

Gelebte Diversity!?

Von unbewussten erfolgreichen Methoden zu bewussten
Diversity-Strategien für Kommunen im ländlichen Raum
am Beispiel von Kleinblittersdorf (Regionalverband Saarbrücken)

Kleinblittersdorf - Gelebte Diversity!? Vom unbewussten Umgang mit Vielfalt zu bewussten Diversity-Strategien in ländlichen Kommunen

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Was ist Diversity?	5
3. Kleinblittersdorf ¹ in Zahlen	6
4. Vielfalt in Kleinblittersdorf!? - Ansatzpunkte für Diversity-Strategien im ländlichen Raum	8
4.1 Vielfalt wahrnehmen lernen	8
4.2 Eigene Gemeindestrukturen analysieren	9
4.3 Strukturelle, gesellschaftliche Veränderungen identifizieren und berücksichtigen ...	10
4.4 Gemeindeeigene vorhandene Strukturen und Ressourcen nutzen und aufrechterhalten	11
4.5 Barrieren zu Teilhabe und Chancengleichheit sowie Benachteiligungen erkennen und abbauen	13
4.6 Teilhabe einfordern dürfen	15
4.7 Diversity als Gemeinschaftsaufgabe	16
4.8 Alternativen denken lernen und entwickeln	18
4.9 Diversity muss gewollt sein und aktiv umgesetzt werden	19
5. Weiterführende Literatur/Impressum	21
Impressum:	21

¹ Kleinblittersdorf ist eine Gemeinde im Regionalverband Saarbrücken. Das Projekt „Kleinblittersdorf – gelebte Diversity!?“ wurde im Rahmen des Bundesprogramms „TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN“, Lokaler Aktionsplan für den Regionalverband Saarbrücken, durchgeführt.

1. Einleitung

Unsere Gesellschaft verändert sich stetig: demographischer Wandel, zunehmende soziale Ungleichheit, Globalisierung, vielfältigere Lebenswelten. Angesichts dieser Entwicklungen sind gerade ländliche Kommunen dazu gezwungen, sich stärker mit ihrer Zukunft und ihrer Bevölkerung auseinanderzusetzen.

Kommunen - so unterschiedlich sie auch sind - sind mit den Herausforderungen einer sich wandelnden Gesellschaft am unmittelbarsten konfrontiert. Sie gestalten das Leben der Menschen vor Ort, Entscheidungen haben konkreten Einfluss auf das Leben jeder einzelnen Bürgerin und jedes einzelnen Bürgers, der in der jeweiligen Gemeinde lebt. Um ihre bestehenden Strukturen aufrechterhalten zu können, müssen sich Kommunen und Gemeinden stärker mit vielfältigen Bevölkerungsgruppen beschäftigen. Das Konzept von Diversity kann dabei helfen, diesen Herausforderungen gerecht zu werden. Es kann aufzeigen, welche konkreten Maßnahmen umgesetzt werden können, um Angebote und Zugänge und dadurch auch gesellschaftliche Teilhabe für vielfältige Bevölkerungsgruppen sicherzustellen.

Folgende beispielhafte Fragen zeigen die unterschiedlichen Herausforderungen, die eine vielfältige Bevölkerung an eine Gemeinde stellt:

- Gibt es ausreichend und zielgruppengerechte Einrichtungen für Familien und Kinder, z.B. Kindertageseinrichtungen oder Spielplätze?
- Werden Jugendliche in der Gemeinde ausreichend wahrgenommen und wird ihnen genügend Raum zugestanden, bspw. in Form von Jugendzentren oder jugendkulturellen Angeboten?
- Wird Barrierefreiheit umgesetzt, bspw. durch „Leichte Sprache“ in Institutionen oder durch Umbaumaßnahmen, um mobilitätseingeschränkten Menschen überall Zugang zu ermöglichen?
- Welche unterstützenden Maßnahmen gibt es für Menschen in prekären Lebenssituationen, bspw. durch bezahlbaren Wohnraum?
- Werden unterschiedliche Lebensentwürfe anerkannt und wertgeschätzt?

