

Bericht über die Tagung

Integrationslotsen oder Identitätswächter?

Migrantenorganisationen im Integrationsprozess

vom 6. und 7. Oktober 2003

bei der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin

Veranstalter:

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)

Modellprojekt Transfer interkultureller Kompetenz (TiK)

Erstellt von Carolin Reißlandt

1. Migrantenorganisationen – integrationspolitische Partner kommunaler Verwaltungen?

„Integrationslotsen oder Wächter ethnischer und kultureller Gruppenidentitäten?“ – Die Fragen, welche Rolle Migrantenorganisationen im Integrationsprozess spielen, wie sie sich selbst sehen bzw. wahrgenommen werden und wo ihre spezifischen Potenziale als integrationspolitische Partner kommunaler Verwaltungen liegen, standen auf der nunmehr zweiten Berliner Konferenz zum Thema „Interkulturelle Öffnungsprozesse von Verwaltungen“ im Mittelpunkt. Fast 200 Expertinnen und Experten sowie Vertreter von Wohlfahrtsverbänden, Migrantenselbstorganisationen, aus der vor allem kommunalen Integrations- und Verwaltungspraxis und der Wissenschaft waren der Einladung der Veranstalter, der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und des Modellprojekts Transfer interkultureller Kompetenz (TiK) am 6. und 7. Oktober 2003 gefolgt. Mit der Fachkonferenz wurde ein weiterer Akzent im Diskurs über Interkulturelle Öffnungsprozesse der Einwanderungsgesellschaft Deutschland gesetzt, der vornehmlich das Wissen über Selbstorganisationen von Migranten und deren Potenziale bündeln, aber auch Möglichkeiten ihrer Einbeziehung in integrationspolitische (Verwaltungs-)Prozesse diskutieren wollte.

In zwei Podiumsblöcken standen am ersten Veranstaltungstag „Potenziale von Migrantorganisationen im Integrationsprozess und Möglichkeiten integrationspolitischer Steuerung“ sowie deren „Verantwortung, Möglichkeiten und neue Aufgaben“ im Zentrum der Vorträge und Diskussionen. Am zweiten Tag griffen vier Arbeitsgruppen praktische Erfahrungen zu integrationspolitischen Kooperationen von Migrantorganisationen und Verwaltungen auf. Thematisiert wurden dabei die Bereiche „Wirtschaft und Arbeitsmarkt“, „Bildung“, „Islamische Organisationen“ und „Anforderungen und Strategien der Professionalisierung“. Abschließend wurden auf dem Podium Möglichkeiten dynamisierender Förderpolitik diskutiert und um Statements aus den Perspektiven einer Migrantorganisation, des Bundes und kommunaler Integrationspolitik ergänzt.

Die Rolle von Migrantorganisationen seien nicht nur als „herkunftsheterogen“ oder „herkunftshomogen“ typologisierte Selbstorganisationen zu verstehen, sondern schlossen in einem erweiterten Verständnis auch Projekte und spezialisierte Initiativen ein, wie Dr. Johannes Kandel, Leiter des Referats Berliner Akademie/Interkultureller Dialog der Friedrich-Ebert-Stiftung in einführenden Worten erläuterte. Dies sei im Veranstaltungstitel bewusst polarisierend zugespitzt. Denn mit den Begriffen „Integrationslotsen“ bzw. „Identitätswächter“ seien Bilder und Assoziationen verbunden, die ein gesellschaftliches Grundproblem im Integrationsprozess aufgriffen: Während der Lotse das Schiff mit „fremdländischen“ Passagieren vor dem Hafen des Aufnahmelandes empfangen, durch Untiefen hinein geleite und so mit seinen Kenntnissen Wege aufzeige, damit die Passagiere ohne Gefährdung von Bord schwärmen und sich in der neuen Heimat niederlassen könnten (womit die Aufgabe der Lotsen beendet sei), lägen die Assoziationen bei Identitätswächtern anders. Obwohl auch diese die Neuankömmlinge begleiteten, würden Untiefen eher als gefährliche Strömungen dargestellt, womit die Passagiere verunsichert den Hafen als Teil einer gefährlichen, fremden Welt begriffen und zusammenblieben. Das Schiff diene damit als Fluchtburg, Landbesuche seien nur gelegentlich und die Rolle des Wächters sei eher die des Mahners und Bewahrers der Identität der Neuankömmlinge. Zu untersuchen sei, ob die Landschaft der Migrantorganisationen mit diesen Bildern zutreffend beschrieben werden könne. Die Fachkonferenz wolle einen Beitrag dazu leisten, diesen offenen, dynamischen und dauerhaften Integrationsprozess zu diskutieren, um eine intelligente Integrationspolitik zu entwickeln, so Kandel.

