



 THEMENDOSSIER

Die Großstadt als Ort der Vielfalt

Super-Diversität im kommunalen
Bildungsmanagement

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

deutsche kinder-
und jugendstiftung



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Agentur Großstädte

Impressum

Herausgeber

gemeinnützige Deutsche Kinder- und
Jugendstiftung GmbH
Tempelhofer Ufer 11
10963 Berlin

ISBN 978-3-940898-58-6

Redaktion

Sarah KÜchau

Gestaltung

Studio GOOD, Berlin

Druck

FLYERALARM GmbH

Bildnachweis

Frank Scheffka (S. 2 und 17)
Dominik Schmitz (Titel)
Jann Wilken (S. 13)
Mirjana Marinkovic (S. 21)

Die Transferagentur für Großstädte der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung unterstützt Städte beim Aufbau eines datengestützten Bildungsmanagements. Sie ist Teil der „Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement“. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Partner sind die Alfred Toepfer Stiftung F.V.S., die Bürgerstiftung Bremen, die Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, die Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg und die Bremer Senatorin für Kinder und Bildung.

www.transferagentur-grossstaedte.de

Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) setzt sich für Bildungserfolg und gesellschaftliche Teilhabe junger Menschen ein. Für dieses Ziel bringt die DKJS Akteure aus Staat, Wirtschaft, Praxis und Zivilgesellschaft zusammen und entwickelt mit ihnen praktische Antworten auf aktuelle Herausforderungen im Bildungssystem.

www.dkjs.de

Themendossier



von Dr. Daniel März, Transferagentur für Großstädte,
Arbeitsfeld Diversität

www.transferagentur-grossstaedte.de/publikationen
Stand: Dezember 2018

Inhalt



04	Vorwort
05	Einleitung: Städte sind Orte der Vielfalt
05	Städtische Vielfalt hat viele Gesichter, nicht nur das von Neuzugewanderten
05	Wir leben in Zeiten, in denen es nur noch Minderheiten gibt
07	Kapitel 1: Gastarbeiter, Multi-Kulti, Super-Diversität: Deutschlands Großstädte im Wandel
08	Die Gastarbeiterphase oder Multi-Kulti war Mono-Kulti
09	Vom Mono-Kulti zum Multi-Kulti
10	Die Entstehung der Super-Diversität
12	Der soziale Zusammenhalt ist die Basis der gesellschaftlichen Integration: Interview mit Gari Pavkovic, Stuttgart
14	Begrifflichkeiten auf einen Blick
15	Kapitel 2: Städtische Vielfalt und soziale Ungleichheit
18	Kapitel 3: Super-Diversität als Gestaltungsaufgabe im kommunalen Bildungsmanagement
18	Potenziale und Entwicklungsfelder
20	Das Richtige messen: Datenbasierung in der superdiversen Stadtgesellschaft: Interview mit Lutz Liffers, Bremen
22	Endnoten
23	Literaturempfehlungen

Vorwort

Mit dem Arbeitsfeld Diversität blickt die Transferagentur für Großstädte auf zwei Jahre intensiver Arbeit zurück, Kommunen dabei zu unterstützen, Strukturen auf- und auszubauen, die allen Menschen unabhängig von ihrer (sozialen) Herkunft, ihrem Geschlecht oder Religion Zugang zu guter Bildung schaffen und ihnen ermöglichen, sich am gesellschaftlichen Leben selbstwirksam zu beteiligen. Bei dieser Arbeit begegneten uns u. a. immer wieder Themen der sozialen Ungleichheit, Bildungsarmut, der institutionellen Diskriminierung, aber auch der Sprachenvielfalt.

Es ist daher Zeit, darüber nachzudenken, was die superdiverse Stadt von heute ausmacht, wie sie sich entwickelt hat und wie sich Super-Diversität als Gestaltungsaufgabe im kommunalen Bildungsmanagement darstellt. Wir danken allen Beteiligten, die bei der Erstellung dieses Dossiers mitgewirkt haben.

Einleitung:

Städte sind Orte der Vielfalt

Diversität ist städtisch. Es gibt sie, seit es Städte gibt. Diese Vielfalt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten in ihrer Zusammensetzung und Ausprägung verändert. Städte sind kulturell und ethnisch vielfältiger, sozial aber ungleicher geworden. Gleichzeitig stehen Städte für soziale, kulturelle, gesellschaftliche und ökonomische Innovation. Heutzutage sind Großstädte Knotenpunkte der Sprachen und unterschiedlicher Lebensentwürfe, Orte, wo sich tradierte Bildungswege auflösen, die nationale Herkunft in den Hintergrund rückt, während sich die religiöse, politische oder soziale Orientierung ausdifferenziert und das Individuum im Mittelpunkt steht. Erol Yildiz bezeichnet diesen Wandel urbaner Räume als „Öffnung der Städte zur Welt“¹ und meint damit das Zusammenspiel ständig fließender Vielheiten, Mehrdeutigkeiten, Ambivalenzen, Widersprüche und Ungleichheiten, die allesamt in einem lokalen, globalen Kontext miteinander verknüpft sind.

Städtische Vielfalt hat viele Gesichter, nicht nur das von Neuzugewanderten

Was haben ein im Ruhestand stehender Gastarbeiter und der Sohn einer Kurdin mit deutschem Vater gemeinsam – außer der Tatsache, dass beide möglicherweise auch die türkische Staatsbürgerschaft besitzen? Worin ähneln sich wiederum ein hochqualifizierter syrischer Geflüchteter und ein geflüchteter Analphabet aus Afghanistan – und umgekehrt – außer möglicherweise in der Erfahrung, geflohen zu sein und der Tatsache, dass sie in Zeiten digitaler Vernetzung in engem Kontakt mit ihren Familien in der Heimat stehen? Städtische Vielfalt hat viele Gesichter, aber eben nicht nur das von Einwanderern. Denn was haben ein Kind (ohne Migrationshintergrund) bildungsferner Eltern, die darüber hinaus Erfahrungen der Langzeitarbeitslosigkeit machen müssen, mit einem Kind aus einer Akademikerfamilie gemein, dessen alleinerziehende Mutter dem Vorstand eines global agierenden DAX-Unternehmens vorsteht – außer vielleicht der Tatsache, dass sie auf dieselbe Universität gehen?

Mit dem Ziel, dieser komplexen Struktur großstädtischen Lebens gerecht zu werden, wird im wissenschaftlichen Kontext der Begriff „Super-Diversität“² verwendet, der die mehrheitlich geprägte „Minderheiten-Stadt“³ beschreibt. Wir, die Transferagentur für Großstädte, verwenden den Begriff Super-Diversität insofern, als er die Veränderung globaler Migrationsströme in den Blick nimmt und erklärt, wie diese zu einer Ausdifferenzierung von Diversität geführt hat. Das heißt: Mit dem Konzept der Super-Diversität wird eine Gesellschaftsform der globalisierten, städtischen Welt von heute beschrieben, die gleichzeitig ungleiche Teilhabe- und Zugangsmöglichkeiten innerhalb einer Gesellschaft (faktische Nichtgleichbehandlung) bei formal gleichen Rechten in den Blick nimmt. Super-Diversität darf daher nicht nur als ein Mehr an kultureller Vielfalt gesehen werden. Unsere demografische Zusammensetzung hat einen Punkt erreicht, an dem selbst homogen geglaubte Bevölkerungsgruppen – einheimische Gruppen eingeschlossen – von hoher Heterogenität geprägt sind.

Wir leben in Zeiten, in denen es nur noch Minderheiten gibt

Im städtischen Kontext stellen diejenigen, die als Deutsche gelten, zugleich nicht mehr überall die Mehrheitsgesellschaft dar, sondern sind selbst nur noch eine Minderheit von vielen. Unzählige individuell geprägte Lebensgeschichten treffen aufeinander, die als lokale urbane Geschichten auch immer eingebettet sind in globale Zusammenhänge, so dass sich neue hybride Lebensentwürfe entwickeln. Das Ergebnis zeigt sich in einer Stadtgesellschaft, die sich nicht (mehr) als ethnisch, kulturell, religiös, sprachlich einheitlich beschreiben lässt – das ist eine Chance für die plurale Stadt- und Einwanderungsgesellschaft von heute und morgen.

Das vorliegende Themendossier nähert sich dem Thema vor allem aus der Perspektive der Großstadt:

Kapitel 1 beschreibt die Entstehung der Super-Diversität in Deutschlands Großstädten. Neben einer Darstellung der politisch-historischen Entwicklung der Einwanderungsphasen der Bundesrepublik Deutschland seit 1945 werden auch die Aspekte herausgearbeitet, die dazu geführt haben, dass wir von Super-Diversität sprechen.

Kapitel 2 beleuchtet die städtische Diversität im Kontext der zunehmenden sozialen Spaltung der Stadt und wie sich dies auf das Thema Bildung auswirkt.

Kapitel 3 zeigt auf, wie Bildung in der superdiversen Stadtgesellschaft funktionieren kann und was ein kommunales Bildungsmanagement dazu beiträgt.