Aus Gesprächen zwischen dem Antidiskriminierungsforum Saar e.V. und dem Bürgermeister von Kleinblittersdorf, Stephan Strichertz, entstand der Eindruck, dass in der Gemeinde bereits gute Ansätze im Umgang mit vielfältigen Bevölkerungsgruppen praktiziert werden. Dies gab Anlass, dort weiterführende Untersuchungen zu dieser Thematik durchzuführen. Die zu untersuchende Grundannahme war, dass die Verwaltung, Vereine und andere Strukturen in Kleinblittersdorf bereits erfolgreiche Methoden anwenden, um die Teilhabe und Chancen vielfältiger Bevölkerungsgruppen zu gewährleisten. Ein wichtiges Ziel der Untersuchungen bestand darin, diese erfolgreichen Methoden konkret im Kontext von Diversity zu analysieren und auf diesem Weg Best-Practice Beispiele darzustellen. Aus diesen Beispielen wurden wiederum übertragbare Ansatzpunkte für erfolgreiche Diversity-Strategien im ländlichen Raum abgeleitet.

Um einen Einblick in die Gemeinde Kleinblittersdorf zu erhalten und Best-Practice Beispiele zu identifizieren, wurden neben der engen Zusammenarbeit mit dem Bürgermeister Stephan Strichertz Vertreter_innen aus der Bevölkerung, der Gemeindeverwaltung, aus öffentlichen und sozialen Einrichtungen, aus Bildungsinstitutionen sowie aus der lokalen Ökonomie zum Thema Diversity befragt.

Im Folgenden wird nun ein kurzer Überblick zu den Konzepten Diversity und Vielfalt gegeben, gefolgt von einer strukturellen Beschreibung der Gemeinde Kleinblittersdorf und ihrer Bevölkerung. Anschließend folgen Ansatzpunkte für die Entwicklung erfolgreicher Diversity-Strategien, die an Beispielen aus Kleinblittersdorf erläutert und aufgezeigt werden. Sie werden unterstützt durch Zitate aus den Gesprächen mit den Interviewpartner_innen und der Bevölkerung. Die Ansatzpunkte können ländlichen Kommunen einen bewussteren Umgang mit vielfältigen Bevölkerungsgruppen aufzeigen.

Zuletzt möchte ich noch einen Dank richten an:

Stephan Strichertz, Bürgermeister der Gemeinde Kleinblittersdorf

Brigitte Flaus, Verwaltungsmitarbeiterin Öffentlichkeitsarbeit, Wirtschaft und Tourismus

Monika Kiefer, Verwaltungsmitarbeiterin Schulamt

Hanne Mohr, Leiterin der Öffentlichen Bibliothek Kleinblittersdorf

Alfred Klopries, Leiter der Sozialen Dienste der Barmherzigen Brüder Rilchingen

Raphael Weissmann, Leiter der Wohnstätten der Lebenshilfe Obere Saar

Corinna Grotehusmann, stellv. Schulleiterin der Gemeinschaftsschule Kleinblittersdorf

Karin Meißner, Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar (bfw)

Barbara Schömann, Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar (bfw)

...und an alle anderen, die Teil der Realisierung dieses Projekts waren.

Karina Kluge

² Für dieses Kapitel wurden Textstellen in leicht abgewandelter Form übernommen aus: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2012): *Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zu Herstellung von Chancengleichheit. Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte*. Berlin. S.10ff.; Berufsbildungswerk des DGB (bfw) (2007): *Diversity Management. Vielfalt als Chance nutzen. Empfehlungen für Kleine und Mittlere Unternehmen*. Saarbrücken. S.8ff.

