

DAS RAINBOW PAPER

Interkultureller Dialog: Aus der Praxis zur Politik und zurück

25. September 2008 – Übersetzung der englischen Originalversion

Dieses Dokument stellt die Platform for Intercultural Europe vor, eine im Rahmen des Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs 2008 gegründete zivilgesellschaftliche Initiative. Es erläutert das Konzept der Plattform zum interkulturellen Dialog und adressiert konkrete Empfehlungen zum einen an zivilgesellschaftlichen Organisationen zum anderen an politische Entscheidungsträger auf allen Ebenen Europas, wobei die Europäische Union der Anknüpfungspunkt ist.

Dieses Papier ist das Ergebnis eines partizipativen Prozesses, der zahlreiche Organisationen zusammengebracht hat, um eine gemeinsame Stimme der europäischen Zivilgesellschaft für den interkulturellen Dialog zu bilden. Die Unterzeichnenden dieses Papiers erkennen diese Stimme als ihre eigene an und verpflichten sich, sie politisch hörbar zu machen.

Redakteurin: Sabine Frank (Plattform-Koordinatorin)

Kommentatoren: David Boromisza-Habashi (University of Colorado), Sudeep Dasgupta (University of Amsterdam), Andrew McIlroy (Culture Action Europe), Jordi Pascual (Agenda 21 for Culture), Chris Torch, Gottfried Wagner (ECF), Andreas Wiesand (ERICarts Institute)

Redaktionelle Abnahme: Der Steuerungsausschuss der Platform for Intercultural Europe: Tatiana Damarad (EFIL), Myriam Diocaretz (EWC), Michael Privot (ENAR), Guillermo Ruiz (ERIO), Isabelle Schwarz (ECF) und Chris Torch (Culture Action Europe).

Primärquellen: Eine von der Plattform 2007 durchgeführte E-Mail-Befragung und ein 3-tägiges Seminar im Oktober 2007; eine 2008 vorgenommene Online-Befragung und eine beratende Sitzung am 4. Juni 2008.

INHALT

DIE PLATFORM FOR INTERCULTURAL EUROPE	p. 3
I. Entstehung	p. 3
II. Auftrag	p. 3
II. Geleistetes	p. 3
DAS RAINBOW PAPER	p. 4
<u>A. Unsere Verständnis von interkulturellem Dialog</u>	p. 4
I. Die drei Prinzipien der interkulturellen Erfahrung: <i>Dialog, Kompetenz und Aktion</i>	p. 4
II. Ein konstruktiver Weg: Von <i>interkulturellen Herausforderungen zur Interkulturalität</i>	p. 5
III. Wertprämissen	p. 5
IV. Das Herzstück des interkulturellen Dialog: <i>Migration und Minderheiten</i>	p. 6
V. Interkulturellen Dialog als politisches Projekt stärken	p. 7
<u>B. Unsere Empfehlungen für den interkulturellen Dialog</u>	p. 8
Das Wesentliche: <i>Zivilgesellschaftliches Engagement und öffentliche Verantwortung</i>	p. 8
I. Bilden	p. 9
II. Potential in Organisationen ausbauen und stärken	p. 11
III. Politik verfolgen unter dem Aspekt ihrer Nachhaltigkeit	p. 13
IV. Mobilisieren über Barrieren hinweg	p. 14
V. Mittel für den interkulturellen Dialog bereitstellen	p. 15
NÄCHSTE SCHRITTE	p. 16

DIE PLATFORM FOR INTERCULTURAL EUROPE ¹

I. Entstehung

Die *Platform for Intercultural Europe* wurde 2006 als *Civil Society Platform for Intercultural Dialog* von der European Cultural Foundation (ECF) und dem European Forum for the Arts and Heritage (EFAH, jetzt Culture Action Europe) mit der Unterstützung des Network of European Foundations (NEF)² aus Anlass des Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs 2008 gegründet. In Übereinstimmung mit dem Entschluss, das Rainbow Paper zu verfassen (einem Strategiepapier, das sich mit dem Handlungsbedarf, der aus der wachsenden kulturellen Vielfalt entsteht, befasst und daher von „einfarbigem“ „Weiß-, oder „Grünbüchern“ nicht angemessen erfasst würde) wurde sie während dieses Zeitraums auch die *Rainbow-Plattform* genannt. Über 200 zivilgesellschaftliche Organisationen (lokale, nationale und europäische) haben an den Aktivitäten der Plattform teilgenommen. Sie verbindet Menschen und Organisationen, die interkulturellen Dialog an der Basis fördern, mit denjenigen, die politisch arbeiten. Sie entstand aus der Initiative zweier Organisationen des Kunst- und Kulturbereichs, steht aber mit Nachdruck für ein sektorenübergreifendes Engagement ein – bringt Akteure aus der Kultur-, Bildungs-, Jugend- und der Sozialarbeit zusammen, und solche, die sich mit Minderheitenrechten, Antidiskriminierungsmaßnahmen und Menschenrechten befassen.