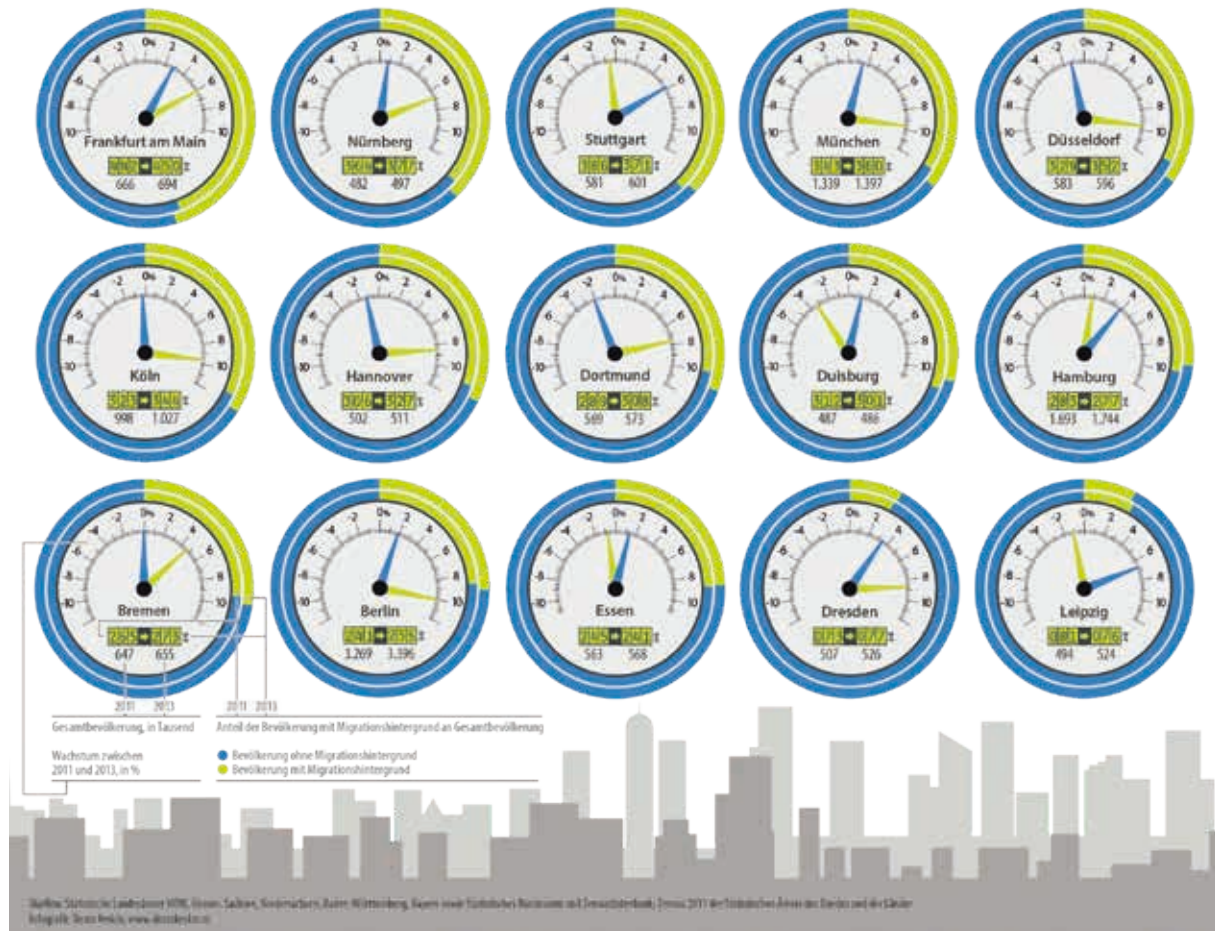


Gastarbeiter, Multi-Kulti, Super-Diversität: Deutschlands Großstädte im Wandel

Deutschland hat in seiner Geschichte umfangreiche Zu- und Abwanderungsbewegungen erlebt. Heute hat fast jeder Vierte der Gesamtbevölkerung einen Migrationshintergrund. In Großstädten ist dieser Anteil deutlich höher, obwohl es auch zwischen den Städten zum Teil große Unterschiede gibt. So zeigt die Abbildung, dass Frankfurt am Main mit 45 Prozent den höchsten Anteil an Stadtbewohnern mit Migrationshintergrund aufweist. Dicht gefolgt von Städten wie Nürnberg (37,7 Prozent), Stuttgart (37,1 Prozent), München (36 Prozent) und Düsseldorf (35,2 Prozent).⁴ Allerdings wird der Begriff des Migrationshintergrunds immer wieder kritisiert, da er ungeeignet scheint, bspw. gesellschaftliche Ungleichheiten sichtbar zu machen.⁵ Auch

der Schriftsteller Navid Kermani machte in seiner Festrede anlässlich des 65. Geburtstags des Grundgesetzes (2014) im Bundestag darauf aufmerksam und hob hervor, dass nicht nur jeder vierte Bürger, sondern mehr als die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund haben, würde man die Vertriebenen und Aussiedler des zweiten Weltkriegs mitberücksichtigen.⁶

Doch welche gesellschaftlichen und politischen Wegmarken führten seit Mitte der 50er-Jahre dazu, dass es sich lohnt, die gegenwärtige soziale, demografische und ethnische Lebenswelt in den Städten mit dem Begriff der Super-Diversität zu beschreiben?



Die Gastarbeiterphase oder Multi-Kulti war Mono-Kulti

Nach dem Zweiten Weltkrieg war die Bevölkerung in Deutschland ziemlich homogen. Die gesellschaftliche Vielfalt der Weimarer Republik und der Vorkriegszeit wurde durch Verfolgung, Vertreibung und Völkermord während des Nationalsozialismus auf ein Minimum reduziert. Nach 1945 herrschte zunächst eine hohe Arbeitslosigkeit, die eine wirtschaftliche und soziale Integration der vielen Vertriebenen und Kriegsheimkehrer erschwerte. Mit dem einsetzenden Wirtschaftswunder ab den 50er-Jahren, das „Wohlstand für Alle“ (Ludwig Erhard) versprach, wuchs die Nachfrage nach Arbeitskräften und konnte auch durch die große Zahl an Vertriebenen und den jährlichen Zuzug hunderttausender DDR-Bürger nicht ausgeglichen werden.

Ab 1955 wurden die ersten Arbeitsmigranten aus dem Mittelmeerraum angeworben. Die Bundesrepublik schloss zunächst ein Anwerbeabkommen mit Italien. Es folgten entsprechende Abkommen mit Griechenland und Spanien (1960), der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968).

Während dieser Zeit führte die Politik einen Diskurs darüber, ob anstelle der massiven Anwerbung von Gastarbeitern, nicht Müttern eine Chance auf Teilerwerbstätigkeit ermöglicht werden sollte, indem man die Infrastruktur der Kinderbetreuung ausbaut. Deutschland erlebte während der 50er- und 60er-Jahre einen regelrechten Baby-Boom. Da das Mutterdasein als Hauptberuf galt und zu dieser Zeit das Modell des männlichen Ernährers vorherrschte, wurde dieser Gedanke jedoch verworfen.

Die Anwerbeabkommen bildeten somit ein zentrales beschäftigungs- und migrationspolitisches Instrument – und das nicht nur in Deutschland. Auch in den wirtschaftlich prosperierenden Nachbarländern waren ausländische Gastarbeiter die Antwort auf die ungestillte inländische Nachfrage nach Arbeitskräften.

Der Begriff des Gastarbeiters verdeutlicht dabei, welche Zielsetzung die deutsche Integrationspolitik in den 50er- bis 80er-Jahren verfolgte: Ein Gast darf zwar kommen, hat aber wieder zu gehen. Somit gab es keine integrationsfördernden Maßnahmen, die über die Zuweisung von Arbeitsplätzen und einer Unterkunft – meist in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes – hinausgingen. Dies hatte erste Segregationsprozesse in den Städten zur Folge.

Doch seit Beginn der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte 1955 bis zum Anwerbestopp 1973 kamen circa 14 Millionen Gastarbeiter nach Deutschland, von

denen etwa 3 Millionen dauerhaft blieben. Der „Fremde“ ist eben nicht „der Wandernde, der heute kommt und morgen geht, sondern der, der heute kommt und morgen bleibt“, wusste bereits Stadtsoziologe Georg Simmel Anfang des 20. Jahrhunderts.⁷

Die fehlende gesellschafts- und integrationspolitische Ausrichtung zeigte sich auch in den kaum vorhandenen Angebotsstrukturen, um Menschen dabei zu unterstützen, sich in der neuen Heimat zurecht zu finden. Maßnahmen, wie sie heute flächendeckend in beinahe jeder Kommune angeboten werden, existierten nicht: Integrations- und Sprachkurse, Migrationsberatung, Beratungs- und Orientierungsangebote, Migrantenselbstorganisationen oder andere zivilgesellschaftliche Strukturen.

Schulunterricht für Gastarbeiterkinder fand zumeist getrennt von den deutschen Kindern statt. Weil sie kaum Deutsch sprachen und die Sprachvermittlung nicht über das Nötigste hinausging, gab es für Jugendliche dieser so genannten Türkenklassen bis auf Ausnahmen nur Platz auf Sonder- und Hauptschulen. Unterricht wurde meist in ihrer Muttersprache durchgeführt: nicht aus sprachwissenschaftlichen Gründen oder zur Förderung sprachlicher Vielfalt im urbanen Raum, sondern um die Reintegrationsfähigkeit in die Herkunftsländer nicht zu gefährden.

Man hat Arbeitskräfte gerufen, und es kommen Menschen.

Max Frisch¹¹



In den Städten ist das zunehmende Bevölkerungswachstum jener Zeit vor allem auf die Anwerbung von Gastarbeitern zurückzuführen. Zwei Drittel von ihnen lebte in den Ballungszentren. Während die Städte durch den Zuzug ausländischer Arbeitnehmer wuchsen, zogen gut ausgebildete und einkommensstarke Einheimische vermehrt in das unmittelbare Umland der Städte und den ländlichen Raum (Suburbanisierung). Dies führte zu ersten Segregationsprozessen in den Städten, die vielerorts bis heute sichtbar sind und über die Jahrzehnte hinweg in vielen Städten eine Dynamik entwickelt haben, die die örtlichen Verwaltungen vor große Herausforderungen stellt. Gleichzeitig sind gerade in den Ballungszentren Strukturen und Expertisen im Umgang mit Migration entstanden, auf die sich heute noch aufbauen lässt und die in vielen ländlichen Regionen noch in den Kinderschuhen stecken.