2. Was ist Diversity?

Der aus dem Englischen übernommene Begriff „Diversity“ bedeutet so viel wie Verschiedenheit, Vielfalt². Er begegnet uns zunehmend auch als „Diversität“, um den Begriff von ökonomisch orientierten Konzepten abzugrenzen. Diversity beschreibt unterschiedliche Konzepte und Ansätze zum Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft, in Verwaltungen oder auch in Unternehmen (in den beiden letzten Kontexten tritt der Begriff als Diversity Management oder Diversity Mainstreaming auf). Das Konzept hat seinen Ursprung in US-amerikanischen Menschenrechtsbewegungen in den 1950er und 1960er Jahren und fand Ende der 1990er Jahre auch seinen Weg nach Europa.

Diversity ist...

1. ein Menschenrechtsansatz, der vielfältige Lebenslagen und Erfahrungen anerkennt und auf gleiche Teilhabechancen und Rechte abzielt, bspw. der Zugang zu Bildung.

Jeder Mensch ist in sich vielfältig und weist eine Vielzahl von Zugehörigkeiten auf, bspw. „Frau“, „Mutter“, „jung“, „Studentin“, „muslimisch“. Individuen lassen sich demnach nicht auf ein einzelnes Merkmal reduzieren. Sie gehören immer mehreren Gruppen gleichzeitig an, die sich wiederum überlappen, ineinander verschränken und gesellschaftlich auf unterschiedliche Art und Weise wirken. Letzteres ist vor allem auf eine vorherrschende Normalitätskultur in Gesellschaft und auch in Verwaltungen zurückzuführen, die bestimmte Merkmale als „anders“ wahrnimmt und abwertet.

In der Praxis am häufigsten beachtete Unterschiede sind Geschlecht, ethnische Herkunft, Nationalität, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Religion. Hinzu kommen Aspekte wie unterschiedliche Lebensstile und -situationen. Manche dieser Unterschiede sind offen sichtbar, andere von außen kaum wahrnehmbar.

Solch ein Verständnis von Diversity hilft, die Benachteiligung oder Diskriminierung einzelner Gruppen zu vermeiden und ihre Chancengleichheit zu verbessern. Es dient nicht in erster Linie zur Umsetzung von Antidiskriminierungsansätzen oder entsprechender Gesetze (wie dem AGG, s. dazu Abschnitt 4.5), sondern ist vielmehr ein ganzheitliches Konzept des Umgangs mit gesellschaftlicher Vielfalt.

2. ein Organisations- und Personalentwicklungsinstrument, das zu höherer Effizienz und Kreativität in Arbeitsprozessen, besserer Kundenbetreuung und mehr sozialer Gerechtigkeit führen kann.

