschPlus e. V. – Initiative für eine plurale Republik, Berlin.
- El-Menouar, Yasemin. Senior Expert, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Georgi, Viola B. Professorin für Erziehungswissenschaft, Universität Hildesheim.
- Gestring, Norbert. Stadtforscher, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Gick, Markus. Senior Project Manager, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Gueye, Saliou. Koordinator, Kommunale Entwicklungszusammenarbeit, Ludwigsburg
- Heins, Volker. Leiter, Forschungsbereich Interkultur, Kulturwissenschaftliches Institut Essen.
- Jablonski, Hans. Unternehmensberater, Jablonski Business Diversity, Köln.
- Krtalic, Iva. Beauftragte für Integration und interkulturelle Vielfalt, Westdeutscher Rundfunk, Köln.
- Öney, Bilkay. Landesministerin für Integration a. D., Baden-Württemberg, Berlin.
- Pavkovic, Gari. Leiter, Abteilung Integrationspolitik, Stadt Stuttgart.
- Rosenthal, Gregor. Leiter, Geschäftsstelle des Bündnisses für Demokratie und Toleranz, Berlin.
- Sopp, Alexander. Referent, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
- Spohn, Ulrike. Project Manager, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Tegeler, Julia. Project Manager, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Unzicker, Kai. Senior Project Manager, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Vopel, Stephan. Director, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Wrase, Michael. Professor für Rechtswissenschaft, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und Universität Hildesheim.

Experten-Workshop II

- Darawshe, Mohammad. Director, Center for Equality and Shared Society, Givat Haviva.
- Deihimi, Honey. Leiterin, Referat Gesellschaftliche Integration, Deutsches Kanzleramt, Berlin.
- Dilmaghani Farhad. Vorsitzender, DeutschPlus e. V. – Initiative für eine plurale Republik, Berlin.
- El-Menouar, Yasemin. Senior Expert, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Grau, Andreas. Project Manager, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Hardenberg, Aletta Gräfin von. Geschäftsführerin, Charta der Vielfalt, Berlin.
- Heins, Volker. Leiter, Forschungsbereich Interkultur, Kulturwissenschaftliches Institut Essen.
- Krtalic, Iva. Beauftragte für Integration und interkulturelle Vielfalt, Westdeutscher Rundfunk, Köln.
- Lionetti, Francesca. Project Officer, Intercultural Cities Programm, Europarat, Strasbourg.
- Modood, Tariq. Professor für Soziologie, Politik and Public Policy, University of Bristol.
- Müller, Thomas. Koordinator, Integrationsprogramm, Nürnberg.
- Mysorekar, Sheila. Vorsitzende, Neue deutsche Medienmacher, Berlin.
- Roth, Roland. Professor für Politikwissenschaft, Hochschule Magdeburg–Stendal.
- Saunders, Douglas. Journalist und Autor, Toronto.
- Schmidtke, Oliver. Professor für Politikwissenschaft, University of Victoria, Kanada.
- Somers, Bart. Bürgermeister, Mechelen.
- Spielhaus, Riem. Professorin für Islamwissenschaft, Universität Göttingen.
- Spohn, Ulrike. Project Manager, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Süssmuth, Rita. Ehemalige Präsidentin des Deutschen Bundestages, Berlin.
- Tegeler, Julia. Project Manager, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Tekkal, Düzen. Journalistin und Autorin, Berlin.
- Unzicker, Kai. Senior Project Manager, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Vopel, Stephan. Director, Programm Lebendige Werte, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Voß, Eva. Manager Diversity and Inclusiveness, Ernst & Young GmbH, Eschborn.
- Wrase, Michael. Professor für Rechtswissenschaft, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und Universität Hildesheim.

Zusammenfassung

Strategien in sechs Städten und lokale Projekte für ein gelingendes Zusammenleben in kultureller Vielfalt

Historisch betrachtet ist kulturelle Vielfalt schon immer Realität in Deutschland. Die Frage, wie mit dieser Pluralität umgegangen werden soll, ist im Zuge der jüngsten Flucht- und Einwanderungsbewegungen wieder verstärkt auf die Tagesordnung öffentlicher Debatten gerückt. Der Austausch zwischen Menschen verschiedener kultureller Identitäten birgt Potenziale für die Entwicklung unserer Gesellschaft und kann Quelle für Innovation sein. Zugleich kann kulturelle Pluralisierung auch Anstrengung und Wandel bedeuten. Deshalb braucht es neue gesellschaftliche Prozesse, die den Zusammenhalt der sich verändernden Gesellschaft stärken.