Dass gerade Städte und Ballungszentren als attraktive Orte galten, lag auf der Hand. Hier gab es den Arbeitskräftebedarf mit niedrigen Qualifikationsanforderungen, wie zum Beispiel in der industriellen Massenfertigung,

im Bergbau und der Schwerindustrie. Die ausländischen Arbeitskräfte veränderten das Gesicht vieler deutscher Städte: Verschiedene gesprochene Sprachen, eine größere Vielfalt von Traditionen, Lebensstilen und Werten zogen ein in den Alltag städtischen Zusammen- oder besser Nebeneinanderlebens. Mit Diversität, wie wir sie heute verstehen, hatte diese städtische Struktur jedoch nicht viel zu tun. Denn die Arbeitsmigranten stellten sozial gesehen eine relativ einheitliche Gruppe dar, was den Bildungsstand betraf, die Ausbildung, die Herkunft, die gesprochene Sprache und das soziale Milieu. Es waren zumeist homogene Gruppen von Menschen, die von einem bestimmten Land in ein bestimmtes anderes Land auswanderten. Die meisten von ihnen waren Industrie- und Gastarbeiter aus der europäischen Peripherie sowie benachbarten Armutsregionen. Was damals gemeinhin als „Multi-Kulti“ bezeichnet wurde, war vielmehr noch „Mono-Kulti“.

Dennoch begannen sich die sozialmoralischen Milieus aufzulösen, die aufgrund von gemeinsam geteilten religiösen und regionalen Traditionen, wirtschaftlicher Lage sowie sozialer und kultureller Orientierung eng verbunden waren. Dies trug zur heutigen Super-Diversität bei. Die einsetzende Säkularisierung und Individualisierung von Lebenswelten haben nicht nur die gesellschaftliche Sozialstruktur verändert, sondern auch die Art, wie sich Teile der Bevölkerung trotz zunehmender Ausdifferenzierung der Lebenswelten selbst wahrzunehmen scheinen: fälschlicherweise als homogene Gesellschaft, die deutsche Mehrheitsgesellschaft. Ein Gedanke, der zwar nicht der Realität entspricht, aber heutzutage wieder eine gefährliche kraftvolle und identitätsstiftende Wirkung entfaltet, wie es die Wiener Philosophin Isolde Charim beschreibt.⁸ Zu dieser Wahrnehmung trugen u. a. die Sozialwissenschaften bei: Ihr damals in den Massenmedien wortgewaltigster Repräsentant Helmut Schelsky prägte über Jahrzehnte das empirisch nicht nachzuweisende Bild der „nivellierten Mittelstandsgesellschaft“⁹ und beschrieb damit einen Homogenisierungsprozess sozioökonomischer Lebenslagen.

Vom Mono-Kulti zum Multi-Kulti

In den frühen 70er-Jahren begann der schleichende Niedergang der alten Industrien und traf vor allem un- bzw. angelernte (ausländische) Arbeitskräfte, die vorrangig in der Eisen- und Stahlindustrie, in der Textilindustrie und im Bergbau beschäftigt waren.

Mit der Ölpreiskrise wurde 1973 schließlich ein Anwerbestopp veranlasst. Dieser versinnbildlicht nicht nur den einsetzenden Strukturwandel am Arbeitsmarkt, sondern führte auch zu einem fundamentalen ökonomischen,

Chronologie der bundesdeutschen Migrations- und Integrationspolitik

1955-1973

Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte

1973-1979

Anwerbestopp und Konsolidierung der Ausländerbeschäftigung

1979-1980

Konkurrierende Integrationskonzepte

1981-1990

Wende in der Ausländerpolitik

1991-1998

Dementi und praktische Akzeptanz der Einwanderungssituation

1998-2015

Deutschland Einwanderungsland?
Staatszugehörigkeit und Zuwanderungsdebatte

2015-2016

Zuwanderung von Asylsuchenden aus Kriegsgebieten

Seit 2016

Diskussion um ein Einwanderungsgesetz
Wende in der Asylpolitik?

gesellschaftlichen, kulturellen Umbruch und zum sukzessiven Abbau des Wohlfahrtsstaates. Anders als erwartet führte der Anwerbestopp jedoch nicht dazu, dass die Gastarbeiter in die Herkunftsländer zurückkehrten. Im Gegenteil: Viele blieben und holten ihre Familien nach. Der Familiennachzug machte die Versäumnisse der vorangegangenen Integrationspolitik sichtbar, vor allem im Bildungsbereich und in der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Dies mündete u. a. in der Ernennung eines Beauftragten der Bundesregierung für die Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen.

Ab dem Zeitpunkt, an dem die Frauen, Kinder und Verwandten der Gastarbeiter nach Deutschland kamen, kann tatsächlich von multikulturellen Gesellschaftsstrukturen gesprochen werden.¹⁰ Diese wurden von ersten integrationspolitischen Maßnahmen flankiert, um die Einwanderergruppen gesellschaftlich einzubinden.

Seitenblick: Vielfalt des gesellschaftlichen Strukturwandels

Der gesellschaftliche Strukturwandel wird als einer der Hauptgründe dafür gewertet, dass sich die damalige Milieustruktur auflöste. Noch in den 1950er- und 60er-Jahren waren es Institutionen, wie die Fabrik, die Kirche, Gewerkschaften und die Volksparteien, die den Menschen Halt gaben. So waren beispielsweise die beiden deutschen Großparteien so genannte Milieuparteien. Was für die Christdemokraten die katholischen Milieus waren, sind für die Sozialdemokraten die klassischen Arbeitermilieus gewesen. Wähler waren nicht nur Mitglied einer Partei, sondern eng mit deren Vorfeldorganisationen verbunden, die von den Großparteien erfolgreich durchdrungen wurden.

„Wenn man ein Sozialdemokrat war, war man in der Gewerkschaft, trieb Sport im Arbeitersportverein, genoß sein Bier beim Kneipier, der Info-Zentrale für die SPD war. Und war man im Zentrum, dann war man auch im Heimatverein und borgte seine Bücher vom Bartholomäus-Verein.“¹²

Diese Milieus hatten für die Menschen einen gemeinschaftsstiftenden, integrativen Charakter, der sich durch gemeinsame Werte, Mentalitäten und Rituale auszeichnete. Dieser integrative Charakter wurde durch gesellschaftliche Konfliktlinien von Arbeit versus Kapital, Staat versus Kirche und Ost- versus West-Konflikt noch verstärkt.

Durch die gesellschaftliche Entwurzelung in den einzelnen Milieus, die sich allmählich bemerkbar machte in Form von Säkularisierung, Individualisierung der Lebenswelten, Tertiarisierung der Arbeitswelt, höherem Bildungsstand der Wählerschaft und Ausbau des Wohlfahrtsstaates, verflüchtigten sich die vormals klaren Konturen dieser Milieus. So steht zum Beispiel der Zerfall christdemokratischer Milieus in einem engen Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Säkularisierung. Nahm die Religion nach 1945 noch eine durch Trost und Kraft sinnstiftende Funktion ein, die auf politischer Ebene durch die Christdemokraten aufgefangen werden konnte, machte sich mit Ende der 60er Jahre eine Identitätskrise der Kirche bemerkbar, die bis heute anhält und sich über die Jahrzehnte noch verstärkte. Bis dahin verband der gemeinsame Glaube unterschiedliche religiöse Schichten verschiedener Generationen und die Quelle der Loyalität stellte die Autorität der Kirche sicher.

Die „geschmeidige Elastizität“¹³ homogener Milieus früherer Tage, deren Bestehen durch die enge Verbindung mit den oben genannten Institutionen sichergestellt wurde, ist brüchig geworden und existiert heute nicht mehr. Durch die sich verändernden Lebenswelten in den Milieus wurden über die Zeit insbesondere die geringqualifizierten und bildungsfernen Schichten an das untere Ende der Gesellschaft gedrängt. War für sie noch der Glaube an den sozialen Aufstieg – vor allem der eigenen Kinder – gesellschaftliches Bindeglied, fühlen sich die von der Gesellschaft Zurückgelassenen und Ausgeschlossenen „kulturell, stilistisch und sprachlich nicht mehr [...] repräsentiert“.¹⁴

Diese Zeit des „Multi-Kulti“ bricht allerdings spätestens ab den 90er-Jahren mehr und mehr zusammen, was globale Gründe hat: Auslöser waren der Zusammenbruch der Sowjetunion und des Warschauer Pakts, also das Ende eines bipolaren Ordnungsmodells, vermehrt Asylsuchende aus europäischen und außereuropäischen Krisengebieten, die Erweiterung der Europäischen Union und die zunehmende Digitale Revolution.

Die Entstehung der Super-Diversität

Spätestens seit den 90er-Jahren lässt sich beobachten, dass sich sowohl die Migrationsströme als auch die gesellschaftlichen Strukturen deutlich verändert haben. Nicht mehr die staatlich gelenkte Arbeitsmigration, sondern globale Wanderungsbewegungen prägten ab nun die Stadtteile. Verglichen mit den Einwanderergruppen bis Ende der 70er-Jahre etablierten sich neue

Migrationsmuster, die sich aus kleineren, mobileren, kurzweiligeren und weniger stark organisierten Gruppen zusammensetzten. Daraus resultierten nicht nur Unterschiede im Einwanderungsstatus und damit verbundene Bürgerrechtsansprüche, sondern auch unterschiedliche religiöse, weltanschauliche, soziale, politische Orientierungen, unterschiedliche Geschlechter- und Altersprofile, räumliche Verteilungsmuster in den Städten sowie lokal unterschiedliche Verhaltensweisen ortsansässiger Dienstleister.

Stadtteile veränderten von nun an nach und nach ihr Gesicht: Heutzutage leben in der Heimat verfolgte Roma und anerkannte syrische Flüchtlinge gemeinsam in einem Stadtteil, hochqualifizierte iranische Asylbewerberinnen neben den „Abgehängten“ der dritten Generation ohne Schulabschluss und die alleinerziehende deutsche Mutter mit zwei befristeten Teilzeitjobs neben Handwerkern und Studierenden aus Italien und Spanien, die zuhause keine Arbeit finden.