II. Auftrag

Die Plattform strebt an, den Wandel in Europa auf vier verschiedenen Ebenen voranzutreiben:

- *Einstellungsbezogen* – wir wollen, dass kulturelle Vielfalt und die Komplexität von Identitäten wesentlich höher bewertet werden,
- *Sozial* – wir setzen uns für demokratische Integration und mehr Gerechtigkeit ein,
- *Strukturell* – wir unterstützen Organisationen darin, der kulturellen Vielfalt in ihrem Umfeld besser gerecht zu werden,
- *Politisch* – mit der EU als Hauptkommunikationsdrehscheibe wollen wir auf allen Ebenen zu einer Verbesserung der Standards und Rahmenbedingungen beitragen, um gegen Ausgrenzung, Ungleichbehandlung und Verletzungen von Menschenrechten, die in einem Zusammenhang mit kultureller Vielfalt stehen, vorzugehen.

III. Geleistetes

Das erste Arbeitsjahr der Plattform gipfelte im Paper „Practice Makes perfect: A Learning Framework for Intercultural Dialogue“ (Übung macht den Meister: Ein pädagogischer Rahmen für den interkulturellen Dialog). Es stellte die übereinstimmenden Sichtweisen von Organisationen aus unterschiedlichen Sektoren, die an der Plattform beteiligt waren, zu Beginn des Jahres des interkulturellen Dialogs 2008 vor. Nach einer Online-Konsultation und Live-Diskussionen präsentieren wir nun unser Strategiepapier zur Unterzeichnung. Hunderte haben zu diesem Papier beigetragen. Es zeichnet sich in erster Linie als Ergebnis partizipatorischer Praxis und kollektiven Denkens (und auch lebendiger Kompromissfindung) aus, und weniger durch die Berücksichtigung von akademischen Forschungsprinzipien. Es kann aber als eine Ergänzung zu einer Reihe von Strategiepapieren von internationalen Organisationen wie UNESCO³ und Europarat⁴ verstanden werden.

¹ Weitere Informationen finden Sie auf: <http://www.intercultural-europe.org>

² Ein Konsortium im Rahmen des Network of European Foundations (NEF) unterstützt die Plattform für Interkulturellen Dialog, seit sie ins Leben gerufen wurde. An diesem Konsortium sind folgende Partner beteiligt: Compagnia di San Paolo, European Cultural Foundation, Evens Foundation, Fondation Bernheim, Freudenberg Stiftung und Riksbankens Jubileumsfond.

³ Konvention zum Schutz und zur Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen, 2005.

⁴ Weißbuch zum Interkulturellen Dialog, 2008.

DAS RAINBOW PAPER

Wir, zivilgesellschaftliche Organisationen und Bürger, die sich von der lokalen bis hin zur europäischen Ebene engagieren und im Kunst-, Bildungs- und Jugendsektor sowie in der Sozialarbeit tätig sind, oder uns speziell für Minderheitenrechte und gegen Diskriminierung einsetzen, stimmen diesem Rainbow Paper zu als Aufruf für soziale Aktion und sozialen Wandel. Wir sind davon überzeugt, dass interkultureller Dialog und interkulturelle Aktion das Engagement der zivilgesellschaftlichen Akteure und öffentlichen Behörden brauchen.

(Die Unterschriftensammlung findet on-line statt:
<http://rainbowpaper.labforculture.org>)

A. Unsere Herangehensweise an den interkulturellen Dialog

I. Die drei Prinzipien der interkulturellen Erfahrung: *Dialog, Kompetenz und Aktion*

Dialog: Wir stellen uns hinter das folgende Verständnis interkulturellen Dialogs: „eine Reihe von konkreten Begegnungen, verankert in realem Raum und realer Zeit zwischen Einzelpersonen und/oder Gruppen mit unterschiedlichem ethnischen, kulturellem, religiösem und sprachlichem Hintergrund und kulturellem Erbe, mit dem Ziel, Verständnis, Bewusstsein, Einfühlungsvermögen und Respekt zu erkunden, zu erproben und zu steigern. Der letztendliche Zweck interkulturellen Dialogs ist es, eine kooperative und positiv gestimmte Umgebung zu schaffen, um politische und soziale Spannungen zu überwinden.“ (Definition aus Rainbow-Paper I)

Kompetenz: Während wir solche Begegnungen zwischen Menschen für den Kern des interkulturellen Dialogs halten, brauchen sie auch Förderung. Menschen müssen zunächst die Fähigkeiten für ein solches Zusammenkommen erwerben. Die Kapazitäten und Kompetenzen müssen geschaffen werden.