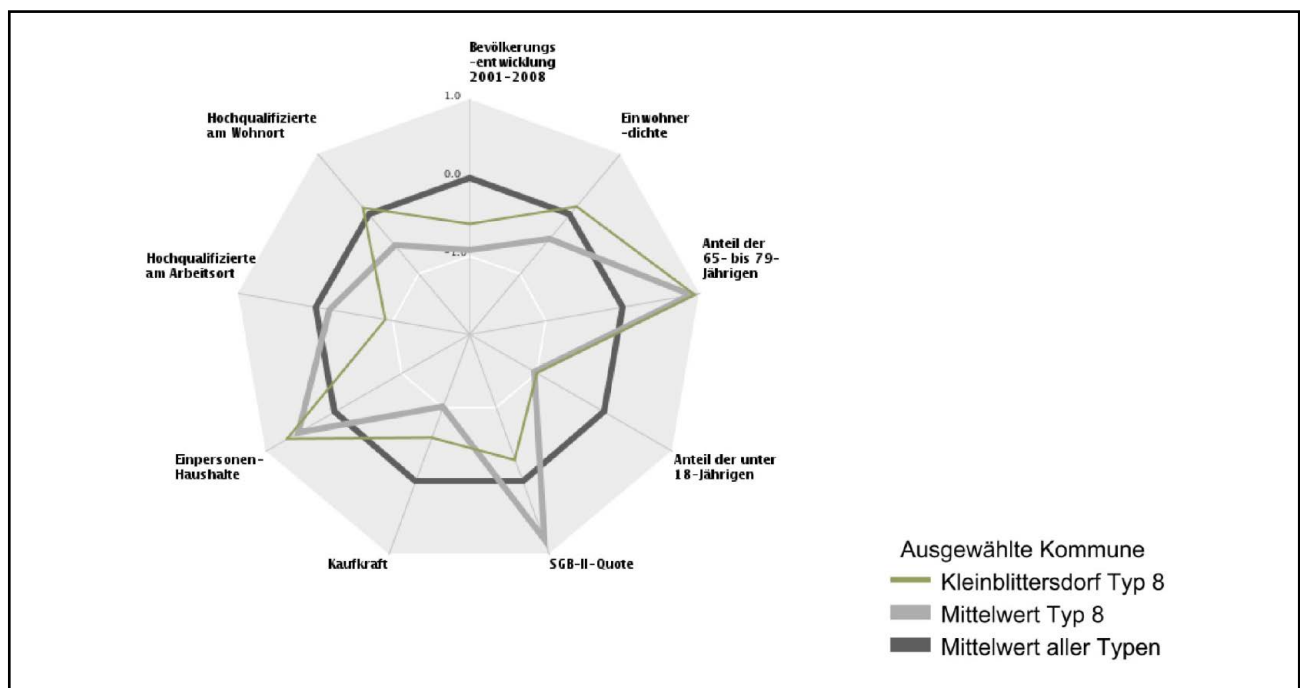
Dieser Ansatz von Diversity folgt stärker einer wirtschaftlichen Logik, wie sie in Unternehmen zu finden ist. Mit Blick auf Verwaltungen kann Diversity jedoch in diesem Zusammenhang auch als ein frühzeitiges Mitdenken von gesellschaftlicher Vielfalt bei der Entwicklung und Umsetzung von Gesetzen, Programmen, Maßnahmen und Angeboten in allen Bereichen verstanden werden. Ziel ist dabei die Herstellung von Chancengleichheit für alle Menschen, die in unserer Gesellschaft oder - um bei dem Beispiel Kommune zu bleiben - in der jeweiligen Kommune leben. Unterschiede sollen nicht mehr zu ungleichen Chancen und Zugangsmöglichkeiten führen.

3. Kleinblittersdorf in Zahlen

Im Demographiebericht der Bertelsmann Stiftung wird Kleinblittersdorf als Demographietyp 8 beschrieben, d.h. als eine „Alternde kleinere Kommune mit Anpassungsdruck“³. Solche Gemeinden sind im Allgemeinen durch folgende Charakteristika⁴ gekennzeichnet:

- kleinere Kommune
- häufig in peripheren Regionen
- hoher Anteil älterer Menschen und Einpersonenhaushalte
- deutlicher Rückgang der Bevölkerung
- geringe Kaufkraft
- hohe Armutsquoten
- prekäre Kommunalfinanzen

Jedoch zeigt Grafik 1, dass die Gemeinde Kleinblittersdorf einige Besonderheiten aufweist und in einigen Kriterien über- bzw. unterdurchschnittlich abschneidet⁵.



Grafik 1⁶

³ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2014): „Kleinblittersdorf. Typ 8: Alternde kleinere Kommunen mit Anpassungsdruck“. In: <http://www.wegweiser-kommune.de/datenprognosen/demographietypen/Demographietypen.action> (25.01.2014), Stichwort Kleinblittersdorf.

⁴ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2012): „Typ 8: Alternde kleinere Kommune mit Anpassungsdruck“. In: http://www.wegweiser-kommune.de/datenprognosen/demographietypen/download/pdf/Demographietyp_8.pdf (25.01.2014).

⁵ Die folgenden Daten beziehen sich auf das Jahr 2011 und sind folgender Quellen entnommen: Bertelsmann Stiftung (2014): „Demographiebericht. Ein Baustein des Wegweisers Kommune. Kleinblittersdorf Regionalverband Saarbrücken.“ In: <http://www.wegweiser-kommune.de/datenprognosen/berichte/Berichte.action> (25.01.2014), Stichwort Kleinblittersdorf.