Mit diesem gewachsenen Komplexitätsniveau gegenwärtiger Migrations- und Gesellschaftsstrukturen ist die soziale Super-Diversität das Strukturmerkmal, mit dem sich die städtische Gesellschaft von heute auseinanderzusetzen hat. Was diese Menschen gemein haben, ist nicht nur, dass sie beispielsweise über ungleiche Einkommen verfügen, sondern auch unterschiedliche Teilhabe-, Zugangs- und Gestaltungsmöglichkeiten haben.

Das Konzept der Super-Diversität geht an diesem Punkt über eine ausschließliche Zuschreibung individueller Vielfalt hinaus. Es betrachtet den Menschen im Kontext des gesellschaftlichen Wandels sozialer Ungleichheit und schärft den Blick für gesellschaftliche Ausgrenzung und Teilhabe.

Auf den Punkt gebracht!

Super-Diversität beschreibt ein neues Komplexitätsniveau von Einwanderung und der gesellschaftlichen Sozialstruktur. Sie ist geprägt durch drei zentrale Variablen einer zunehmenden Ungleichverteilung von:

- > Teilhabe-,
- > Zugangs-, und
- > Gestaltungsmacht

Ein weiteres Hauptmerkmal der Super-Diversität zeigt sich darin, dass auch innerhalb von Gruppen gleicher nationaler oder ethnischer Herkunft und sogar innerhalb einer Familie unterschiedliche Aufenthaltsstatus auftreten können.

Der Begriff der Super-Diversität macht sichtbar, was vorher zu häufig im Verborgenen blieb. Er nimmt strukturelle Barrieren und Diskriminierungserfahrungen, Alltagsstrategien, Lebensweisen und Verortungspraktiken in den Blick, die es in Zeiten der Super-Vielfalt nur noch im Plural gibt.

Der soziale Zusammenhalt ist die Basis der gesellschaftlichen Integration

Interview mit Gari Pavkovic, Stuttgart

Großstädte versprechen unbegrenzte Möglichkeiten. Doch nach wie vor entscheiden Herkunft, Wohnort und soziale Lage über Bildungserfolg und gesellschaftliche Teilhabe. Damit sich das ändert, braucht es Strategien, die Vielfalt anerkennen und nutzen. Doch was heißt das konkret? Darüber sprachen Gari Pavkovic, Leiter der Abteilung Integrationspolitik der Landeshauptstadt Stuttgart, und Paul Mecheril, Professor an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, bei der Jahrestagung 2017 der Transferagentur für Großstädte.

Eine kommunale Diversitätspolitik nehme die gesamte Stadtgesellschaft in den Blick, betonte Gari Pavkovic dort. Das Konzept „Integration – der Stuttgarter Weg“ setze dafür auf die aktive gesellschaftliche Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger. In seinem Input riet Pavkovic aber vor allem, den Blick nach innen, auf die eigenen Strukturen, zu richten. Denn: **„Ein Team nur mit Abwehrspielern ist nicht erfolgreich. Das gilt für einen Fußballverein genauso wie für eine kommunale Ausländerbehörde oder eine Schule.“** Was Pavkovic damit genau meint, sagt er im Interview.

Herr Pavkovic, Sie leiten die Abteilung Integrationspolitik der Landeshauptstadt Stuttgart, was heißt das?

Wenn ich gefragt werde: „Was machen Sie beruflich?“ Und ich dann nicht über meine Arbeit sprechen möchte, sage ich: „Ich bin Verwaltungsangestellter im öffentlichen Dienst.“ Ich könnte aber auch sagen, ich bin der städtische Leiter der Abteilung „Wir schaffen das“. Das heißt: Wir ermöglichen den neuzugewanderten Stuttgartern gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Das ist ein ziemlich hoher Anspruch. Man kann diskutieren, ob das ein realistisches Ziel ist. Aber sie finden es in allen Konzepten der Städte.

Was verstehen Sie unter Vielfalt in der Gesellschaft?

Das Thema Diversität ist ambivalent: Wenn jemand aufgrund seiner Eigenheit, einer gruppenspezifischen Eigenheit benachteiligt wird, sieht derjenige Diversität nicht als Stärke, sondern als Handicap, wenn es um den Zugang zu gleichberechtigter Teilhabe geht. Das heißt: Wenn wir von Integration im engeren Sinne reden, dann ist die Argumentation folgende: Migranten

haben Defizite, z. B. sprachlich, und deswegen tun sie sich schwer, die gleichen Bildungsabschlüsse zu bekommen. Vieles, was wir als Integration durch Bildung bezeichnen, ist kompensatorische Hilfe. Es wird versucht, gleiche Möglichkeiten des formalen Bildungserfolgs zu schaffen.

Wenn wir aber über Diversitäts- und Vielfaltskompetenz reden, dann geht es darum, dass wir alle in der Gesellschaft lernen müssen, mit Verschiedenheit umzugehen, mit Veränderung, mit Unsicherheit, mit veränderten globalen, transnationalen Verhältnissen. Wie gehen wir damit produktiv und kreativ um?

Was heißt das zum Beispiel für den öffentlichen Dienst?

Vielfalt ist unsere Stärke: Das gilt in der Wirtschaft, in der Wissenschaft, in der Kultur. Öffentlicher Dienst gleich deutsche Parallelgesellschaft. Ich überspitze! Das war der Ansatz, wo wir gesagt haben: Beteiligung heißt auch, dass wir im Bereich der Fachlichkeit die Perspektiven über Multi-Kulti drin haben müssen. Wir wollen mehr Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst, auch in höheren Einkommensgruppen, in Führungspositionen. Da ist man in Stuttgart noch nicht gut aufgestellt, weil Menschen mit Leitungserfahrung Führungspositionen bekommen. Wir reproduzieren immer wieder, dass Nicht-Migranten die städtischen Verwaltungen leiten, wenn das Kriterium Leitungserfahrung Voraussetzung ist für die Einstellung. Das ist eine reproduzierte Ungleichheit in der Kommunalpolitik.

Gehen wir nochmal zum großen Ganzen, die Stadt: Wie gelingt gesellschaftliche Teilhabe dort?

Integration durch Bildung war in meiner Abteilung von Anfang an ein Schwerpunkt. Denn: Erfolgreiche berufliche und gesellschaftliche Teilhabe geht über gute Bildungsabschlüsse. Der Schulerfolg wiederum hängt sehr stark von der Unterstützung außerhalb ab – durch das Elternhaus oder andere außerschulische Lernbegleiter. Das ist nichts Neues. Wir haben in Städten wie Stuttgart zwei, drei Tausend Bildungs- und Lesepaten, Lernbegleiter von der frühen Bildung bis zum Übergang Schule-Beruf. Diese kompensatorischen



Gari Pavkovic leitet die Abteilung Integrationspolitik der Landeshauptstadt Stuttgart. Auf der Jahrestagung 2017 der Transferagentur für Großstädte stellte er das Konzept „Integration – der Stuttgarter Weg“ vor.¹⁵

Integrationsprogramme im engeren Sinne benötigen wir auch weiterhin, um Chancengleichheit, Bildungsgerechtigkeit zu gewährleisten. Das ist eine Gemeinschaftsaufgabe von Zivilgesellschaft, von Fachleuten, von Netzwerken von Kooperationspartnern auf verschiedenen Ebenen.

Wie kann ein kommunales Bildungsmanagement die Integration unterstützen?

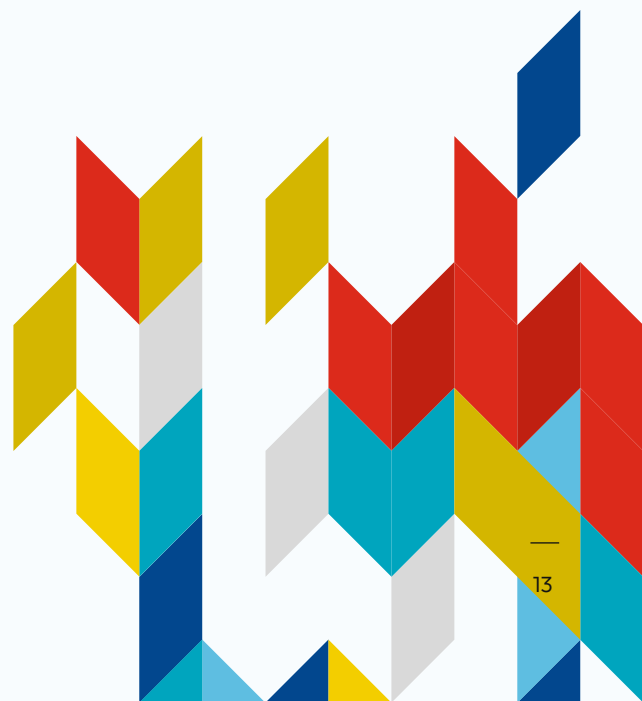
Integration und Bildung ist, wie gesagt, eine Gemeinschaftsaufgabe. Schulen allein können den gesellschaftlichen Wandel nicht kompensieren. Es wäre eine Überforderung, wenn man einzelnen Bildungseinrichtungen sagt: Ihr seid jetzt die Reparaturwerkstatt, die Diversitätsfabrik der Gesellschaft, wenn es in anderen Bereichen noch nicht funktioniert. Das Stuttgarter Bildungsmanagement, also unsere kommunale Bildungslandschaft hat sehr stark angefangen mit Kooperationen von Schulen und außerschulischen Partnern, Jugendhilfe und Freiwilligen.

Wir sind jetzt an dem Punkt, eine datenbasierte Grundlage zu schaffen. Bildungsmonitoring und kommunales Bildungsmanagement sind sehr wichtig, damit wir nicht gefühlte Programme machen. Bildung und Integration ist etwas, wozu jeder eine Meinung hat. Deswegen bin ich ein Anhänger des Bildungsmonitorings, des Integrations- und Sozialmonitorings. So sehen wir: Wer ist strukturell benachteiligt? Und deswegen arbeiten wir auch noch mit dem Merkmal „Migrationshintergrund“. Wie können wir sonst die Situation sehen und entscheiden, wie wir damit umgehen, dass auch bei uns immer noch selektive Bildungsverläufe existieren?