Konkret wird das Zusammenleben in kultureller Vielfalt für die Menschen an ihren Wohnorten. Städte und Kommunen sind daher in besonderer Weise gefordert, den kulturellen Austausch zu ermöglichen, Teilhabechancen sicherzustellen und Diskriminierung zu adressieren.

Getreu dem Motto Reinhard Mohns „Von der Welt lernen“ führte die Prognos AG im Auftrag der Bertelsmann Stiftung eine internationale Recherche zu der Frage durch, wie das Zusammenleben vor Ort in kulturell vielfältigen Gesellschaften so gestaltet werden kann, dass alle Bürgerinnen und Bürger gesellschaftlich teilhaben, politisch partizipieren, sich der Gesellschaft zugehörig fühlen und vertrauensvolle Beziehungen zu anderen pflegen können. In über 100 Interviews und drei Vor-Ort-Besuchen lernte das Rechercheteam städtische Gesamtkonzepte und konkrete lokale Initiativen kennen, die das Zusammenleben in kultureller Vielfalt aktiv gestalten.

Die Ergebnisse der Recherche werden in dieser Publikation vorgestellt. Die im ersten Teil präsentierten sechs Städtestrategien von Mechelen, Leicester, Barcelona, Malmö, Toronto und Nashville machen übergreifend deutlich, dass die Förderung von Interaktion zwischen den Menschen ein wichtiger Faktor ist, um ein gelingendes Zusammenleben zu verwirklichen. Gleichzeitig unterscheiden sich die Herangehensweisen der Städte gemäß ihrer jeweiligen Größe, ihrer Migrationsgeschichte und ihren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. So ergeben sich vielfältige Anknüpfungspunkte für die Übertragbarkeit auf deutsche Städte.

- Die Politik der Stadt Mechelen in Belgien betrachtet Vielfalt als die neue Realität von Städten und gestaltet sie zu einer Stärke. Besonderer Wert wird darauf gelegt, dass die Bürgerinnen und Bürger Beziehungen zueinander aufbauen. Um das Vertrauen aller in der Stadtgesellschaft zu stärken, setzt die Stadtverwaltung auf eine strenge Sicherheitspolitik mit frühzeitigen Interventionen.
- Die Stadt Leicester investierte schon früh in den Dialog verschiedener, insbesondere religiöser, Gemeinschaften untereinander sowie mit der Stadtverwaltung. Leicester setzte als eine der ersten Städte in Großbritannien eine sogenannte Community Cohesion Strategy um. Diese basiert auf der Vision, ein auf Austausch und gegenseitiger Anerkennung gegründetes Zusammengehörigkeitsgefühl zu schaffen.
- Barcelona geht das Thema Interkulturalität mit einer offiziellen Strategie an, die in einem partizipativen Prozess mit den Bürgerinnen und Bürgern erarbeitet wurde. Umgesetzt wird sie mit einem Mainstreaming-Ansatz, der sich durch alle Abteilungen und städtischen Politikfelder zieht.
- In Malmö gilt die kulturelle Vielfalt der Bewohnerschaft als selbstverständlicher Bestandteil der Stadt. Wegweisende Vision der Stadtverwaltung ist die Entwicklung einer sozial nachhaltigen Stadt, in der alle Bewohner gleichberechtigte Teilhabechancen am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben haben.
- Die Stadtverwaltung Torontos unterstreicht mit einem gezielten Branding ihr Image als kulturell vielfältigste Metropole Kanadas. Durch Leistungsverpflichtungen in offiziellen Statements bindet sich die Verwaltung an ihr Versprechen, gleichberechtigte Teilhabechancen für alle Bürgerinnen und Bürger zu ermöglichen.
- In Nashville steht die Stadtpolitik im Zeichen des Mottos „Empowerment to Interact“. Nachhaltige Partizipationsmöglichkeiten für „New Americans“ stärken die Bürgergesellschaft und bauen Vertrauen und gegenseitiges Verständnis auf.

Die Fallbeispiele verdeutlichen, wie wichtig es ist, dass die Verwaltung und andere Stakeholder der Stadt das Thema Vielfalt aktiv und mit einer positiven Haltung angehen. Sie vermitteln eine gemeinsame Vision der Stadt, die Unterschiede der Bewohnerschaft anerkennt, aber zugleich auch Gemeinsamkeiten betont und das Zusammengehörigkeitsgefühl aller Stadtbewohner stärkt.