⁶ (Bertelsmann Stiftung (2014): <http://www.wegweiser-kommune.de/datenprognosen/demographietypen/Demographietypen.action?renderPdf&redirect=false&gkz=10041514&subPage=grafik> (25.01.2014))

1. In Kleinblittersdorf leben immer weniger Menschen:

Ende des Jahres 2013 hatte die Gemeinde Kleinblittersdorf nach eigenen Angaben 12.159 Einwohner_innen. Die dortige Bevölkerung ist von 2004 bis 2011 um -5,0% zurückgegangen (2004: 12.905 Einw.; 2011: 12.257 Einw.), im Saarland lag der Bevölkerungsrückgang bei -4,1%. Besonders viele junge Menschen verlassen die Gemeinde, um an einem anderen Ort zu studieren oder zu arbeiten. Schätzungen zufolge leben im Jahr 2030 voraussichtlich etwa 10.600 Menschen in Kleinblittersdorf. Im Vergleich zu anderen Kommunen des Typs 8 stellt sich die Bevölkerungsentwicklung jedoch etwas besser da.

2. In Kleinblittersdorf leben viele Menschen allein in ihrer Wohnung und viele Menschen sind über 65 Jahren alt:

In diesen Punkten entspricht Kleinblittersdorf dem Demographietyp 8. Das Durchschnittsalter der dortigen Bevölkerung liegt bei 48,1 Jahren und liegt damit etwa 2,5 Jahre höher als das Durchschnittsalter von 45,5 Jahren im gesamten Saarland. Dies ist u.a. darin begründet, dass nur 13,8% der Bevölkerung in Kleinblittersdorf unter 18 Jahren alt sind und 25,7% über 65 Jahren alt sind. Im Vergleich dazu, weist das gesamte Saarland einen höheren Anteil an unter 18-Jährigen (14,8%) und einen niedrigeren Anteil von über 65-Jährigen (22,0%) auf. Während im gesamten Saarland 38,7% der Bevölkerung allein leben, sind es in Kleinblittersdorf 43,1%.

Im Kleinblittersdorf leben im Vergleich zum Bundesland verhältnismäßig weniger Personen ohne deutschen Pass (Kleinblittersdorf 6,0%; Saarland 8,7%).

3. Kleinblittersdorf hat eine stabile wirtschaftliche Basis:

Anders als beim klassischen Typ 8 weist die Gemeinde Kleinblittersdorf eine positive wirtschaftliche Entwicklung auf, bspw. hatte sie zwischen 2006 und 2011 eine Arbeitsplatzentwicklung von 12,5% (Saarland 5,5%) und eine Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor von 37,7% (Saarland 18,4%).

Rund 7,8% der Bevölkerung in Kleinblittersdorf sind arbeitssuchend, davon sind 6,8% unter 25 Jahren alt. Das gesamte Saarland weist jedoch noch höhere Quoten von 9,4% bzw. 7,5% auf. Im Bereich der Kinder-, Jugend- und Altersarmut und im Bereich der Arbeitslosengeld II-Empfänger_innen schneidet Kleinblittersdorf im Vergleich zum Bundesland⁷ unterdurchschnittlich ab, die Quoten sind angesichts der wachsenden sozialen Ungleichheit jedoch weiterhin alarmierend.

Ausländische Anwohner_innen der Kommune sind im Vergleich zu den Zahlen des gesamten Saarlandes unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit und Arbeitslosengeld II betroffen, jedoch lassen die Zahlen zu Schulabbruch sowie Kinder- und Altersarmut⁸ darauf schließen, dass hier weiterhin eine überdurchschnittliche Benachteiligung dieser Bevölkerungsgruppe besteht.

⁷ Die genauen Werte sehen folgendermaßen aus: Kinderarmut: Kleinblittersdorf 11,2%, Saarland 15,8%; Jugendarmut: Kleinblittersdorf 5,9%, Saarland 10,7%; Altersarmut: Kleinblittersdorf 2,6%, Saarland 3,1%; SGB II-Quote: Kleinblittersdorf 6,3%, Saarland 9,3%.