Den hohen Stellenwert des mit der Konferenz angestoßenen Diskussionsprozesses betonte auch Bundesinnenminister Otto Schily in seinem Grußwort, denn Integration müsse durch alle verantwortlichen Kräfte einer Gesellschaft erfolgreich gestaltet werden. Mit dem Zuwanderungsgesetz eröffneten sich – da es ein gesetzlich geregeltes Grundangebot zur Integration vorausstelle – neue Möglichkeiten einer aktiven Integrationspolitik, die jedoch allein nicht ausreichten, damit sich Zugewanderte in Deutschland einbezogen fühlten, so Schily. Den damit angestoßenen Diskussionsprozess begrüße er, auch weil die Öffnung von Verwaltungen für Zuwanderer eine Herausforderung darstelle, die sich in das Bestreben des Bundesinnenministeriums zur Modernisierung des Staates und der Verwaltungen einreihe.

2. Potenziale von Migrantenorganisationen im Integrationsprozess und die Möglichkeiten integrationspolitischer Steuerung

Die Funktion von Migranten-Communities und -Organisationen als Mittler zwischen Herkunftsländern und neuer Heimat wurden vom ersten Podium des Tages diskutiert. Leitend war dabei die Frage, in welcher Form sie Brücken schlagen und welchen Einfluss dies auf Integrationsprozesse in die Bundesrepublik haben könnte. Prof. Dr. Hartmut Esser, Soziologe an der Universität Mannheim, knüpfte an die einleitenden Ausführungen Dr. Kandels zu den ambivalenten Rollen von Migrantenorganisationen im Integrationsprozess an, bemühte sich aber zunächst um eine Differenzierung des im alltäglichen Sprachgebrauch so inflationär gebrauchten Begriffs der „Integration“. Er plädierte für eine synonyme Verwendung des Terminus „Assimilation“, der präziser sei und nicht die „Gleichheit der Individuen“, sondern vielmehr die „Auflösung systematischer Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen“ einfordere, also die Angleichung in gewissen Verteilungen von Eigenschaften und Ressourcen der verschiedenen Gruppen beschreibe. Assimilation meine damit „das Verschwinden systematischer Unterschiede zwischen den Gruppen (etwa nach Bildung, Einkommen, Branchenverteilung oder Heiratsverhalten) unter Beibehaltung aller *individuellen* Ungleichheiten“. Assimilation könne als Eingliederungsprozess Zugewanderter, bei dem sich systematische Unterschiede zwar auflösen, nicht aber in Generationenfolge fortschreitend und unwiderruflich zu einer Angleichung aller Unterschiede

führen, ebenso gegenteilige Tendenzen der Segregation bewirken, wie anhand nachfolgender Abbildung deutlich wird:

Dimensionen ethnischer Differenzierung

		<i>Ethnische Vermischung</i>		
		<i>Vollständige Mischung</i>	<i>teilweise Mischung</i>	<i>vollständige Segregation</i>
<i>Statuszuweisung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit</i>	<i>nicht vorhanden</i>	Assimilation/ Amalgamation	partielle Assimilation	ethnischer Pluralismus
	<i>vorhanden</i>	(logisch nicht möglich)	ethnische Schichtung	ethnisches Kastensystem

Der im wissenschaftlichen Diskurs mit Assimilation beschriebene Prozess der Integration bestehe eigentlich aus vier sich einander angleichenden und in Wechselwirkung stehenden Dimensionen: der kognitiven Angleichung (Wissens-Dimension), der identikativen Angleichung (Wert-Dimension), der sozialen Angleichung (Interaktions-Dimension) sowie der strukturellen Assimilation als Angleichung in der bedeutsamsten, der Status-Dimension. Bezüglich der „Integration“ unterscheidet die Soziologie außerdem zwischen sozialen Strukturen, der System- und der Sozialintegration, wobei letztere in mehrere Typen differenziert werde:

Typen der Sozialintegration von Migrant(inn)en

		<i>Sozialintegration in Gesellschaft</i>	
		<i>ja</i>	<i>Nein</i>
<i>Sozialintegration in</i>	<i>Ja</i>	Mehrfachintegration	Segmentation

<i>Herkunftsgesellschaft/ ethnische Gemeinde</i>	<i>Nein</i>	Assimilation	Marginalität
--	-------------	--------------	--------------

Wie aus der Abbildung ersichtlich wird, kann Migrantorganisationen oder ethnischen Gemeinden im Aufnahmeland bei dem Prozess der Sozialintegration verschiedene Bedeutungen zukommen: Einerseits können sie integrationsfördernd im Sinne einer Wegweisenden, vermittelnden Brückenfunktion wirken, andererseits – je nachdem, wie sehr sich soziale Ungleichheiten und Mobilitätschancen innerhalb eigenethnischer Gesellschaftsstrukturen ergeben – aber auch segregierende Einflüsse auf ihre Mitglieder haben. Unter der Bedingung, dass in einer Gesellschaft ethnische Gemeinden mit ausgeprägten subkulturellen Strukturen vorhanden sind, betonte Esser, besinnen sich (neu-)zugewanderte Menschen zunächst auf diese und suchen darin Orientierung. Diese „vorübergehende Zuflucht“ stabilisiert sich analog zu der Ausprägung eigenethnischer institutioneller Strukturen, denn wenn die eigene ethnische Gemeinde für ihre Mitglieder Positionen und Ressourcen zur Verfügung stellt, sinkt gleichzeitig die Bereitschaft, sich außerhalb dieser zu engagieren und interethnische Kontakte aufzunehmen.

Im Kontext des integrationspolitischen Paradigmenwechsels des Zuwanderungsgesetzes erläuterte Dr. Michael Griesbeck die Perspektiven von integrationspolitischen Kooperationen öffentlicher Verwaltungen mit Migrantorganisationen. Der Leiter der Abteilung „Integration“ des Bundesamts für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge erörterte die seit dem 1. Januar 2003 bestehenden neuen Aufgaben der Nürnberger Institution, zu denen unter anderem – bei Beteiligung von Wohlfahrtsverbänden, kommunalen Initiativen und Migrantorganisationen – der Aufbau eines „Integrationsnetzwerks“ gehöre. Notwendig sei dafür eine Verzahnung sowie der Auf- und Ausbau von Netzwerken, betonte Griesbeck, und den Migrantorganisationen komme hierbei eine wichtige Rolle zu. Diese wachsende Relevanz von Migrantorganisationen bei der Integrationsförderung werde derzeit etwa in Berlin deutlich: Rund zwei Drittel der bei der Selbsthilfeförderung beantragten Mittel seien durch deren eigene Organisationen eingeworben worden.

Das BAFI sehe als Ziel der Integration die gleichberechtigte Partizipation der Zuwanderinnen und Zuwanderer, führte Griesbeck weiter aus. Das Arbeitsfeld der Integrationsförderung gliedere sich dabei nach einem Vier-Säulen-Modell: Sprachförderung, schulische und berufliche Qualifizierung, soziale Beratung und Begleitung sowie Förderung der gesellschaftlichen und sozialen Integration. Ein zentrales Element der Integration sei die Kommunikation, insbesondere die zwischen öffentlicher Verwaltung und Migrantorganisationen. Der Dialog mit den Migrantorganisationen ermögliche eine zielgruppengerechtere Gestaltung der Arbeit der öffentlichen Verwaltung – sie seien somit Dialogpartner mit einer Brückenfunktion. Die Kooperation zwischen Verwaltung und Migrantorganisationen sei vor allem auf kommunaler Ebene sinnvoll und für beide Seiten Gewinn bringend. Die Aktivierung der Ressourcen von Migranten bei der Gestaltung des Integrationsprozesses müsse allerdings auch mit der Bereitschaft zur aktiven Mitgestaltung auf Seiten der Migranten einhergehen. Griesbeck plädierte beim Prozess der interkulturellen Öffnung von Verwaltungen für eine ressourcenorientierte Herangehensweise, bei der Potenziale wie Bilingualität der Mitarbeiter anerkannt und gefördert würden. Auch die Verankerung interkultureller Kompetenz bei Verwaltungsmitarbeitern spiele eine besondere Rolle, das BAFI etwa habe für seine 150 Auszubildenden Qualifizierungsinhalte zur interkulturellen Kompetenz in die Ausbildung integriert.