Was braucht es für ein Zusammenleben in Vielfalt?

Vielfaltskompetenz allein stärkt nicht unseren sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft. Auch eine erfolgreiche Integrationspolitik kann die Polarisierung nicht überwinden, wenn die Menschen das Gefühl haben, insgesamt geht es Deutschland gut, aber mir geht es schlecht oder könnte schlechter gehen, wenn die anderen mit mir konkurrieren. Das berührt das Verhältnis von Ich und Wir. Deswegen sagen wir in Stuttgart nicht, dass wir unsere Arbeit unter dem Aspekt der Diversität bündeln,

sondern der soziale Zusammenhalt ist die Basis der gesellschaftlichen Integration – nicht nur in Bezug auf Migranten, sondern für alle. Wir müssen etwas Verbindendes schaffen auf der Ich-Ebene: Jeder möchte glücklich sein, jeder möchte ein gesundes Leben und möchte vorankommen. Wir müssen Angebote machen, unabhängig von der Herkunft, Angebote, die vermitteln, wie gutes und individuelles Zusammenleben zusammenhängen. Es kann mir nicht gut gehen, wenn es meinen Nachbarn schlecht geht. Wir haben Probleme, wenn Ungleichheit im Quartier zu Konflikten führen. Es braucht Formate, wo gutes Zusammenleben erfahrbar wird, nicht im moralischen Impetus, sondern in konkreten neuen Formen inklusiver Quartierentwicklung. Da sind natürlich die Bildungseinrichtungen zentral. Schule als offene Bürgerschule. Im Quartier lernen, wie das in verschiedenen Lebensbereichen zusammengeführt wird.





Begrifflichkeiten auf einen Blick

Super-Diversität:

Super-Diversität beschreibt die zunehmende Vielfalt innerhalb unserer Bevölkerung. Unterschiedliche Ausprägungen der Lebensstile, von Identitäten, Zugehörigkeiten, Zugangsmöglichkeiten und vieles mehr, gehören heute zur gesellschaftlichen Normalität. Damit sind Privilegien und Diskriminierungen sowie Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen verbunden (z. B. Bildung oder Anerkennung), die sich in gesellschaftlichen Ausschlussmechanismen und sozialen Machtverhältnissen niederschlagen. Der Begriff Super-Diversität berücksichtigt also ausdrücklich gesellschaftliche Machtverhältnisse und versucht (ähnlich wie der Begriff Inklusion), die Verschiedenheit und die individuellen Stärken und Schwächen eines jeden Individuums wertzuschätzen. Gesellschaftliche Vielfalt wird dann als zentrale Quelle für gefestigte lokale demokratische Strukturen, Wohlstand und Lebensqualität verstanden.

Das Konzept Diversität geht dabei über die Anerkennung der individuellen Vielfalt hinaus und betont die gesellschaftlichen Folgen, die bestimmte Merkmale und tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeiten für die Menschen haben. Es unterstützt die Betrachtung des gesellschaftlichen Wandels im Kontext sozialer Ungleichheit und schärft den Blick für Ausgrenzung und Teilhabe.

Für Kommunen stellen sich unterschiedliche Fragen: Was können und müssen Kommunen tun, um allen Bürgerinnen und Bürgern passgenauen Zugang zu Bildung, Arbeit, Wohnen, sozialer und kultureller Teilhabe zu verschaffen? Und was bedeutet die zunehmende Ausdifferenzierung der Gesellschaft konkret für den Zugang zu Bildungsinstitutionen?

Integration:

Wenngleich in der Integrationsdebatte fast ausschließlich der Begriff Integration verwendet wird, wird er in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion oft als problematisch angesehen: Zum einen wird Integration häufig als Assimilation missverstanden. Mit Assimilation ist gemeint, dass Zugewanderte mit der Aufnahmegesellschaft verschmelzen sollen, so dass sich ihre kulturellen, sozialen und strukturellen Unterschiede aufheben – z. B. in der Debatte zur deutschen Leitkultur. Zum

anderen beinhaltet Integration einen Exklusionsmechanismus: Zugewanderte Personen werden vom gesellschaftlichen Leben durch subtile Mechanismen der Praxis und Kultur örtlicher Behörden, staatlicher und kommunaler Einrichtungen ausgeschlossen (stereotype weiße Bildungsschicht, monolingualer Habitus). Dadurch bleiben ihnen Zugänge des gesellschaftlichen Lebens verwehrt, der Ausschluss verstärkt sich. Bei Integrationsforderungen und -angeboten wird häufig ausgeblendet, dass Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung, z. B. auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, aber auch im Bildungssystem, immer noch Diskriminierung erfahren. Die Verantwortung jedoch wird einseitig auf den Anderen verlagert und hinter der Floskel versteckt: „Sie müssen sich besser integrieren.“ Ausgeblendet wird, dass es Aufgabe der Gesellschaft und nicht zuletzt der Kommunen ist, bestehende Benachteiligungen abzubauen. Die Gefahr dabei ist, dass Zugewanderte und Geflüchtete ausschließlich durch eine Unterscheidung in „Wir“ (deutsche Mehrheitsgesellschaft) und „Nicht-Wir“ (bspw. Geflüchtete) sichtbar werden. Ein solches Integrationsverständnis kann allerdings keine zeitgemäße Antwort sein, um auf die zentralen Herausforderungen in den Kommunen und Städten zu reagieren.

Inklusion:

Dort, wo bisher von Integration die Rede ist, findet zunehmend der Begriff Inklusion Verwendung. Ein Inklusionsverständnis geht von vornherein davon aus, dass moderne Gesellschaften vielfältig sind. Eine Unterscheidung zwischen normal und anders oder alteingesessen und neu entfällt bei dieser Perspektive allerdings. Vielmehr ist die Gesellschaft in Gänze dafür verantwortlich, dass alle Menschen entsprechend ihrer Potenziale an der Gesellschaft teilhaben können. „Der Begriff Inklusion nimmt daher deutlicher die Verantwortung aller Menschen und Institutionen in den Blick, zum Zusammenleben in der Gesellschaft beizutragen. Er lädt diese Verantwortung nicht einseitig den ‚Neuen‘ und den für Integration zuständigen Institutionen auf.“¹⁶ Die Nähe zum Diversitätsbegriff ist augenscheinlich, weil auch er die Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt und die individuellen Bedürfnisse und Voraussetzungen der Menschen sowie dessen gesellschaftlicher Teilhabe zum handlungsleitenden Prinzip macht.

Städtische Vielfalt und soziale Ungleichheit

Wenn wir über Diversität sprechen, dann müssen wir auch über soziale Ungleichheit sprechen. Super-Diversität und soziale Ungleichheit sind zwei Seiten einer Medaille – beide verbindet eine räumliche Dimension in den Städten.

Vieles von dem, was als Diversität der Stadt erfahrbar ist, beruht auf sozialer Ungleichheit.

Walter Siebel¹⁷

“

Diese Dimension hat eine städtische Adresse, denn es sind meist bestimmte Stadtteile und die dort lebenden Menschen, die im besonderen Maße von sozialer Ungleichheit und ihren Folgen betroffen sind: Ungleiche Wohnverhältnisse und sozialräumliche Lebensbedingungen machen diese Folgen sichtbar. Im Stadtraum sind diese Verhältnisse sozialer Ungleichheit und Diversität insbesondere durch eine räumliche Trennung von Einwanderern und Einheimischen (ethnische Segregation), von Jung und Alt, kinderreichen und kinderarmen Haushalten (demografische Segregation) und vor allem durch eine räumliche Trennung von Arm und Reich (soziale Segregation) geprägt.¹⁸

In den meisten Städten lassen sich folgende Grenzen beobachten: In den kinderarmen Stadtteilen wohnen zumeist die Wohlhabenden, in kinderreichen Quartieren hingegen diejenigen, die multiplen Armutsrisikofaktoren ausgesetzt sind, so dass sich die soziale Ungleichheit vor allem in den sozial schwachen und abgehängten Stadtteilen konzentriert. Die Bevölkerungsgruppe der Kinder und Jugendlichen ist davon besonders stark betroffen und einem besonders hohen Armutsrisiko ausgesetzt. In fast allen Städten gibt es Stadtteile, in denen die Kinderarmut auf hohem Niveau stagniert oder weiter ansteigt und somit von der allgemein positiven bundesweiten wirtschaftlichen Entwicklung der vergangenen Jahre abgekoppelt ist. Diese Stadtteile liegen meist am Stadtrand und sind geprägt durch Großwohnsiedlungen.

Die Charakteristika dieser Sozialräume wirken sich unmittelbar darauf aus, wie die dort lebenden Kinder und Jugendlichen aufwachsen. Ob Bildungs- und

Einkommensarmut, eine vergleichsweise schlechtere Gesundheit und psychisches Wohlergehen, Benachteiligungen in der Wohnversorgung und -qualität oder fehlende Infrastruktureinrichtungen – es sind meist die gleichen Stadtteile, über die wir sprechen und die häufig ausschließlich als Problemviertel und Brennpunkte wahrgenommen werden.

Mit Blick auf die damit verbundenen Folgen sozialer Ungleichheit kommt dem Bereich der Bildung heutzutage ein immer höherer Stellenwert zu, da er ein zentrales Element der sozialen Statusfestschreibung einer Person in unserer Gesellschaft ist. Denn das Bildungssystem verteilt Chancen – oder eben auch nicht. Dabei sind zwei Erkenntnisse folgenreich und werden von den Sozialwissenschaften und der Sozialberichterstattung (*pars pro toto* Pisa-Berichterstattung, Familienbericht 1994) immer wieder aufs Neue belegt: erstens der signifikante Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg und zweitens die Schwierigkeiten des gesamten Bildungssystems (Politik, Schulen, Pädagogen und Lehrkräfte), mit Diversität umzugehen.