⁸ Die Werte sehen folgendermaßen aus: Anteil ausländischer Schulabgänger_innen ohne Abschluss: Kleinblittersdorf 10%, Saarland 4,7%; Kinderarmut Ausländer_innen: Kleinblittersdorf 29,1%, Saarland 32,3%; Altersarmut Ausländer_innen: Kleinblittersdorf 7,4%, Saarland 12,3%.

Die wirtschaftliche Stärke basiert insbesondere auf der Nähe zur saarländischen Hauptstadt Saarbrücken und den zahlreichen Verkehrsanbindungen, bspw. durch die Saarbahn. Hinzu kommen mehrere Gewerbegebiete in der Umgebung um Kleinblittersdorf mit kleineren und größeren Unternehmen verschiedener Branchen sowie eine Vielzahl an ambulanten und stationären Einrichtungen für Senioren, Menschen mit Behinderung und andere Zielgruppen, die eine hohe Zahl an Arbeitsplätzen vorhalten. Kleinblittersdorf konnte in seinem Gemeindeentwicklungskonzept feststellen, dass es eine Pendlerbewegung in die Gemeinde hinein gibt, was für Kommunen dieser Größe eine Besonderheit darstellt.

4. Vielfalt in Kleinblittersdorf!? - Ansatzpunkte für Diversity-Strategien im ländlichen Raum

4.1 Vielfalt wahrnehmen lernen

In einem ersten Schritt ist es wichtig, sich der vielfältigen Bevölkerung in der eigenen Gemeinde bewusst zu werden und sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Vielfalt in den Blick zu nehmen, ohne dabei einseitig zu kategorisieren. Wer lebt in der Gemeinde? Für wen gestalten wir unsere Kommune? Orientieren sich die vorhandenen Strukturen ausreichend an diesen Menschen? Wer wird vielleicht strukturell benachteiligt oder gar direkt diskriminiert?

Häufig werden mit dem Stichwort Vielfalt Aspekte wie Nationalität oder Behinderung assoziiert. Dies grenzt den Vielfaltsbegriff sehr ein und bezieht sich lediglich auf jeweils ein konkretes Merkmal, das Menschen aufweisen (können). Jedoch beschreibt der Vielfaltsbegriff im Kontext von Diversity eine wesentlich größere Vielfalt, die sich in den unterschiedlichsten Lebenswelten und Zugehörigkeiten der Bewohner_innen einer Gemeinde äußert.

Ein erweiterter Vielfaltsbegriff hilft dabei, unterschiedliche Lebenswelten als gleichwertig wahrzunehmen sowie Benachteiligungen und Diskriminierung zu erkennen. Langfristig ist es also wichtig für Kommunen ein erweitertes Vielfaltsverständnis und eine Sensibilität für die unterschiedlichen Lebenswelten der Bevölkerung zu entwickeln, um auch die Angebote zielgruppengerecht gestalten zu können. Ziel sollte es sein, Strukturen zu schaffen, die für jede Bürgerin und jeden Bürger Teilhabe und Chancen ermöglichen.

Kleinblittersdorf:

In Kleinblittersdorf wurde, wie in vielen anderen Kommunen bereits auch, ein Gemeindeentwicklungskonzept erstellt, um sich aktiv mit der Bevölkerungsstruktur und

-entwicklung auseinanderzusetzen und Konzepte für die Zukunft der Gemeinde in Hinblick auf den demographischen Wandel zu entwickeln. Ähnlich wie in Abschnitt 3 ist die Auseinandersetzung mit Zahlen und Fakten ein erster Schritt, um die Unterschiedlichkeit der anwohnenden Bevölkerung in der eigenen Kommune zu verdeutlichen. Die Zahlen haben bspw. gezeigt, dass in Kleinblittersdorf sehr viele Menschen über 65 Jahren leben und sehr viele Menschen allein wohnen. Das weist zunächst darauf hin, dass die Gemeinde sehr viele seniorengerechte Angebote entwickeln und vorhalten muss, u.a. auf der Vereinsebene oder auf der Ebene ambulanter und stationärer Pflegedienste. Es zeigt aber auch, dass die Gefahr besteht, die Angebote zu sehr auf eine Bevölkerungsgruppe auszurichten und andere Gruppen aus dem Blick zu verlieren, bspw. Jugendliche. An dieser Stelle ist es auch angesichts knapper Ressourcen schwierig, eine Balance zu finden.