3. Migrantorganisationen im Integrationsprozess: Verantwortung, Möglichkeiten und neue Aufgaben

Das Diversity-Konzept stand bei Gisela Erler (Inhaberin der bundesweit tätigen Berliner Unternehmens-Dienstleistungs-Firma pme Familienservice GmbH) im Mittelpunkt ihres Erfahrungsberichts aus der Beratungspraxis mit multinationalen Firmenzentralen. Es ist ein aus der Wirtschaft stammendes Instrument, das intendiert, mit der wachsenden Pluralität in der Gesellschaft produktiv umzugehen.. Diversity-Strategien multinationaler Konzerne zielten darauf ab, strukturelle Hindernisse für die Führungselite aus anderen Ländern abzubauen und individuelle Potenziale der Zuwanderer zu fördern, so die Sozialwissenschaftlerin. Diversity-Politik sei eine wichtige Zielvorgabe für Unternehmen und beinhalte eine „Kultur des Respekts“, die sich etwa in der Achtung nichtchristlicher Feiertage oder im Akzeptieren von Kopftüchern aus-

drücke. Diversity sei dabei zentrale Maxime der Unternehmenskultur und nicht „Nebenthema“. Mit dieser neuen Dienstleistungskultur könnten alle Kompetenzen und Potenziale von Belegschaften ausgeschöpft werden.

Ein zentrales Element der Diversity-Politik sei deren Sichtbarmachung nach außen, also in Presse und Jahresberichten, aber auch in der betriebsinternen Kommunikation, so die Unternehmensberaterin. Eine konsequente Kundenorientierung beinhaltet neben einer tatsächengerechten Abbildung der Bevölkerung durch die Mitarbeiterschaft auf *allen* Produktionsebenen auch eine Analyse bestehender Marketingstrategien für die Zielgruppe von Kunden mit Migrationshintergrund. Auf Management-Ebene würden daher „Diversity-Awareness-Trainings“ angeboten, um betriebliche und persönliche Handlungsstile zu verändern. Vergleichbar mit Strategien der Frauenförderung seien Bestrebungen, auch Migranten auf Führungsebenen zu integrieren. Als Best Practice nannte Frau Erler z.B. Ford Deutschland und weitere Unternehmen, in denen „Diversity-Councils“ (also Räte, die alle Betriebsebenen widerspiegeln) oder „betriebsinterne Netzwerke zur Förderung der Diversity-Politik“ als Top-down-Prozess (von oben gefördert und gewollt) eingerichtet wurden. Sie berichtete außerdem von Kooperationen mit Schulen, Arbeits- und Ausländerämtern, um etwa Schüler mit Migrationshintergrund oder hoch qualifizierte, aber beschäftigungslose Flüchtlinge für Fortbildungsprogramme zu gewinnen. Durch diese und vielfältige weitere Maßnahmen (z.B. Kooperationen von Verwaltungen und Betrieben im Kinder- und Jugendbereich) könnten Unternehmen zu zentralen Akteuren für Integration, Inklusion und Selbsthilfe werden.

An diese unternehmerische Perspektive von Integrationsprozessen knüpfte auch Bülent Tulay von der Münchner Werbeagentur „Tulay und Kollegen“ an, die interkulturelles Marketing, auch „Ethno-Marketing“ genannt, in Deutschland etabliert. Neben Deutschtürken sind u.a. russischsprachige Migranten die Zielgruppe der Marketing-Agentur, die spezielle Kommunikations- und Marketingstrategien für ihre Adressaten entwickelt hat. Die Agentur stellt zum Beispiel transnationalen Unternehmen Datenbanken mit Adressen zur Verfügung, aber auch Informationen über kulturspezifische Kontaktmöglichkeiten zu Konsumenten und über entsprechende Produktgestaltung.