Aktion: Neben der Begegnung und dem Dialog schätzen wir die Rolle der interkulturellen Aktion hoch ein: zusammen leben, arbeiten und gemeinsam gestalten. Praktisches Engagement ist effektiver als Debatten. Die meisten Belange, von der Lösung gewaltsamer Konflikte über den Umweltschutz bis zur Gesundheit der Bevölkerung, werden da erfolgreicher weiter entwickelt, wo sie kulturelle Differenzen berücksichtigen und Vielfalt konstruktiv als Ressource nutzen.

II. Ein konstruktiver Weg: *Von interkulturellen Herausforderungen zur Interkulturalität*

Wir wollen folgenden Weg beschreiten:

Schritt 1: Die Sicht auf Ungleichheit lenken

Wir wollen Konflikte in unseren Interaktionen mit „Anderen“ nicht mehr vornehmlich als kulturell und ethnisch bedingt sehen, da sie oft ursprünglich in sozioökonomischen und politischen Ungleichheiten begründet sind.

Schritt 2: Die Sicht auf Einstellungsänderungen lenken

Wir wollen Kultur nicht länger ausschließlich als ein Gebiet der Unterschiede begreifen, in dem kulturelle Identitäten im Grunde unvereinbar scheinen. Wir wollen zunächst fragen, wo unser gemeinsamer Handlungsbedarf besteht und wie wir ihn erfüllen können.

Schritt 3: Die Sicht auf die Entwicklung von Kompetenzen lenken

Wir wollen die Bedingungen für die Kultivierung vielschichtiger Identitäten verbessern – und zwar für Einzelpersonen wie für Gruppen. Die Entwicklung interkultureller Kompetenz ist eine Grundvoraussetzung für jegliche fruchtbare Interaktion zwischen den Kulturen.

Schritt 4: Die Sicht auf Gemeinsamkeiten lenken

Auf der Grundlage neu erworbener Kompetenzen wollen wir auf einen gemeinsamen Wertkonsens hinarbeiten.

Schritt 5: Die Sicht auf das lenken, was wir gemeinsam werden können

Wir wollen interkulturelle Innovation herbeiführen und interkulturelle Maßnahmen der öffentlichen Entscheidungsträger fördern. Wir müssen die Interkulturalität, d.h. das Prinzip, Kulturen durch interkulturelles Engagement zu entwickeln, zu unserer neuen menschlichen Norm erheben.

III. Wertprämissen

Wir halten Vielfalt für ein grundlegendes menschliches Kapital. Friedliche Koexistenz eröffnet neue Wege produktiver Kooperation. Interkultureller Dialog kann unsere kulturelle Vielfalt verwandeln: vom soziokulturellen Unterschied hin zu einer aktiven Zusammenarbeit zwischen Gruppierungen. Vielfalt erfordert Austausch und Verhandlungen über Werte und praktisches Vorgehen. Sie erfordert weder reines Management (in dem Sinn, dass sie allen ihre kulturelle Nische gewährt), noch Assimilation. Interkultureller Dialog muss auf Gleichheit basieren und sollte tatsächlich größere Chancengleichheit bewirken. Interkulturelle Aktion sollte in menschlicher Solidarität begründet sein und wo immer möglich sowohl den sozialen Zusammenhalt wie auch die individuelle Freiheit stärken. Für stabile Gesellschaften, in denen alle bürgerliche Rechte und Pflichten ausüben können, sollte dies Bestandteil eines natürlichen Prozesses sein.

Auch wirtschaftliche Argumente für den interkulturellen Dialog müssen angeführt werden (beginnend mit dem Beitrag, den Immigranten für nationale Volkswirtschaften leisten, oder der Bedeutung von Immigrantengruppen als spezifische Märkte, den Kosten der Nicht-Integration von Migranten und Minderheiten für die soziale

Wohlfahrt, die Sicherheit und Polizeieinsätze). Im besten Sinne ist dieser Ansatz aber eine Ergänzung zu den ethischen Prämissen, die hier formuliert sind.

IV. Das Herzstück des interkulturellen Dialog: *Migration und Minderheiten*

Derzeit wird gemeinhin angenommen, dass die Migration, die es schon immer gab, in Europa ihren historischen Höchststand erreicht hat. Zweifellos sind wir alle durch ökonomisch oder politisch motivierte Migration und berufliche Mobilität mit einer wachsenden Vielfalt von Menschen in unseren Städten konfrontiert. In ganz Europa finden sich außerdem beachtliche indigene Minderheiten und traditionelle Formen der Vielfalt. Sowohl Immigranten wie auch indigenen Bevölkerungen können Minderheiten bilden und konstituieren sie de facto. Manchmal kommt es zur Eskalation von Konflikten, oder Unruhen brechen in unseren Städten aus. An der Schwelle der Europäischen Union (dem Balkan und dem Kaukasus) sind wir mit den offenen Wunden des Krieges konfrontiert. Aktuelle und ehemalige Konfliktgebiete und -situationen verlangen nach interkulturellem Dialog als Vermittlungsform und Mittel zur Versöhnung. In einigen Fällen werden Fragen an der Schnittstelle von Religion und Kultur herausragend für die des interkulturellen Dialogs. Auch der Dialog zwischen Generationen kann zu einem Dreh- und Angelpunkt interkulturellen Dialogs werden. Schließlich können unterschiedliche Erinnerungen und Historien eine Rolle spielen.