Um sicherzustellen, dass Interkulturalität effektiv als fester Bestandteil der Stadtpolitik Wirkung entfaltet, sollte unter Einbezug der Bürgerinnen und Bürger eine übergreifende Strategie mit konkreten und nachprüfbaren Zielen entwickelt werden. Die Umsetzung der Strategie und ihrer konkreten Maßnahmen sollte als Querschnittsthema in allen Abteilungen der Stadtverwaltung und Ressorts angelegt sein.

Damit aus einem Neben- ein Miteinander wird und allen Bürgerinnen und Bürgern gerechte Chancen auf Teilhabe gewährt werden, sind gemischte Stadtviertel mit gemeinsamen Schulen, Vereinen und Kulturstätten etc. wichtig. Denn Vorurteile lassen sich am besten durch Begegnung und Kommunikation abbauen. Öffentliche Begegnungsorte und Dialogformen bieten Raum dafür, dass sich Menschen verschiedener Kulturen austauschen und gemeinsam etwas Neues schaffen.

Im zweiten Teil stellt die Publikation einzelne Initiativen guter Praxis und Projekte in zentralen Handlungsfeldern des städtischen Alltags vor, in denen Vielfalt konkret gelebt und gestaltet wird. Dazu gehören die Bereiche Bürgerschaft, Bildung, Begegnung, Arbeitswelt und Medien. Hinter den Projekten stehen verschiedene Akteure in einer Stadt, wie Vereine, Bildungsinstitutionen, die Verwaltung oder Bürgerinitiativen.

Dazu gehört beispielsweise das Programm „Building Citizenship“ in kanadischen Städten, das mithilfe von ehrenamtlichen Alteingesessenen neue Bewohner willkommen heißt und sie über das Leben in Kanada sowie über ihre Rechte und Pflichten aufklärt. Oder die New York City ID, durch die jede Einwohnerin und jeder Einwohner New Yorks, unabhängig vom Aufenthaltsstatus, Zugang erhält zum Wohnungsmarkt, zum Bildungs-, Finanz- und Gesundheitssystem sowie zum kulturellen Leben. Im Bereich Bildung ist die Bialik-Rogozin-Schule im Süden Tel Avivs weltweit bekannt geworden für interkulturellen Austausch und Lernen in einem kulturell vielfältigen Umfeld. Die „Human Library“ überträgt das Prinzip einer klassischen Bibliothek auf die Begegnung zwischen – oft auf den ersten Blick ganz unterschiedlichen – Menschen. In der Region Skåne in Südschweden setzt sich die NGO MINE dafür ein, Unternehmen die wirtschaftlichen Vorteile einer kulturell vielfältigen Belegschaft zu vermitteln. Und die Fernsehserien „Next Door Neighbors“ und „Storytellers“ des Fernsehsenders Nashville Public Television (NPT) erzählen die Geschichten von Bewohnerinnen und Bewohnern in Nashville mit verschiedenen kulturellen Hintergründen.

Die vorgestellten Initiativen und Projekte leisten Pionierarbeit bei der Suche nach Lösungsansätzen im städtischen Zusammenleben. Darüber hinaus bieten sie Ansatzpunkte für die Übertragung der Ideen auch auf deutsche Städte.

Aus der hier vorgelegten internationalen Recherche sowie den Analysen und Expertisen in- und ausländischer Experten und Praktiker, die wir in dem Band „Vielfalt leben – Gesellschaft gestalten. Chancen und Herausforderungen kultureller Pluralität in Deutschland“ (Bertelsmann Stiftung 2018) präsentieren, kristallisieren sich zehn zentrale Empfehlungen für die Gestaltung eines gelingenden Zusammenlebens in Vielfalt heraus:

1. Klares Bekenntnis zu einem respektvollen Umgang mit Vielfalt abgeben

Städte sollten sich klar zu einem respektvollen Umgang mit Vielfalt in der Stadtgesellschaft bekennen. Sie sollten die Chance nutzen, den Respekt vor Vielfalt als positive Marke der Stadt zu entwickeln und hierüber die lokale Identität und das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. Das Bekenntnis zu einem respektvollen Umgang mit Vielfalt kann beispielsweise durch Auszeichnungen, Kampagnen, Plakate oder Feste der Stadt transportiert werden. Auch ein Gruß auf der Internetseite oder in den Social-Media-Kanälen der Stadtverwaltung zu den hohen Feiertagen der verschiedenen religiösen Gemeinschaften in der Stadt ist eine einfache Möglichkeit, die Zugehörigkeit aller zu signalisieren.