Diversität im Bildungssystem meint: Mehrsprachigkeit, unterschiedliche Erfahrungen mit staatlichen (Bildungs-)Institutionen, unterschiedliche Bedeutungen individueller und familiärer Ressourcen und damit verbunden verschiedene Erwartungshaltungen sowie Kenntnisse über die Bildungsinstitutionen und ihre Arbeits- und Funktionslogiken.

Ein diversitätssensibles Verständnis im Bildungssystem hat sich erst mit den Ergebnissen der PISA-Berichterstattung mit Beginn der Nullerjahre herausgebildet. Durch die frühe Selektion der Kinder in unterschiedliche Schulformen hat sich lange Zeit die Fiktion aufrechterhalten, Schülergruppen seien homogen. Damit einher geht, dass das System Schule oft nur unzureichend für den Umgang mit Heterogenität geschult ist.

Die Gefahr besteht dabei, dass die Ursachen von Bildungsbenachteiligung immer wieder im individuellen Verschulden des Einzelnen und der Familie gesucht sowie auf die Bildungsferne der Familie reduziert wird. Es muss aber vielmehr der Frage nachgegangen

werden, warum so viele Kinder und Jugendliche im Schul- und Bildungssystem scheitern. Dabei bestätigen zahlreiche Studien nicht nur den Zusammenhang von sozialer, ethnischer Herkunft und dem Bildungserfolg oder -misserfolg – ein Befund, der insbesondere in Deutschland im OECD-Vergleich besonders ausgeprägt ist. Sie zeigen auch, dass die institutionelle Diskriminierung vor allem auf Strukturdefizite des deutschen Bildungssystems zurückzuführen ist: Der Begriff der institutionellen Diskriminierung im Bildungsbereich meint dabei keineswegs eine absichtliche Ungleichbehandlung von Seiten der Pädagoginnen und Lehrkräfte, aber eine dem Bildungssystem nachweislich innewohnende Schwierigkeit, mit sozialer, kultureller, ethnischer und sprachlicher Diversität umzugehen.

Dabei werden bestehende Bildungsdefizite von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund auf religiöse oder herkunftsbezogene Gründe reduziert, anstatt einen Bezug zu sozialen Faktoren herzustellen. Aber auch eine ausgeprägte Differenzierung der Bildungswege, z. B. unterschiedliche Schulformen, begünstigt diese institutionelle Diskriminierung vor allem bei Kindern und Jugendlichen mit Migrationserfahrungen.

Neben der institutionellen Benachteiligung sind die Betroffenen ebenfalls durch den Sozialraum diskriminierenden Faktoren ausgesetzt. Im Bremer Stadtteil Gröpelingen (siehe Kasten) zeigt sich beispielsweise sehr deutlich, dass sich die soziale Polarisierung der Stadtgesellschaft sozialräumlich niederschlägt.

In Bremen – wie in vielen anderen deutschen Städten – wächst die Kluft zwischen armen und wohlhabenden Stadtteilen beständig. Daher sprechen wir bei der sozialen Spaltung der Stadt von einer strukturellen Diskriminierung in zweifacher Weise: einmal durch das Fehlen von Strukturen, die für gelingende Bildungsbiografien notwendig sind, und zweitens durch die Stigmatisierung solcher Stadtteile.

Aus dem Blickwinkel der Super-Diversität sind heterogene, interkulturelle und somit hochdynamische Stadtteile jedoch nicht nur städtische Problemzonen. Viele dieser Stadtteilgesellschaften haben ein innovatives Potenzial und sollten als Chancenräume, Laboratorien und als urbane Spielräume begriffen werden, in denen der städtische Raum den Kontext lebenslangen Lernens darstellt, wodurch der Bildung ein zentraler Stellenwert zukommt. Bildung kann ein Hebel sein, um die Potenziale der Menschen aus sozial schwachen und superdiversen Stadtteilen systematisch zu entfalten – und so den sozialen Problemen vor Ort auf lange Sicht zu begegnen.



Einblick in die Praxis: Strukturelle Diskriminierung durch die soziale Spaltung in Bremen Gröpelingen

Der Bremer Stadtteil Gröpelingen hat 37.000 Einwohnerinnen und Einwohner (vgl. Bevölkerung der Stadt Bremen rund 568.000). Die Arbeitslosenquote liegt bei gut 26 Prozent. Alle Ortsteile in Gröpelingen haben eine der negativsten Einkommensdynamiken in Bremen. Gröpelingen hat mit rund 56 Prozent die im Vergleich höchste Kinderarmut Bremens, eine im Vergleich überdurchschnittliche Altersarmut und besonders hohe Hilfequoten von Alleinerziehenden. Gröpelingen ist ein von fast jeder wirtschaftlichen Entwicklung abgehängter Stadtteil, der insbesondere von Familien mit Migrationserfahrung bewohnt wird. Es sind vornehmlich die Kinder und Enkel der Arbeitsmigranten aus der Werft- und Stahlindustrie, die ab den 60er-Jahren aus der Türkei

einwanderten. Aber auch Arbeitsmigranten und deren Kinder aus anderen europäischen Staaten, vornehmlich aus Polen und Portugal (Hafenwirtschaft), sowie Einwanderer aus heutigen europäischen Armutsgebieten und Flüchtlinge aus afrikanischen und arabischen Staaten und dem ehemaligen Jugoslawien.

Somit ist Gröpelingen auch das internationalste Quartier in Bremen. Zuwanderinnen und Zuwanderer aus mehr als 120 Nationen prägen den Stadtteil, mehr als 70 Sprachen werden hier gesprochen. In Gröpelingen finden Neuzugewanderte Strukturen vor, an die sie schnell und unkompliziert anknüpfen können – ein typisches Ankunftsquartier.

Super-Diversität als Gestaltungsaufgabe im kommunalen Bildungsmanagement

Um der zunehmenden gesellschaftlichen Diversität gerecht zu werden, wird der uneingeschränkte Zugang zu guter Bildung für alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen zu einer zentralen Voraussetzung – unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, ihres Geschlechts und ihrer Religion. Dies setzt allerdings eine Perspektive voraus, die Diversität als Ressource und nicht als Defizit versteht, sowie die Erkenntnis, dass die notwendigen strukturellen und normativen Veränderungen nicht allein Neuzugewanderte oder Menschen mit Migrationsgeschichte betreffen, sondern die Stadtgesellschaft insgesamt.

Vergleicht man die gegenwärtige Situation mit der Vergangenheit, wie sie in Kapitel 1 beschrieben wurde, wird deutlich, dass schon viel erreicht wurde: Es gibt z. B. Konzepte für den schulischen Seiteneinstieg, Migrationsberatungsstellen und vielfältige weitere unterstützende Angebote sind in den Großstädten eine Selbstverständlichkeit. Weiterhin gibt es Tendenzen einer interkulturellen Öffnung in der Kommunalverwaltung ebenso wie in den Einrichtungen formaler und non-formaler Bildung, Ansätze einer bedarfsorientierten Ressourcensteuerung und vieles mehr. Die jüngste OECD-Studie¹⁹ zu Bildungsbarrieren belegt auch leichte positive Tendenzen, wonach sich Bildungsbenachteiligungen in Deutschland abbauen.



Potenziale und Entwicklungsfelder

Dennoch – auch das belegen Untersuchungen wie die OECD-Studie – bleibt viel zu tun. Dazu gehören beispielsweise:

- > der (kostenfreie) Zugang zu frühkindlicher Bildung
- > eine in jeder Hinsicht gute Ausstattung der Bildungseinrichtungen in benachteiligten Quartieren
- > die Zusammenarbeit mit Eltern, um Vorbehalte gegenüber Bildungseinrichtungen abzubauen
- > Strukturen der Zusammenarbeit zwischen den Bildungsakteuren im Stadtteil, zwischen der lokalen Ebene und der zentralen Kommunalverwaltung sowie die Verzahnung von formalem und non-formalem Lernen
- > Haltungsfragen, z. B. im Hinblick auf Mehrsprachigkeit als Ressource
- > das Verständnis, dass sich Institutionen und Strukturen den Individuen anpassen sollten und nicht andersherum

Daraus ergeben sich zahlreiche Ansatzpunkte für das datenbasierte kommunale Bildungsmanagement. Denn dies zielt darauf ab, dass sich Kommunen als aktive Gestalterinnen von Bildung verstehen. Dafür koordinieren sie die Zusammenarbeit all derjenigen Bildungsakteure, die in der Kommune Bildung im erweiterten Sinne gestalten. Das Ziel des DKBM ist es, Bildungsbenachteiligung zu überwinden, indem die Qualität und die Wirkung der Bildungsangebote gesteigert und die Angebote besser aufeinander bezogen bzw. neue Lösungen gefunden werden. All dies sind günstige Voraussetzungen für eine Kommunalverwaltung, mithilfe des DKBM auch zeitgemäß mit Diversität umzugehen. Nachfolgend werden einige der Ansatzpunkte exemplarisch dargestellt:



- > **Steuerung und Koordination:** Dazu gehört z. B. das Erarbeiten von bildungsbezogenen Gesamtstrategien und Maßnahmenplänen, die der vielfältigen (Stadt-)Gesellschaft gerecht werden. Die Städte Bremen und Mannheim haben hierzu Entwicklungspläne zu Migration und Bildung fachübergreifend erarbeiten lassen, die ihre strategischen Ziele diversitätsgerecht beleuchten und operationalisieren sollen.²⁰
- > **Datenbasierung:** Ein Bildungsmonitoring kann das Bildungsmanagement in mindestens zweierlei Hinsicht unterstützen, diversitätssensibler zu agieren: Indem durch thematische Analysen virulente Themen aufgegriffen werden, z. B. um die oben erwähnte Bedeutung frühkindlicher Betreuung für Kinder aus sozial schwachen Haushalten deutlich zu machen. Und durch das Schaffen einer dauerhaften Datenbasis zu grundsätzlichen Fragen. Mithilfe dieser Datenbasis können Bedarfe transparent gemacht und Ansätze für eine bedarfsorientierte Ressourcensteuerung – finanziell, materiell und personell – entwickelt werden. Dazu gibt es bereits einige Ansätze in den Großstädten, beispielhaft sei hier die Stadt München mit ihrer „Bedarfsorientierten Budgetierung“ im schulischen Bereich und der „Münchner Förderformel“ im frühkindlichen Bereich genannt.²¹
- > **Interne und externe Kooperation:** In Kooperation mit den involvierten Ämtern und externen Fachakteuren kann das DKBM darauf hinwirken, dass es z. B. Angebote zur Kompetenzentwicklung des pädagogischen Personals gibt, damit diese mit den in vielerlei Hinsicht vielfältigen Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen adäquat umgehen können. Beispielhaft seien hier die Ansätze zur „Qualitätsentwicklung in multikulturellen Schulen“ (und Stadtteilen) (QUIMS)²² in Bremen und Zürich genannt.
- > **Öffentlichkeitsarbeit:** Das DKBM kann dazu beitragen, dass aktuelle Themen regelmäßig und systematisch der Fachöffentlichkeit sowie den Bürgerinnen und Bürgern zugänglich gemacht werden, beispielsweise durch Bildungskonferenzen und ein systematisches Bildungsmarketing, das Diversitätsthemen entsprechend aufgreift, kommuniziert und in den Diskurs der Stadtgesellschaft einbettet.

- > Weiterhin kann es insbesondere für Großstädte sinnvoll sein, ein lokales Bildungsmanagement zu etablieren, um in den Stadtteilen, die von hoher Diversität und multiplen Problemlagen geprägt sind, gezielt Strukturen der Zusammenarbeit mit den lokalen Akteuren auf- und auszubauen. Durch diese Strukturen vor Ort in den Sozialräumen und verbunden mit der Anbindung an die Kommunalverwaltung kann ein wichtiger Beitrag für die Entwicklung vor Ort geleistet werden, etwa weil bereits Zugänge zu den Zielgruppen und lokale Strukturen bestehen, die sinnvoll genutzt werden können.

Die hier genannten Ansatzpunkte geben einen exemplarischen Einblick darüber, wie Kommunen ihr datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement dafür nutzen, um Strukturen, Prozesse und Arbeitsweisen für den Umgang mit Diversität weiterzuentwickeln. Nicht minder wichtig sind Veränderungen von Haltungen und Einstellungen. Auch hierzu gibt es bereits Beispiele guter Praxis wie z. B. die Stadt Köln, die ein gesamtstädtisches Diversity-Konzept²³ entwickelt hat, in dem es stark um Fragen der interkulturellen Öffnung geht.

Erste Schritte und positive Entwicklungen sind vollzogen. Dennoch wird der Umgang mit Diversität die Stadtgesellschaften und Kommunalverwaltungen auch zukünftig stark beschäftigen. Das kommunale Bildungsmanagement bietet den Rahmen und die Möglichkeit, auf diese Herausforderungen und zukünftigen Aufgaben flexibel reagieren zu können.



Das Richtige messen: Datenbasierung in der superdiversen Stadtgesellschaft

Interview mit Lutz Liffers, Bremen

Was haben datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement und Super-Diversität miteinander zu tun?

Es lohnt sich, in diesem Zusammenhang den Begriff „super-diversity“ von Steven Vertovec näher anzuschauen. Denn er meint ja etwas anderes, als dass Menschen aus unterschiedlichen Regionen der globalisierten Welt nach Deutschland kommen. Es geht um die Ausdifferenzierung von Diversität. Der Begriff rückt die Zugangsmöglichkeiten zu Bildung in den Fokus. Super-Diversität lenkt die Aufmerksamkeit auf institutionelle und strukturelle Diskriminierung, rechtliche und soziale Aufsplitterung der Stadtgesellschaft und Strukturen, die von Projektionen und mitunter rassistischen Denkmustern geprägt sind.

Die Frage der Bildungsteilnahme entscheidet sich an den Fragen: Welchen Aufenthaltsstatus hast du? Hast du überhaupt eine Chance auf einen dauerhaften Aufenthalt? Bist du allein, minderjährig oder hast du eine Familie? Bist du eine Frau oder ein Mann? Welche Sprache sprichst du? Welche kulturellen, ethischen, religiösen Werte sind dir wichtig? Welche Bildungserfahrung hast du? Welchen Migrationsweg bist du gegangen? Welche sozialen und kulturellen Netzwerke bringst du mit? Wie wird deine äußere Erscheinung, z. B. deine Hautfarbe, in Deutschland bewertet? Welche Dokumente trägst du mit dir? Bist du psychisch oder physisch gehandicapt?

Der Indikator „Migrationshintergrund“ kann angesichts der enormen Heterogenität der Bildungsbarrieren und -möglichkeiten nicht ausreichen. Abgesehen davon, dass viele Städterinnen und Städter es leid sind, als „Menschen mit Migrationshintergrund“ angesehen zu werden und nicht als diejenigen, die sie sind: typische, also diverse Bewohnerinnen und Bewohner einer modernen Stadt.

Wie muss das DKBM aufgestellt sein, um der diversifizierten Gesellschaft gerecht zu werden?

Die Datenbasierung soll helfen, tatsächliche Bildungsbedarfe und Barrieren zu erkennen. Wir wollen doch verstehen, warum manche Angebote oder Programme in A wunderbar funktionieren, in B aber völlig ins Leere

laufen. Statt des Indikators „Migrationshintergrund“ sollten deshalb viel mehr die konkreten sozialen, rechtlichen, politischen und habituellen Bildungsbarrieren in den Blick genommen werden.

Allerdings ist das leichter gesagt als getan. Die kommunalen statistischen Ämter verfügen zwar über den Indikator „Ausländer/in“ und seit einigen Jahren auch über einen Indikator „Migrationshintergrund“. Aber Daten zur sozialen Lage, rechtlichem Status (z. B. Stand des Asylverfahrens), Sprachstand, Geburtsort stehen dem kommunalen Bildungsmanagement nur beschränkt zur Verfügung.

Ein weiteres Problem besteht in den sozialräumlichen Besonderheiten: Im Stadtteil A schlägt sich Super-Diversität anders nieder als im Stadtteil B. Das Bildungsmanagement benötigt datenbasierte Porträts der Sozialräume, um eine passende Bildungsstruktur zu entwickeln. Denn was in A notwendig ist, könnte in B völlig überflüssig sein.

Noch schwieriger wird es mit Daten, die man nur sehr schwer erheben kann. Beispielsweise ist die Zuwanderung aus Rumänien und Bulgarien für viele Städte ein großes Problem. Neben gut ausgebildeten Einwanderungsgruppen – bulgarische Studierende beispielsweise stellen nach den chinesischen an deutschen Universitäten die größte Gruppe ausländischer Studierender – gibt es Gruppen, die durch extrem prekäre Lebenslagen und beständige rassistische Diskriminierung enorme Schwierigkeiten haben, im deutschen Bildungssystem anzuschließen. Oft werden diese Gruppen pauschal als „Roma“ betrachtet. Dies darf und kann allerdings von den Behörden gar nicht erfasst werden. Es sagt auch wenig aus, da nicht einmal alle, die wir dieser Gruppe zugehörig rechnen würden, sich selbst so bezeichnen.

Übersee wird im Zensus eine Selbsteinschätzung abgefragt – „ethnic origin“ in Kanada und „race“ in den USA. So wenig dieser Weg für Deutschland sinnvoll und möglich ist, so besticht doch daran ein wichtiger Aspekt: Nicht der Staat definiert Zugehörigkeiten, sondern die Zugewanderten selbst haben einen Teil der Definitionsmacht.



Dr. Lutz Liffers ist Vorstand im Verein Kultur Vor Ort e.V., der zur Zeit ein mehrjähriges Bildungs- und Kulturprojekt in einem Hotspot der Superdiversity in Bremen-Gröpelingen umsetzt. Er arbeitet für die Freie Hansestadt Bremen im Arbeitsfeld Verwaltungsmodernisierung, Projekt- und Veränderungsmanagement.

Dennoch helfen Kategorien der „Ethnie“, der „Kultur“ oder „Nation“ für ein Bildungsmanagement in der superdiversen Stadtgesellschaft kaum weiter – selbst wenn es auf Selbsteinschätzungen beruhen würde. Viel aussagekräftiger wären im Fall der Wanderarbeiterfamilien aus Südosteuropa Daten zur Erfahrung mit der Institution Schule, zur Familiengeschichte in der Zeitenwende vor und nach 1989, zur legalen, prekären oder illegalen Erwerbstätigkeit, zur lokalen Herkunft. Doch welcher Big Brother sollte all diese sensiblen Daten erheben wollen?