Die Menschen, deren Interesse die Platform for Intercultural Europe geweckt hat, arbeiten in der ganzen Bandbreite dieser Bereiche. Wir wollen uns dementsprechend weniger mit einer bestimmten Art kultureller Vielfalt oder des interkulturellen Dialogs befassen als damit, allgemein anwendbare zivilgesellschaftliche Beiträge zum interkulturellen Dialog auf lokaler Ebene zu formulieren. Besonders im Bereich des Capacity-Building gehören hierzu Bildung, zivile Beteiligung, soziale Verantwortung und soziale Dynamik, gute Kommunikation und Kreativität. Dieses Papier behandelt daher die Prinzipien und Bedingungen des Engagements, die notwendig sind, um interkulturellen Dialog auf fruchtbaren Boden fallen zu lassen.

Interkultureller Dialog und interkulturelle Aktion sind auf allen Ebenen notwendig, von der lokalen bis zur internationalen Ebene, zwischen europäischen Ländern und zwischen Europa und dem Rest der Welt. Interkultureller Dialog ist ebenso bedeutsam für Regierungsmissionen wie für persönliche Begegnungen. Es ist offenkundig: Die internationale Ebene hat ihre Auswirkungen auf der lokalen.

Unser Fokus liegt dabei auf Situationen lokaler Vielfalt, die mit Migration oder ethnischen Minderheiten in Zusammenhang stehen. Wir schlagen vor, lokale Herausforderungen und Lösungen zu vergleichen und Lehren aus der europaweiten Erfahrung zu ziehen. Wir sind der Ansicht, dass transnationale Gemeinschaften wie die Europäische Union Richtlinien für einen konstruktiven Umgang mit der Vielfalt entwickeln müssen. Wir plädieren für solche Richtlinien und fordern unterstützende Rahmenbedingungen, die einen Einfluss auf nationale und lokale Akteure nehmen können.

V. Interkulturellen Dialog als politisches Projekt stärken

Im Konzept des interkulturellen Dialogs wird kulturelle Vielfalt vorausgesetzt und positiv wahrgenommen. Trotzdem konzentrieren wir uns hier unter diesem Oberbegriff nicht auf den Schutz und die Förderung kultureller Vielfalt an sich. Viele nationale oder ethnische Minderheiten in Europa oder anderswo fühlen die Notwendigkeit, ihre Eigenarten zu behaupten und fordern ihren Respekt ein. Wir räumen ein, dass die Anerkennung von Unterschieden und die Gewährung von Mitwirkungsmöglichkeiten Grundlagen eines Engagements für das Anderssein und seine Akzeptanz darstellen. Nichtsdestoweniger widerstehen wir bewusst der Einschränkung interkulturellen Dialogs auf die Förderung von Unterschieden und von gelegentlich nicht zu vereinbarenden Gruppeninteressen, die bestehen können. Interkultureller Dialog ist eine Form gewollten Zusammentreffens zwischen Mitgliedern soziokultureller Gruppen, die es ihnen erlaubt, auf einen grundlegenden Wertkonsens hin zu arbeiten und abgestimmte, gemeinsame Maßnahmen zu treffen. Wir sind davon überzeugt, dass zwar alle Bürger ein Potential haben, zu dem interkulturellen Dialog beizutragen, sich dieses Potential aber ohne Anleitung zivilgesellschaftlicher Akteure nicht in die alltägliche, lokale und kommunale Praxis der Interkulturalität entwickeln kann. Es ist unser zentrales politisches Anliegen und unsere Mission, interkulturellen Dialog in den Dienst von lokalem sozialen Wandel, friedlicher Koexistenz und Kooperation in unseren Arbeits- und Lebenswelten zu stellen.

B. UNSERE EMPFEHLUNGEN FÜR DEN INTERKULTURELLEN DIALOG

Das Wesentliche:

Zivilgesellschaftliches Engagement und öffentliche Verantwortung

- Nicht nur öffentliche Behörden und die Politik versäumen es, den Herausforderungen der Vielfalt und des interkulturellen Dialogs zu begegnen. Uns ist bewusst, dass wir, die zivilgesellschaftlichen Organisationen, uns wandeln müssen. Unsere eigene Leistung entspricht oft nicht unseren proklamierten Standards oder denen, die wir von anderen erwarten. Wir werden unsere Führungsstrukturen, unsere Repräsentationsansprüche, unsere Personalpolitik, unsere Arbeitsprogramme und unseren Umgang mit unserem menschlichen Wirkungsfeld einer Prüfung unterziehen.
- Ausgehend von dieser Selbstreflexion und unserem Bekenntnis zu gesellschaftlichem und institutionellem Wandel richten wir unsere Anmerkungen an die öffentlichen Entscheidungsträger und appellieren an ihre Verantwortung für den politischen Wandel.
- Wir erkennen an, dass Bildung das Fundament für zukünftige interkulturelle Kompetenz legt. Deshalb bitten wir darum, angemessene Mittel bereit zu stellen.
- Wir erkennen an, dass sowohl private wie öffentliche Organisationen die notwendigen Kapazitäten für einen Wandel schaffen müssen. Deshalb fordern wir Unterstützung für das Capacity-Building in und zwischen Organisationen und Institutionen.
- Nachhaltige interkulturelle politische Strategien und Praktiken brauchen Richtlinien und bedürfen der Beobachtung. Deshalb bitten wir die Europäische Union nachdrücklich, die notwendigen Mittel und Instrumente für

Beobachtungsmaßnahmen, die Erkennung von Problemsituationen und Hilfeleistung bereit zu stellen.

- Private und öffentliche Akteure müssen sich umfassend dafür einsetzen, dass sich die Praxis des interkulturellen Dialog verbreitet.
- In die Zukunft interkultureller Gesellschaften zu investieren, erfordert Ressourcen.

I. Bilden

Der Bildungsbereich steht an erster Stelle, wenn es darum geht, interkulturellen Dialog anzuregen und zu praktizieren. Formale, nichtformale und informelle Bildung kann zu interkulturellem Dialog beitragen. Interkulturelles Lernen sollte in jeder Altersgruppe gefördert werden und quer durch das gesamte Spektrum von Bildungsangeboten.

1. VORSCHULERZIEHUNG

Erziehung zum interkulturellen Dialog muss von frühestem Alter an beginnen. Betreuungsmöglichkeiten für Vorschulkinder müssen genutzt werden, um die Weitergabe von Werten und Einstellungen anzuleiten, die der Förderung des interkulturellen Dialogs entsprechen, wobei Familien einzubinden sind.

2. AUSGRENZUNG DURCH SCHULEN ENTGEGENWIRKEN

In ganz Europa gibt es Schulen, die auf der Basis ethnischer, religiöser oder wirtschaftlicher Kriterien Ausgrenzung praktizieren. Ausgrenzung kann einer Diskriminierung gleichkommen. Als Mindestmaßnahme muss der Ausgrenzung durch Schulen damit entgegengewirkt werden, dass man sie verpflichtet, interkulturelle Erziehung zu fördern und interkulturelle Bildung zu einem Bestandteil der Lehrerfortbildung zu machen. Die Ausgrenzung von Kindern, die zu Minderheiten wie der der Roma gehören und von Immigrantenkidern aufgrund von Armut und sozialer Ablehnung, muss aufhören.

3. DISKRIMINIERUNG IN SCHULEN BESEITIGEN

Diskriminierung findet auch dann in Schulen statt, wenn Ausgrenzung nicht über Zugangskriterien ausgeübt wird. Wir müssen Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung in Schulen treffen - Sensibilisierungskampagnen und interkulturelles Training eingeschlossen.

4. INTERKULTURELLEN DIALOG MIT BILDUNGSINHALTEN UNTERSTÜTZEN

Interkultureller Dialog braucht einen unterstützenden Bildungsinhalt über alle Schulfächer hinweg, wobei die Lehre von Kulturen, von Religionsgeschichte, Migrationsbewegungen und Minderheitenkulturen im Vordergrund stehen sollte.

5. LEHRER ZUR FÖRDERUNG DES INTERKULTURELLEN DIALOGS BEFÄHIGEN

Sowohl Pädagogen als auch Mitarbeiter des schulischen Managements müssen in diese Sensibilisierungsarbeit eingebunden werden und eigene Schulungen zum Erwerb interkultureller Kompetenzen erhalten.

6. DIE STELLUNG NICHT-FORMALER BILDUNG VERBESSERN

Die heutigen Gesellschaften legen großen Wert auf das formale Bildungssystem. Die vielen und unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, die für einen wirksamen interkulturellen Dialog notwendig sind, aber in einem nicht-formalen Kontext erworben werden, werden im Allgemeinen unterbewertet und bleiben oft unbeachtet. In solchen Zusammenhängen erworbene Kompetenzen müssen aber anerkannt werden – nicht zuletzt damit diejenigen, die sie sich angeeignet haben, vorankommen.

7. ANERKENNUNG DER KOMPLEMENTARITÄT VON NICHT-FORMALER MIT FORMALER BILDUNG

Die Arbeit von Schulen für den interkulturellen Dialog wird dann am besten geleistet, wenn sie ein offener, dynamischer Raum sind, der die Zusammenarbeit mit allen anderen Arten von Bildung ermöglicht.