2. Leadership für Vielfalt zeigen

Städte brauchen aktive Treiber gelingender Vielfalt, die über Ansehen verfügen und als Autorität betrachtet werden. Hier kommt Lokalpolitikerinnen und Lokalpolitikern eine wichtige Rolle zu, insbesondere dem (Ober-)Bürgermeister oder der (Ober-)Bürgermeisterin. Von der öffentlichen Haltung führender Persönlichkeiten geht eine Signalwirkung aus. Sie können Orientierung geben und Vertrauen schaffen, indem sie sich authentisch für eine vielfältige Gesellschaft einsetzen. Dies beginnt in der Stadtverwaltung selbst: Diese hat als Arbeitgeberin und Einkäuferin von Dienstleistungen eine wichtige Vorbildfunk-

tion. Sie sollte mit gutem Beispiel vorangehen und die Prozesse zur Rekrutierung von Personal im Sinne der interkulturellen Öffnung darauf anlegen, dass die Belegschaft die Vielfalt der Bewohnerschaft widerspiegelt. Fremdsprachen und Kenntnisse verschiedener Kulturen sollten als Kompetenz gewürdigt werden. Ebenso können bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Rahmen der geltenden Richtlinien vorhandene Spielräume für eine interkulturelle Öffnung genutzt werden.

3. Starke Vorbilder einsetzen

Politische Leadership für Vielfalt muss durch Vorbilder im gesellschaftlichen Alltag ergänzt werden, die das Zusammenleben in Vielfalt ganz selbstverständlich als Normalität vorleben. Dies können Lehrerinnen, Jugendarbeiter, Polizistinnen, Fußballtrainer, Theatermacher oder andere „Helden“ der Zivilgesellschaft sein, die als Vorbilder „von nebenan“ Mut machen und Vertrauen in eine vielfältige Gesellschaft vermitteln. Denn die nachhaltige Verwirklichung eines gelingenden Zusammenlebens in Vielfalt erfordert eine breite gesellschaftliche Basis und die Verankerung in verschiedenen Handlungsfeldern.

4. Strategisch koordinieren und vernetzen

Vielfalt sollte nicht als isoliertes Thema getrennt von anderen städtischen Aufgaben betrachtet, sondern als Querschnittsthema in allen Handlungsfeldern strategisch mitgedacht werden. Dies erfordert eine Koordination und Vernetzung zwischen einzelnen städtischen Verwaltungseinheiten sowie zwischen der Stadt und den zentralen gesellschaftlichen Akteuren, die in den unterschiedlichen Handlungsfeldern praktisch tätig sind. Die strategische und koordinierte Zusammenarbeit in den Bereichen Jugendarbeit, Schule und KiTa, lokale Wirtschaft, Wohnen, Sicherheit usw. schafft eine Grundlage für effektives Handeln, bei dem alle Akteure an einem Strang ziehen. Die Einrichtung einer entsprechenden Stelle für Strategie und Koordination innerhalb der Stadtverwaltung ist sinnvoll, um konkrete und nachprüfbar Ziele zu entwickeln, Verantwortlichkeiten festzulegen und Erfolge wie auch Defizite bei der Umsetzung der städtischen Strategie zur Gestaltung von Vielfalt nachzuhalten und transparent zu machen.

5. Kulturelle Besonderheiten aktiv anerkennen

Verschiedene Traditionen und Religionen gehen mit unterschiedlichen Lebensgewohnheiten und Ritualen einher. Städte sollten die sich daraus ergebenden kulturellen Besonderheiten im Rahmen der geltenden gesetzlichen Ordnung aktiv anerkennen, um allen Bürgerinnen und Bürgern ein Gefühl der Teilhabe und Zugehörigkeit zur Stadtgesellschaft zu vermitteln. Das lässt sich praktisch zum Beispiel durch die Akzeptanz religiöser Kopfbedeckungen bei Berufen im öffentlichen Dienst oder die Berücksichtigung unterschiedlicher Bestattungsrituale auf städtischen Friedhöfen verwirklichen. Für die Entwicklung einer gemeinsamen Identität und eines Zusammengehörigkeitsgefühls sollten aber auch die Gemeinsamkeiten der Stadtbewohner betont werden.