Ein weiterer Schritt in Richtung Sensibilität für Vielfalt kann u.a. eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den Themen Diskriminierung und Benachteiligung auf Ebene der Verwaltung oder der Vereine sein.

4.2 Eigene Gemeindestrukturen analysieren

Anknüpfend an den vorherigen Punkt, der Sensibilisierung für die eigene, vielfältige Bevölkerung, kann in einem zweiten Schritt die Analyse der Rahmenbedingungen der Gemeinde und ihrer Umgebung bei der Umsetzung diversitätsbewusster, kommunaler Strukturen helfen. Wie sieht die Umgebung der Kommune aus? Wie ist die Infrastruktur der Gemeinde aufgebaut und ausgebaut? Wie weit ist die nächst größere Stadt entfernt? Welche Einrichtungen, Geschäfte und Unternehmen sind vor Ort angesiedelt?

Dabei wird die Frage gestellt, inwiefern sich die eigenen Gemeindestrukturen von anderen Kommunen unterscheiden und welche Besonderheiten und Anforderungen sich daraus ergeben. Maßnahmen und Vorgehensweisen, die auf die eine Kommune zutreffen, gelten nicht gleichermaßen für alle anderen, d.h. eigene Gemeindestrukturen und Randbedingungen bestimmen die Ausrichtung der Maßnahmen im Kontext von Diversity.

Das wirft gleichzeitig auch die Schwierigkeit auf, dass bereits entwickelte Diversity-Strategien nicht eins zu eins übertragbar sind und je nach Kommune - eventuell verbunden mit einem langwierigen und herausfordernden Prozess - neu entwickelt und auf die eigene Gemeinde zugeschnitten werden müssen.

Kleinblittersdorf:

In Bezug auf die Gemeindestrukturen von Kleinblittersdorf lässt sich dieser Ansatzpunkt an zwei Beispielen besonders deutlich machen.

Zum einen liegt Kleinblittersdorf an der Grenze zu Frankreich - die sog. Freundschaftsbrücke verbindet den Ort mit ihrer französischen Nachbar- und Partnergemeinde Grosblierstroff. Darüber hinaus haben diese beiden Gemeinden auch eine gemeinsame Geschichte, da sie im Laufe der vergangenen Jahrhunderte zeitweise einen Ort bildeten. Die Nähe erfordert bspw. eine stärkere, wechselseitige Auseinandersetzung mit der französischen bzw. deutschen Sprache oder mit den jeweiligen Verwaltungsstrukturen. Hinsichtlich der zusammenwachsenden Region und der Pendlerbewegungen über die Grenze hinweg, wächst der Bedarf an gegenseitigem Austausch. Der Bürgermeister Stephan Strichertz berichtete in unserem Gespräch davon, dass Kleinblittersdorf erst vor kurzem für die vorbildhafte Zusammenarbeit mit der französischen Seite ausgezeichnet wurde. Es bestehen deutsch-französische Kooperationen u.a. auf politischer und wirtschaftlicher Ebene, auf Vereinsebene (bspw. durch den Austausch des Blasorchesters in Kleinblittersdorf mit dem Orchestre Municipal in Grosblierstroff), im Bereich der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen (bspw. durch den Austausch französischer und deutscher Lehrer_innen und Erzieher_innen) und auch im Bereich der Pflegeeinrichtungen (bspw. durch den wechselseitigen Austausch von französischen und deutschen Auszubildenden im Pflegebereich).