8. ANERKENNUNG VON KUNST ALS VERMITTLERIN INFORMELLER INTERKULTURELLER BILDUNG

Im interkulturellen Dialog kommt der Kunst eine Schlüsselrolle zu. Interkultureller Dialog wird von und zwischen Künstlern ausgeübt und inspiriert auch deren Publikum. Viele Kunstwerke wirken über geografische und andere Grenzen hinweg und können daher als Vermittler des interkulturellen Dialogs betrachtet werden. Kunst schöpft oftmals aus vielen verschiedenen Kulturen und ist daher per se interkulturell. Kunst erleichtert ebenso partizipative Prozesse. Aktives Engagement für künstlerische und kulturelle Aktivitäten ermöglicht ein besseres Verständnis für andere Perspektiven, andere Erinnerungen und Hintergründe, aber fördert auch die Fähigkeit, Risiken einzugehen, anderen zu vertrauen und kreativ zu sein oder die Realität kritisch zu hinterfragen. Die Teilnahme der Bürger an kulturellen Aktivitäten hilft, Diskriminierung vorzubeugen. Heutzutage kann der Prozess menschlicher Fortentwicklung, der von individueller Natur ist, nicht vollständig sein ohne den einzigartigen Beitrag der Kunst. Aber die Fähigkeiten, die diejenigen erwerben, die an künstlerischer Aktivität teilhaben, werden aufgrund ihrer unmessbaren Natur oftmals nicht anerkannt. Obwohl wir keineswegs für ein strenges Maßsystem für solche Fertigkeiten sind („Formalisierung des Informellen“), plädieren wir für eine

allgemeine Anerkennung der Rolle, die Kunst in der Erhöhung von Toleranz und der Ausweitung des interkulturellen Dialogs spielt. Diese Anerkennung sollte durch eine stärkere Förderung von Kunst und dem Ausbau der Unterstützung von Künstlern demonstriert werden.

9. ANERKENNUNG DER MEDIEN ALS VERMITTLER INFORMELLER INTERKULTURELLER BILDUNG

Viele Auffassungen, die Fragen kultureller Vielfalt, ethnischer Gruppierungen, Minderheiten, Diskriminierung und Ausgrenzung betreffen, werden durch die Medien vermittelt. Entsprechend haben die Medien eine besondere Verantwortung als Vermittler von Haltungen und Meinungen. Meinungsbildner der Medien müssen Zugang zu interkulturellen Schulungen haben, um als fachkundige Urheber und Produzenten von Medienbotschaften zu agieren, die im Zusammenhang mit interkulturellen Fragen stehen. Sie müssen dazu beitragen, einen ausgewogenen Medienraum sicherzustellen, in dem es keine übermäßige Betonung der Spannungen und Probleme gibt, die periodisch auftauchen. Der Stimme des Anderen zuzuhören und den Menschen zu vermitteln, warum es andere Wahrnehmungsweisen der Wirklichkeit gibt, ist eine Kernherausforderung der Medien. Dieser sollten sie sich nicht nur dann stellen, wenn Konflikte entstehen, sondern sie sollte ein stetes Anliegen sein und entsprechend in ihrem Verhaltenskodex auftauchen.

II. Potential in Organisationen ausbauen und stärken

Interkultureller Dialog ist im Wesentlichen die Aktivität von Individuen. Dennoch leben Individuen weitestgehend in und durch Organisationen, und zwar vorwiegend als ihren Arbeitsstätten. Seien es öffentliche Institutionen, Unternehmen oder zivilgesellschaftliche Organisationen – ihre Strukturen und die Regeln, nach denen sie funktionieren, bestimmen das Maß, in dem sie kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft fördern und aufwerten. Sie definieren ihre Kapazität, interkulturellen Dialog zu ermöglichen. Capacity-Building für den interkulturellen Dialog in und zwischen Organisationen und Institutionen muss daher unterstützt werden.

1. PERSONALZUSAMMENSTZUNG UND FÜHRUNGSSTRUKTUREN ÜBERPRÜFEN

Personalzusammensetzung und Führungsstrukturen von Organisationen und Institutionen müssen den multi-kulturellen Charakter ihres Wirkungsbereichs widerspiegeln. Anwerbungs-, Ausbildungs- und Förderungsstrategien müssen entwickelt werden. Dabei sind Anreize und Entwicklungsprozesse in den Organisationen vonnöten.

2. WIRKUNGSFELDER NEU BESTIMMEN

Unter Berücksichtigung des demografischen Wandels in Europa müssen Organisationen ihre Einzugs- und Wirkungsfelder laufend neu identifizieren. Dabei muss der Herausbildung von Minderheiteneliten (zum Beispiel in ethnischen Gemeinschaften), die die Rolle von Mittlern zur Mehrheitsgesellschaft übernehmen, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die Stärke ihres tatsächlichen repräsentativen Mandats muss dabei prüfend erwogen werden, wobei aber dem Entstehen von neuen Interessengruppen ein Vertrauensvorsprung zu geben ist.