6. Begegnungsräume schaffen

Städte sollten aktiv Begegnungsräume schaffen – sowohl im wörtlichen Sinne der Gestaltung öffentlicher Räume als auch im übertragenen Sinne der Förderung von Austausch und Dialog. Ersteres geschieht etwa mittels partizipativer Stadtplanung, die gemeinsame Interessen wie auch unterschiedliche Bedürfnisse ermittelt und unter Beteiligung aller Betroffenen einen „Ort für alle“ – zum Beispiel ein Jugendzentrum oder einen Park – gestaltet.

Auch Nachbarschaftszentren, Stadtbüchereien oder Sportstätten bieten sich hierfür an. Hilfreich sind professionell geschulte Mediatoren und Quartiersmanager, die den Austausch zwischen Bewohnern mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen begleiten und bei Missverständnissen oder Konflikten vermitteln können. Begegnung im zweiten Sinne kann in Form von Gesprächsforen geschaffen werden, die eine Plattform für die Suche nach Gemeinsamkeiten, aber auch für den Austausch über Differenzen sowie die friedliche Austragung von Konflikten bieten. Daneben können mit Buddy- und Mentoring-Projekten oder städtischen Feiern und Festen Begegnung und Austausch gefördert werden. Durch gemeinsame Unternehmungen entstehen persönliche Beziehungen, Vertrauen und Zusammenhalt über kulturelle Grenzen hinweg. So sollte auch einer übermäßigen Wohnsegregation aktiv entgegengewirkt werden, etwa durch eine gezielte Förderung von sozialem Wohnungsbau sowie durch die Erneuerung und Aufwertung benachteiligter Viertel. Stadtviertel, die die soziale und kulturelle Mischung der Stadt angemessen spiegeln, sind langfristig wichtig, um Chancengleichheit und den Zusammenhalt der Gesellschaft zu sichern und die Entstehung von Parallelstrukturen zu vermeiden. Gleichwohl muss eine gewisse räumliche Verdichtung einer kulturell ähnlichen Einwohnerschaft nicht notwendigerweise immer schädliche Segregation bedeuten. Die Forschung zu sogenannten Ankunftsquartieren hat gezeigt, dass die hier entstehenden sozialen Netzwerke eine Brückenfunktion übernehmen und zur gesamtgesellschaftlichen Integration beitragen können.

7. Beteiligung fördern

Städte sollten gezielt Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung schaffen. Wenn Bürgerinnen und Bürger sich mit ihren eigenen persönlichen Stärken gesellschaftlich einbringen und aktiv einen Beitrag leisten können, der von anderen geschätzt und anerkannt wird, stärkt dies das Gefühl der Zugehörigkeit und schafft zugleich einen Mehrwert für alle. Die Erfahrung, aus eigener Kraft etwas bewegen und zum Beispiel das eigene Stadtviertel mitgestalten zu können, schafft eine Bindung an und ein Gefühl der Verantwortung für diesen gemeinsam mit anderen geteilten Lebensraum. Partizipative Prozesse steigern zudem die Akzeptanz für die erzielten Ergebnisse, da die verschiedenen Erwartungen und Bedürfnisse von Anfang an in den Gestaltungsprozess einfließen. Auf der formalen politischen Ebene, also in den politischen Institutionen und Gremien der Stadt, sollte die Vielfalt der Bevölkerung angemessen repräsentiert sein. Die Mitsprache von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen in Parlamenten und Ausschüssen sowie die Beteiligung an Runden Tischen oder anderen Formaten zum Austausch zwischen Politik und Zivilgesellschaft sorgen für Gleichberechtigung und beugen der Entstehung von Missverständnissen, Vorurteilen und Gerüchten vor.

8. Teilhabegerechtigkeit für alle verwirklichen

Vertrauen und Offenheit gegenüber anderen gedeihen auf der Grundlage, dass das Versprechen gerechter Teilhabe an wesentlichen gesellschaftlichen Gütern und Leistungen überzeugend verwirklicht ist. Das Gefühl, diskriminiert oder systematisch abgehängt zu sein, begünstigt die Entstehung von Frustration und Neid sowie in der Folge die Suche nach Sündenböcken. Daher sollten Städte die Möglichkeit zur gerechten Teilhabe aller an Bildung, Arbeit, Wohnen, Infrastruktur usw. aktiv fördern.