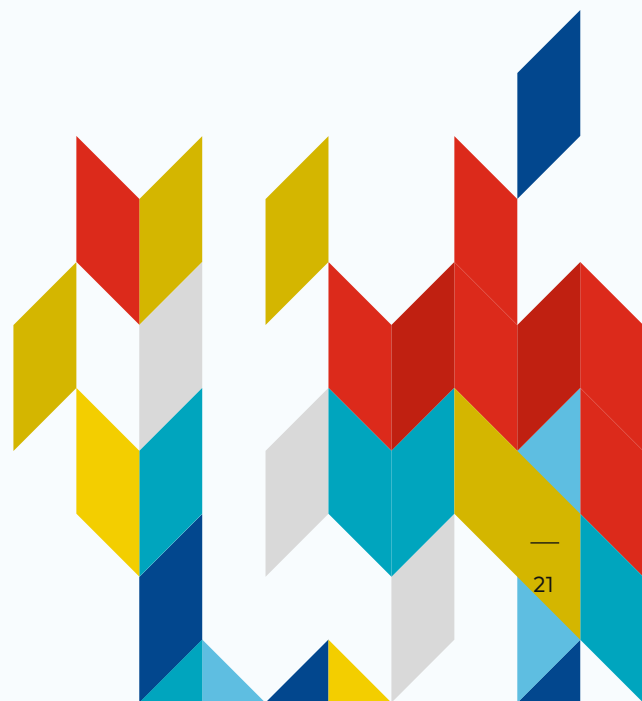
Datenbasierung im kommunalen Bildungsmanagement muss deshalb auf zwei Säulen stehen: Neben der quantitativen Statistik braucht es eine qualitative Ergänzung. Durch Experteninterviews in den verschiedenen Communities und mit Bildungs- und Stadtteilakteuren vor Ort, durch Hospitation in kommunalen Einrichtungen, wie Kitas, Schulen, Ausländerbehörden, Bürgerämtern, Erstaufnahmeeinrichtungen, Sprachkursen, durch Exkursionen z. B. in südosteuropäische Herkunftsregionen, könnten die Expertinnen und Experten des DKBM qualitative Daten generieren, die bei der kommunalen Bildungsplanung eine wichtige Rolle spielen.

Allerdings – das sieht man am Beispiel der südosteuropäischen Zuwanderung – bedarf es für ein wirksames kommunales Bildungsmanagement erheblich mehr Abstimmung zwischen Kommunen, Ländern und Bund – einschließlich Job Centern und Bundesagentur für Arbeit – wie der Hauptausschuss des Deutschen Städtetages dies erst im November 2018 deutlich gemacht hat.

Inwiefern eignet sich das DKBM in besonderer Weise, um Kommunen in Bezug auf Diversität zukunftsfähig zu machen?

Diversität spielt nicht nur für die kommunale Bildung eine herausragende Rolle. Die kommunalen Verwaltungen stehen insgesamt vor der Herausforderung, sich für die superdiverse Gesellschaft fit machen zu müssen. Viel zu oft wird in der Verwaltung noch von einer weißen, männlichen Durchschnittsfigur ausgegangen, die der Wirklichkeit nicht entspricht. Im kommunalen Bildungsmanagement

gibt es aber bereits Erfahrungen mit kommunalen Strukturen, die von einer diversen Bevölkerung ausgehen, zum Beispiel in Konzepten der Bildungsberatung. Solche Erfahrungen können transformiert werden auf andere brennende Themen der Verwaltungsentwicklung: Das Online-Zugangsgesetz und die digitale Leistungserbringung können in den Städten nur sinnvoll umgesetzt werden, wenn man Diversitätskonzepte zugrunde legt, oder moderner Bürgerservice und Fachkräftesicherung – hier könnten die kommunalen Bildungsbüros eine Art Labor für die Weiterentwicklung der Verwaltung werden.



Endnoten

- 1 Yildiz, Erol (2013): Die weltoffene Stadt. Wie Migration Globalisierung zum urbanen Alltag macht. Bielefeld, Transcript Verlag.
- 2 Der Begriff stammt von Steven Vertovec, Max-Planck Institute for the Study of Religious and Ethnic Diversity, Göttingen.
- 3 Schneider, Jens; Crul, Maurice; Lelie, Frans (2015): Generation Mix: die superdiverse Zukunft unserer Städte und was wir daraus machen. Münster, Waxmann.
- 4 Vgl. Alscher, Stefan (2015): Großstädte sind Zuwanderungsmagneten. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). Online abrufbar unter: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/newsletter/208209/grossstaedte-sind-zuwanderungsmagnete> [letzter Zugriff am 26.11.2018].
- 5 Zur Vertiefung siehe exemplarisch: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Informationspapier_Mediendienst_Integration_Migrationshintergrund_im_Mikrozensus.pdf [letzter Zugriff am 26.11.2018].
- 6 Vgl. Kermani, Navid (2014): Rede von Dr. Navid Kermani zur Feierstunde „65 Jahre Grundgesetz“. Online abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/-/280688> [letzter Zugriff am 02.12.2018]
- 7 Frisch, Max (1965): Vorwort zu Siamo italiani – Die Italiener. Gespräche mit italienischen Arbeitern in der Schweiz von Alexander J. Seiler. Zürich; hier zit. n. Geissler, Rainer (2014): Migration und Integration. In: Informationen zur politischen Bildung. Sozialer Wandel in Deutschland. Nr. 324, S. 40–53; hier S. 41.
- 8 Simmel, Georg (1908): Exkurs über den Fremden. In: Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung, S. 509. Berlin, Duncker & Humblot.
- 9 Vgl. Charim, Isolde (2018): „Die Einwanderung verändert alle. Niemand kann bleiben, wie er war“. In: Spiegel, 41/2018.
- 10 Vgl. Schelsky, Helmut (1955): Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart. Darstellung und Deutung einer empirisch-soziologischen Tatbestandsaufnahme. Stuttgart.
- 11 Vertovec, Steven (2012): Superdiversität. Online abrufbar unter: <https://heimatkunde.boell.de/2012/11/18/superdiversitaet> [letzter Zugriff am 26.11.2018]
- 12 Scheuch K., Erwin (1993): Krise des politischen Systems. In: Zweimonatsschrift für politische und zeitgeschichtliche politische Studien. Sonderheft 4, S.52–62, hier S. 53.
- 13 Walter, Franz (2006): Die Frustrierten des Bürgertums. Online abrufbar unter: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/cdu-die-frustrierten-des-buergertums-a-418001.html> [letzter Zugriff am 05.12.2018].
- 14 Walter, Franz (2009): Im Herbst der Volksparteien? Eine kleine Geschichte von Aufstieg und Rückgang politischer Massenintegration. Bielefeld, transcript Verlag.
- 15 Zum Video zur Jahrestagung: www.transferagentur-grossstaedte.de/veranstaltungen/jahrestagung2017
- 16 Was heißt eigentlich Integration? Aus: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA) (Hrsg.). Online abrufbar unter: http://alt.idaev.de/cms/upload/PDF/Publikationen/IDA_Flyer_Integration.pdf [letzter Zugriff am 05.12.2018].
- 17 Siebel, Walter (2018): Stadtkultur ist eine Kultur der Differenz. In: Blumenreich, Ulrike et al. (Hrsg.): Jahrbuch für Kulturpolitik 2017/18. Welt. Kultur. Politik. – Kulturpolitik in Zeiten der Globalisierung, S. 113–122, hier S. 114. Bielefeld: transcript Verlag.
- 18 Vgl. El-Mafaalani, Aladin; Strohmeier, Klaus Peter (2015): Segregation und Lebenswelt. Die räumliche Dimension sozialer Ungleichheit. In: El-Mafaalani, Aladin; Kurtenbach, Sebastian; Strohmeier, Klaus Peter (Hrsg.): Auf die Adresse kommt es an...: Segregierte Stadtteile als Problem- und Möglichkeitsräume begreifen, S. 18–42. Weinheim und Basel, Beltz Juventa.
- 19 Vgl. OECD (Hrsg.) (2018): Equity in Education: Breaking down barriers to social mobility. Online abrufbar unter: <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/equity-in-education.htm> [letzter Zugriff am 26.11.2018].
- 20 Vgl. Stadt Mannheim: ENTWICKLUNGSPLAN BILDUNG UND INTEGRATION. Online abrufbar unter: www.mannheim.de/entwicklungsplan [letzter Zugriff am 26.11.2018].
- 21 Siehe dazu folgende Hinweise: https://www.transferagenturen-grossstaedte.de/sites/default/files/handout_bedarfsorientierte_ressourcensteuerung.pdf [letzter Zugriff am 7.12.2018].
<https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Bildung-und-Sport/kommunales-bildungsmanagement/strategisches-bildungsmanagement/bedarfsorientierte-budgetierung-kb.html> [letzter Zugriff am 7.12.2018].
<https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Bildung-und-Sport/Kindertageseinrichtungen/muenchner-foerderformel.html> [letzter Zugriff am 7.12.2018].
- 22 Siehe dazu folgende Hinweise: <https://heimatkunde.boell.de/2008/02/18/qualitaet-multikulturellen-schulen-quims-ein-langfristiges-programm-zur-verbesserung-der> [letzter Zugriff am 26.11.2018].
http://www.xn--grpelingen-bildet-0zb.de/Downloads/PDF/Lokales_Bildungsbuero_Groepelingen.pdf, S. 20–25 [letzter Zugriff am 26.11.2018].
- 23 <https://www.stadt-koeln.de/politik-und-verwaltung/presse/koeln-liebt-vielfalt> [letzter Zugriff am 27.11.2018].

Literaturempfehlungen

Christoph Bieber, Andreas Blätke, Karl-Rudolph Korte, Niko Switek (Hrsg.) (2017): Regieren in der Einwanderungsgesellschaft. Impulse zur Integrationsdebatte aus Sicht der Regierungsforschung.

Heinrich Böll Stiftung (2008): Dossier – Politics of Diversity.

Heinz Ulrich Brinkmann, Martina Sauer (Hrsg.) (2016): Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Entwicklung und Stand der Integration.

Karim Fereidooni, Antonietta P. Zeoli (Hrsg.) (2016): Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung.

Viola B. Georgi (2015): Integration, Diversity, Inklusion. Anmerkungen zu aktuellen Debatten in der deutschen Migrationsgesellschaft. In: Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2/2015, S. 25-27.

Walter Hanesch (Hrsg.) (2011): Die Zukunft der „Sozialen Stadt“. Strategien gegen soziale Spaltung und Armut in den Kommunen.

Fabia Kessl, Christian Reutlinger (Hrsg.) (2013): Urbane Spielräume. Bildung und Stadtentwicklung.

Jens Schneider, Maurice Crul, Frans Lelie (2015): Generation Mix: die superdiverse Zukunft unserer Städte und was wir daraus machen.

Steven Vertovec (2007): Super-diversity and its implications. In: Ethnic and Racial Studies, Vol. 30, S. 1024-1054.