3. INTELLEKTUELLE RESSOURCEN STÄRKEN

Die intellektuellen Ressourcen aller Organisationen und Institutionen müssen durch Mechanismen wie Job-Shadowing, der Fortbildung von Führungskräften und Mobilitätsprogramme gefördert werden.

4. DURCH VERGLEICH WEITERKOMMEN

Organisationen schreiten dann schneller voran, wenn sie sich einer externen Überprüfung ihrer Praktiken unterziehen und im Gegenzug von der anderer profitieren. Berichterstattung, Beobachtung und Vergleiche auf internationaler Ebene sind dabei wichtige Instrumente.

III Politik verfolgen unter dem Aspekt ihrer Nachhaltigkeit

Das Europäische Jahr des interkulturellen Dialogs 2008 basiert nicht auf der Grundlage gemeinsamer rechtlicher Instrumente für die Förderung des interkulturellen Dialogs. Bindende Verpflichtungen der Mitgliedstaaten an irgendwie geartete Richtlinien zum interkulturellen Dialog werden auch nicht erwartet. Um das Vermächtnis des Jahres zu garantieren, müssen solche Richtlinien jedoch in den kommenden Jahren mittels einer Verpflichtung zu gemeinsamen Monitoring entwickelt werden. Öffentliche Behörden und zivilgesellschaftliche Kräfte müssen zusammenarbeiten, um den Lernkreis zwischen Praxis und Politik zu schließen. Der Europäischen Kommission und dem Europarat kommt hier eine Führungsrolle zu.

1. SYSTEMATISCH DATEN SAMMELN

Sowohl selbstmotivierte Praxis des interkulturellen Dialogs an der gesellschaftlichen Basis als auch Initiativen, die auf Regierungsanreize zurückgehen, müssen in Wissensbanken erfasst werden. Alle relevanten Organisationen und Institutionen müssen zur Menge und Qualität von erhältlichen Informationen beitragen und sie, zum Beispiel mittels eines Kriteriums für öffentliche finanzielle Förderung, ermöglichen. Eine solche Datensammlung muss auf einer klaren und präzisen Definition des interkulturellen Dialogs gegründet sein und muss unter gebührender Berücksichtigung von Objektivitäts- und Qualitätsmaßstäben durchgeführt werden.

2. WISSENSBANKEN VERNETZEN

Um ein Zugangssystem für relevante Informationen zu ermöglichen, das in virtuellen und physischen Räumen gestreut ist, sollte statt der Erstellung neuer Datenbanken die Vernetzung und Rationalisierung von Datenbanken quer über nationale und institutionelle Grenzen hinweg unterstützt werden. Bestehende Datenbanken, Portale oder Informationsstellen sollten für die Datensammlung zum interkulturellen Dialog sensibilisiert und dazu ermuntert werden, zu diesem Bereich beizutragen. Jede Praxisdatenbank muss mit menschlichen Netzwerken und Kooperationsprojekten verbunden sein, um sicherzustellen, dass die Datenbankeinträge akkurat und aktuell sind und, noch wichtiger, Verwendung finden.

3. DATENAUSWERTUNG UND INFORMATIONSPOLITIK

Datenbanken müssen mit umfassenden Forschungs- und Analyseaktivitäten verknüpft sein. Sie sollten jedoch nicht in der Domäne der Wissenschaft verbleiben. Aktivitäten, die sie mit politischen Entscheidungsträgern verbinden, sollten in das Arbeitsprogramm und in das Budget jeder Wissensbank eingebaut werden.

IV. Mobilisieren über Barrieren hinweg

Interkultureller Dialog ist ein Bestreben, das nur dann gelingen kann, wenn verschiedene Sektoren und Regierungsebenen zusammenarbeiten. Sektorenübergreifende Zusammenarbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen ist dabei das Gegenstück zur Förderung von interkulturellem Dialogs in allen Politikbereichen sowie zur Zusammenarbeit zwischen Regierungsstellen auf der Ebene der EU und der Mitgliedsstaaten.

1. AUSTAUSCH UND ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN SEKTOREN

Austausch und Zusammenarbeit sind notwendig, um ein umfassendes Bild der politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Gründe für die Unterschiedlichkeit von Menschen und die vielschichtigen Ursachen von Konflikten zu erkennen. Viele Sektoren tragen zur interkulturellen Bildung bei. Organisationen aus verschiedenen Sektoren müssen in Bezug auf ihr internes Capacity-Building für den interkulturellen Dialog voneinander lernen; sämtliche Sektoren müssen zu dem Lernkreis zwischen Praxis und Politik beitragen. Institutionelle und physische Räume der Begegnung müssen dort geschaffen und erhalten werden, wo Interkulturalität und sektorenübergreifende Strategien praktiziert werden, sowohl in öffentlichen Institutionen wie in zivilgesellschaftlichen Organisationen.