9. Sicherheit gewährleisten

Für das dauerhafte Bestehen vertrauensvoller Beziehungen ist es auch wichtig, dass alle Bürgerinnen und Bürger sich im öffentlichen Raum sicher fühlen. Entscheidend für das Vertrauen in die Polizei ist, dass die Sicherheitskräfte sich bei ihrer Arbeit allein auf konkrete rechtswidrige Handlungen beziehen und nicht etwa wie beim »Racial Profiling« von kulturellen Stereotypen leiten lassen. Regelmäßige Fortbildungen und Trainings zum Umgang mit einer kulturell vielfältigen Bevölkerung sollten daher fester Bestandteil der Polizeiarbeit sein. Des Weiteren sollte auch die Personalrekrutierung bei der Polizei darauf angelegt sein, Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zu gewinnen. Diese bringen mit ihrem interkulturellen Wissen und ihren Sprachkenntnissen interkulturelle Kompetenz in die Polizeiarbeit. Wenn sich die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft auch im Personal der Polizei widerspiegelt, stärkt dies außerdem die Wahrnehmung von Vielfalt als Normalität. Darüber hinaus kann mit weiteren Maßnahmen Vertrauen und Nähe zu den Bürgern geschaffen werden. Ein Beispiel sind Quartierspolizisten, die zu Fuß oder mit dem Fahrrad stets in denselben Stadtvierteln unterwegs sind und zu den Menschen dort einen guten Kontakt pflegen.

10. Monitoring einrichten

Um langfristig wirksame und nachhaltige Strategien für die Gestaltung eines gelingenden Zusammenlebens in Vielfalt zu entwickeln, sollten Städte ein systematisches Monitoring betreiben. Das bedeutet, Projekte und Maßnahmen von Beginn an mit nachprüfbaren Zielen zu konzipieren, Verlauf und Ergebnisse zu dokumentieren und regelmäßig zu evaluieren. Auf Basis der generierten Daten kann die Entwicklung des interkulturellen Zusammenlebens in der Stadt im Zeitverlauf beobachtet werden. Sowohl Fortschritte als auch Defizite werden sichtbar. Dies ermöglicht systematische Lernprozesse innerhalb der eigenen Stadt und schafft zudem eine handfeste Grundlage für Austausch und wechselseitiges Lernen der Städte untereinander.

Impressum

© Mai 2018
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Verantwortlich
Dr. Ulrike Spohn

Autorinnen und Autoren
Andreas Heimer, Prognos AG
Claudia Münch, Prognos AG
Dr. Ulrike Spohn, Bertelsmann Stiftung
Felix Strier, Prognos AG
Dr. Kai Unzicker, Bertelsmann Stiftung
Stephan Vopel, Bertelsmann Stiftung

Lektorat
Heike Herrberg, Bielefeld

Bildnachweise

Titelseite © Igor Vitomirov | babaroga – stock.adobe.com
Seite 17 © Stad Mechelen
Seite 25 © Leicester City Council
Seite 30 © Programa BCN Interculturalitat
Seite 37 © Malmö Stad | Sanna Dolck
Seite 42 © The City of Toronto
Seite 48 © Tennessee Immigrant and Refugee Rights Coalition
Seite 53 © Monkey Business – stock.adobe.com
Seite 55 © Institute for Canadian Citizenship | Leroy Schulz
© Institute for Canadian Citizenship | Alyssa K. Faoro
Seite 59 © Marseille Espérance
Seite 61 © Brug Folkeskolen
Seite 63 © Bialik Rogozin School
Seite 65 © The Tolerance Project in Nyköping, Sweden | Malin Mattsson Flennegård
Seite 66 © The Children of Abraham, Sweden | Elisabet Mattizon Armgard
Seite 69 © Human Library Chicago
Seite 73 © More Than One Story
Seite 75 © DiverseCity onBoard
Seite 77 © MINE
Seite 79 © Upwardly Global
Seite 85 © Shutterstock | The Picture Studio

Grafikdesign
Nicole Meyerholz, Bielefeld

Druck
Hans Kock Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Dr. Ulrike Spohn
Project Manager
Programm Lebendige Werte
Telefon +49 5241 81-81398
ulrike.spohn@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de