Kenan Kolats, der stellvertretende Bundesvorsitzende der Türkischen Gemeinde in Deutschland, stellte die Probleme der Integration in den Mittelpunkt, die vom Türkischen Bund Berlin-Brandenburg (TBB) bearbeitet werden. Anhand von Zahlen aus dem Berliner Mikrozensus verdeutlichte Kolat, dass es im lokalen Berliner Kontext primär um ein Unterschichtproblem, nicht aber, wie oft dargestellt, um ein ethnisches „Türkenproblem“ gehe. Eingebürgerte Migrantinnen und Migranten bildeten in Wahlen zunehmend das „Zünglein an der Waage“, Der TBB setze sich deshalb zum Beispiel für die Einbürgerung ein, da der deutsche Pass die wirksamste „Waffe“ sei, um eigene Interessen zu artikulieren. Als weitere Aktivitäten von Migrantenorganisationen nannte Kolat außerdem das Engagement des TBB für die Einstellung türkischstämmiger Grundschullehrer, die Verankerung des „Migration Mainstreaming“ in politischen Debatten, die Übernahme sozialer Verantwortung durch Projekte und Fortbildungen sowie die Hinführung von Migranten an (soziale) Regeldienste, um eine größere Partizipation zu bewirken. Der TBB verstehe sich dabei als überparteiliche Interessenvertretung hier lebender (Deutsch-)Türken und sehe eine seiner Aufgaben darin, Kritik und Selbstkritik in die Community hineinzutragen, um vormoderne (dörfliche) Strukturen aufzubrechen, die in der hiesigen Gesellschaft oftmals ein Problem darstellten. Auch in Organisationen ethnischer Minderheiten müsse die interkulturelle Öffnung zum Thema werden, forderte Kolat, was sich auch in Angeboten des Türkischen Bundes an andere Nationalitäten, wie z.B bei den neu eingeführten Existenzgründerseminaren, niederschlage.

Die integrationsfördernde Funktion von Migrantenorganisationen thematisierte Dr. Kindermann, Leiter der Abteilung Integration im hessischen Sozialministerium am Beispiel der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessens (AGAH). Integrationspolitik sei vor allem nachholende Einwanderungspolitik für die Zugewanderten der letzten 40 Jahre, so dass der Oberbegriff „Migrantenorganisation“ zumindest nach Einwanderungsperioden differenziert werden müsse. Vorhanden sei eine große Pluralität von Organisationen in Form von Vereinen, Stiftungen, Religionsgemeinschaften, Sportvereinen u.v.m., die zudem konjunkturell wechselnde Themen bearbeiteten: Kultur, Sport, Politik, Soziales, Arbeit. Heutzutage dominierten die beiden letztgenannten, während vor 1999/2000 „Einbürgerung“ unter dem Stichwort „Politik“ bzw. „Reform des Staatsangehörigkeitsrechts“ zentrales Debattenthema gewesen sei. Die Zusammenarbeit mit „Migrantenorganisationen“ gebe der Verwaltung die

Möglichkeit, die Themen zu erschließen, die für den Integrationsprozess relevant seien. Wenn „Migrantenorganisationen“ eine aktive Rolle bei der Integration einnehmen sollen, müsse die Verwaltung ihre Steuerungsaufgabe ernst nehmen und den Rahmen dafür setzen.