2. MAINSTREAMING DES INTERKULTURELLEN DIALOGS IN DER EU-POLITIK

Die Förderung des interkulturellen Dialogs ist so wichtig, dass sie nicht nur ein Leitprinzip in mehr EU-Politikbereichen werden muss als es derzeit der Fall ist, sondern dass die Aktivitäten, die im Rahmen dieses Ziels unterstützt werden, insgesamt stimmiger und in ihrem Gesamtausmaß größer werden müssen. Ihr kumulativer Effekt muss deutlich wahrnehmbar werden.

3. DIE POLITISCHEN EBENEN VERBINDEN

Strategien für den interkulturellen Dialog müssen auf der lokalen, regionalen, nationalen und europäischen Ebene entwickelt und verbessert werden. Die Europäische Union sollte den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen, bürgerlichen und wirtschaftlichen Interessenvertretern erleichtern. Hierfür sind neue Formen nicht-gesetzlicher Politikentwicklung erforderlich – in dem Ausmaß, dass sie effizientes gemeinsames Handeln ermöglichen.

V. Mittel für den interkulturellen Dialog bereitstellen

Keine Investition, kein sichtbares Ergebnis. Für den interkulturellen Dialog müssen erhebliche finanzielle Ressourcen in allen Politikbereichen zur Verfügung gestellt werden. Dies ist eine Kernherausforderung sowohl für die Europäische Union als auch für nationale, regionale und lokale Regierungen. Unternehmen und Stiftungen, die Fördermittel vergeben, sind ebenso aufgefordert finanzielle Mittel bereitzustellen. Hierfür ist ein Engagement erforderlich, das auf transparenten Zielen und Verfahren gründet.

1. ZWECKGEBUNDENE HAUSHALTSPOSTEN

Die Verbesserung der Praktiken und politischen Strategien für den interkulturellen Dialog muss von eigens eingerichteten Förderprogrammen auf allen Ebenen öffentlicher Verwaltung (lokal, national, regional und europäisch) unterstützt werden. Unternehmen und Stiftungen in Europa sollten dazu ermuntert werden es ebenso zu halten.

Der Wandel in öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen sollte durch Investitionen in den folgenden Bereichen gefördert werden:

- Sensibilisierung und Erfahrungsaustausch
- Forschung, Vergleich, Monitoring und Folgenabschätzung
- Training und Ermöglichung von Capacity-Building
- Anreize für die Schaffung und Nutzung von interkulturellen Treffpunkten
- Um- und Einzugsfeld- bzw Publikumsentwicklung
- Entwicklung von Kommunikation und Einbeziehungsarbeit

2. NICHT-ZWECKGEBUNDENE HAUSHALTSPOSTEN

Sämtliche Finanzierungsinstrumente auf allen staatlichen Ebenen brauchen eine gesonderte Komponente zur Förderung interkulturellen Dialogs. Interkultureller Dialog sollte nicht nur ein erklärtes Ziel aller einschlägigen Programme sein, sondern ihre Umsetzung muss auch mit dem Ziel korrespondieren. Etwa indem Aspekte wie die Art, Anzahl und Größe der Projekte oder die Zusammensetzung und Ausrichtung jedes unterstützten Partners berücksichtigt werden.

3. MAßSTÄBE FÜR POSITIVE MAßNAHMEN SETZEN

Öffentliche wie private Förderungsorganisationen sollten Zielvorgaben in Erwägung ziehen, um geförderte Organisationen „interkulturell“ zu machen, und sollten über entsprechende Prozentsätze ihrer Gesamtförderetats entscheiden.

NÄCHSTE SCHRITTE

Viele der Empfehlungen in diesem Papier wurden bereits von der *Platform for Intercultural Europe* im Einzelnen diskutiert und sogar formuliert. Die Unterzeichnenden dieses Papiers sind berechtigt, eine formelle Mitgliedschaft in der *Platform for Intercultural Europe*, die als etablierter Verein weiter bestehen wird, anzustreben.

Die Plattform wird weiterhin bestehen, um dazu beizutragen, dass zivilgesellschaftliche Organisationen die Empfehlungen dieses Papiers umsetzen und den Politikformulierungsprozess vorantreiben. Die *Platform for Intercultural Europe* nimmt den Aufruf ernst, ein Partner für die Institutionen der Europäischen Union in ihrem „strukturierten Dialog“ mit der Zivilgesellschaft zu sein.

Wir erwarten, dass diesem Bekenntnis entgegengekommen wird durch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum interkulturellen Dialog im Rat der Europäischen Union im Rahmen der „Offenen Koordinierungsmethode“ (vor kurzem für den Kulturbereich eingeführt, stellt sie einen flexiblen und unverbindlichen Rahmen der Europäischen Union für die Strukturierung von Zusammenarbeit und Praxis-Austausch der nationalen Regierungen dar). Wir müssen das Erbe des Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs gemeinsam ermitteln und ein Folgearbeitsprogramm erstellen, einschließlich einer breit angelegten Beobachtung und Bewertung der Aktivitäten.