4. Integration oder Identität ? – Erfahrungen aus der Praxis

In den Arbeitsgruppen wurde die angesprochene Frage des Integrationslotsen oder Identitätswächters durch Beiträge aus verschiedenen Praxisfeldern vertieft. Im Zentrum standen dabei Kooperationen von Verwaltungen mit Migrantenorganisationen, ferner Qualifikations-Anforderungen und -Programme und die Frage, welche Förderpolitik die integrative Funktion von Selbstorganisationen begünstigen könnte. Insbesondere in der Arbeitsgruppe zu „Anforderungen und Strategien der Professionalisierung“ wurden diese Fragen aufgegriffen, wobei verschiedene Professionalisierungsaspekte der Vereinsarbeit benannt wurden: die Interkulturalität von Einrichtungen sei etwa daran zu erkennen, inwieweit interkulturell kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutiert worden seien, welche Sprachenvielfalt und welche zielgruppenspezifischen Maßnahmen angeboten würden, so Orhan Akbiyik, Geschäftsführer einer Einrichtung der Interkulturellen Suchthilfe. Interkulturelle Organisationsberatung habe darüber hinaus die Aufgabe, den Nutzwert von Maßnahmen für alle Zielgruppen (Klienten, ethnische Gruppen, Mehrheitsgesellschaft, Kommune etc.) im Blick zu haben, um Integration zu praktizieren, so Sedat Cakir, städtischer Ausländerbeauftragter und Organisationsberater der Sozialen Arbeit. Es wurde auch der hohe Stellen- und Nutzwert ehrenamtlicher Arbeit bei allen Initiativen betont, die in der Arbeitsgruppe vorgestellt wurden. Ehrenamtlichkeit müsse durch das unterstützende Angebot einer minimalen Infrastruktur deutlicher honoriert werden, da durch dieses Potenzial deutliche Impulse für die Integration entstehen könnten, so ein Konsens der Beteiligten. In der Diskussion wurde außerdem deutlich, dass sich das Verhältnis von Verwaltungen und professionalisierten Migrantenorganisationen zwar wegen des Machtungleichgewichts oft schwierig ist, meist aber eine „informelle Akzeptanz“ besteht, wenn die Zusammenarbeit kontinuierlich und formal korrekt ist.

Geteilt waren die Meinungen in der Arbeitsgruppe hingegen zu islamischen Organisationen, die von nicht wenigen der Anwesenden eher als Identitätswächter, wenn nicht gar als Sektierer eingestuft wurden, während andere Teilnehmer betonten, dass dieser Eindruck vor allem durch den mangelnden Dialog seitens der Mehrheitsgesellschaft entstanden sei.

In der Arbeitsgruppe „Wirtschaft und Arbeitsmarkt“ dominierte hingegen die Diskussion über „interkulturelle Potenziale“ junger Migrantinnen und Migranten, die zum Beispiel im Kontext der Berufsausbildung immer noch vergleichsweise wenig beachtet würden, so Anke Settlemeyer vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn. Bei der Arbeitsmarktintegration von hoch qualifizierten Spätaussiedlern und anderen Migrantengruppen, z.B. Flüchtlingen ist die Vermittlung in qualifikationsnahe Berufe schwierig, Abschlüsse werden nicht anerkannt, gezielte Weiterqualifizierungsmaßnahmen, Fachsprachkurse und andere dafür notwendige Maßnahmen werden nicht zielführend durchgeführt. Das Wissen von Migrantorganisationen, die in diesem Handlungsfeld operieren und die über ein beträchtliches Know-how verfügen, wird für die Entwicklung von passgenauen Maßnahmen nicht herangezogen, betonte Bernd Marinitsch, Leiter eines Berliner Integrationsprojekts für Spätaussiedler. Auch in der Arbeitsgruppe „Bildung“ wurden beide Aspekte angesprochen: sowohl die Problemlagen von Schülern mit Migrationshintergrund als auch die Potenziale begleitender (ehrenamtlicher) Elternarbeit, die sich im Fall spanischer Schülerinnen und Schüler als sehr förderlich für die Schulerfolge dargestellt hätten, so Vicente Riesgo vom Bund spanischer Elternvereine. Vicente Riesgo konnte deutlich machen, dass die erfolgreiche Elternarbeit seines Verbandes mit einer intensiven Schulung der Eltern in Zusammenhang steht. Bevor Migranten als „Integrationslotsen“ im Bildungsbereich eingesetzt wurden, haben sie gelernt, sich im deutschen Bildungsbereich zu bewegen, d.h. dessen Strukturen zu durchschauen und mögliche Kooperationsformen zu trainieren. Ein Bildungskonzept in Anlehnung an Paolo Freire hat sich in der Bildungsarbeit mit spanischen Eltern bewährt. Deutlich wurde in der Diskussion, dass insbesondere für türkische Migranten größere Defizite sowohl hinsichtlich der Schulerfolge ihrer Kinder als auch hinsichtlich einer effektiven, integrationsfördernden Elternarbeit bestehen, zumal fremdsprachige Eltern-Informationsangebote eher eine Ausnahme darstellten, wie Ertekin Özcan, Bundesvorsitzender der Förderung türkischer Elternvereine, bemängelte. Deutlich wurde in der Diskussion jedoch auch, dass

die Schule Elternvereine von Migranten als „Experten im Hintergrund“ zwar nutzen möchte, diese jedoch nicht unbedingt unmittelbar in ihre alltägliche Arbeit einbeziehen will. Elternvereine werden aus dieser Sicht eher als Mittler in die eigene Community und nicht als ständige Kooperationspartner der Schule gesehen.

5. Resümee

Die abschließende Podiums- und Diskussionsrunde der Veranstaltung stand unter der erweiterten Eingangsfragestellung, inwiefern Migrantenorganisationen durch eine dynamisierende Förderpolitik von Bund, Ländern und Kommunen dazu befähigt werden können, ihre integrationsfördernden Potenziale zu entfalten bzw. ihre Strukturen für eine solche Förderung weiter zu entwickeln. Problematisiert wurden dabei in erster Linie die fehlenden Konzepte für eine Förderpolitik, die eine gezielte Weiterentwicklung von integrationsfördernden Strukturen und die Professionalisierung von Mitarbeitern in „Migrantenorganisationen“ möglich machen würden. Auch fehlende Ansätze zur „Kundenorientierung“ und Evaluation der geleisteten integrativen Arbeit standen zur Diskussion.

Als Fazit der Veranstaltung lässt sich festhalten, dass das Thema der interkulturellen Öffnung von Verwaltungen in Bezug auf die Kooperation mit Migrantenorganisationen ein bislang fast gänzlich unbekanntes, wenn nicht sogar (mit Blick auf islamische Organisationen im Einzelfall) „vermintes“ Feld ist, das bis dato in Deutschland viel zu wenig Aufmerksamkeit gefunden hat. Es liegt ein Potenzial brach, das mit einer intelligenten Strategie zu erschließen, zu entwickeln und nachhaltig für eine Integrationspolitik zu nutzen wäre. Die Fachkonferenz hat damit einen bisher von der Öffentlichkeit fast unbeachteten Themenkomplex aufgegriffen, in dem wissenschaftlich fundierte Hintergrundinformationen, aber auch Ansprechpartner etwa von Dachverbänden der Migrantenorganisationen, besonders für den Kontext in der Bundespolitik, fast völlig fehlen. Demgegenüber wurden zahlreiche bereits existierende Kooperationserfahrungen aus der kommunalen Praxis in ihrer Vielfalt dargestellt und zu einem aussagekräftigen Gesamtbild verbunden. Dabei wurden aber auch Defizite in der bisherigen und aktuellen Förderpolitik deutlich. Die Förderung von Migrantenorganisationen sollte zielgerichtet für die Integration genutzt werden und nicht nur der

„Pflege der Heimatkulturen“ dienen. Partizipation und Professionalisierung wären dann Ziele, welche die Förderung von Migrantenorganisationen anstreben sollte. Einiges davon kann als ehrenamtliches Engagement erwartet werden, dies leisten Migrantenorganisationen seit langem. Professionalisierung von Migrantenorganisationen erfordert darüber hinaus jedoch auch eine Förderung, die weit über das Ehrenamt hinaus geht. (von Integrationsmaßnahmen ersichtlich macht.) Im Rahmen der Nachverhandlungen über das Zuwanderungsgesetz und der Umsetzung seiner integrationspolitischen Inhalte könnte die Chance bestehen, diesen Aspekten mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Auch, aber nicht nur die politische Bildungsarbeit ist hier gefragt. Insofern sollten sich Funktionsträger aus der Verwaltung und Experten der Migrationsarbeit die durchaus vorhandenen, aber nur sporadisch dokumentierten Best Practices von Kooperationsformen zwischen (meist kommunalen) Verwaltungen und Migrantenorganisationen erschließen und konzeptionell weiterentwickeln. Das würde eine innovative Praxis in der Integrationspolitik markieren. Für in Deutschland lebende Zuwanderer und ihre Kinder- und Kindeskiner könnte dies ein Signal sein für eine partizipative Zusammenarbeit im Aufbau einer Einwanderungsgesellschaft, welche den segregierenden Einfluss von „Identitätswächtern“ die Grundlagen entzieht.