„Da gibt's sehr viele Schnittmengen und Verknüpfungen, wo man wirklich über die Grenze zusammenarbeitet, weil natürlich zum Teil hier auch die sprachliche Barriere nicht da ist. Die reden auf der französischen Seite fast überwiegend Deutsch.“

„Ich erlebe das hier schon als ein sehr positives Hin und Her.“

Zum anderen ist in Kleinblittersdorf eine große Anzahl an Einrichtungen für Menschen mit Behinderung und Senioren angesiedelt, bspw. die Barmherzigen Brüder in Rilchingen-Hanweiler, eine Einrichtung für Seniorendienste und Soziale Dienste, oder die Lebenshilfe Obere Saar e.V. mit einer Vielzahl unterschiedlicher Einrichtungen und Angebote für Menschen mit Behinderung. Aus den Gesprächen war herauszuhören, dass die Einbindung dieser Einrichtungen und ihrer Bewohner_innen in die Gemeinde sehr gut funktioniert, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass diese Einrichtungen bereits seit langem in Kleinblittersdorf existieren.

Die Zielgruppen dieser Einrichtungen machen damit einen zahlenmäßig bedeutenden Teil der Bevölkerung der Gemeinde aus. Dies erfordert eine noch stärkere Fokussierung auf bestimmte Aspekte von Diversity, wie bspw. Barrierefreiheit oder die Schaffung behindertengerechter Arbeitsplätze. Aktuelles Thema in Kleinblittersdorf ist bspw. auch der barrierefreie Zugang zu allen öffentlichen Gebäuden.

„Es besteht hier in der Gemeinde Kleinblittersdorf [...] eine sehr großzügige, sehr fundierte und auch [...] sehr ehrlich gelebte Akzeptanz den behinderten Menschen gegenüber. [...] Es sind keine Berührungsängste vorhanden [und] die Leute wissen, damit umzugehen.“

„Wir haben aus baulicher Sicht, gerade was die Straßen angeht, einigen Nachholbedarf.“

4.3 Strukturelle, gesellschaftliche Veränderungen identifizieren und berücksichtigen

Die eigenen Gemeindestrukturen stehen eng in Verbindung mit strukturellen und gesellschaftlichen Veränderungen, bspw. mit einer zunehmenden sozialen Ungleichheit, dem demographischen Wandel, dem Phänomen der Globalisierung oder auch mit einem je nach Region unterschiedlich ausfallenden Strukturwandel. Wie stark ist die Gemeinde bereits vom demographischen Wandel betroffen? Wer zieht weg, wer zieht hinzu? Sind bereits Auswirkungen einer zunehmenden sozialen Ungleichheit zu spüren? Inwiefern hat der Strukturwandel das Gesicht der Region und ihre wirtschaftliche Basis verändert?

Die Kommunen sind diesen Mechanismen ausgesetzt, denn sie haben Einfluss auf die Bewegungen in die Gemeinde hinein (bspw. Stadtflucht) und aus der Gemeinde hinaus (bspw. Landflucht oder Bildungswanderung) sowie auf die Zusammensetzung ihrer Bevölkerung. Kommunen müssen sich aufgrund dessen an der sich wandelnden Gesellschaft - auch in Hinblick auf ihre eigene Überlebensfähigkeit - orientieren, um für die dortigen Anwohner_innen als Wohnort attraktiv zu bleiben und um für neue Anwohner_innen attraktiv zu werden.

„Die Welt ist größer und offener geworden. Also, wir waren hier früher im Ort geblieben. [...] Die sind heute relativ mobil und sehr beweglich und sind viel unterwegs.“

Der demographische Wandel ist selbstverständlich ein Thema für sich, angesichts der derzeitigen Bevölkerungsentwicklung wird er in den folgenden Jahrzehnten auch immer Thema sein. Hier ergibt sich eine Schnittstelle von demographischem Wandel und Diversity-Strategien, denn z.T. können Maßnahmen in Zusammenhang mit dem demographischen Wandel auch als Maßnahmen im Kontext von Diversity betrachtet werden. In beiden Fällen findet eine stärkere Berücksichtigung von bestimmten Bevölkerungsgruppen und ihren Anforderungen an das Gemeindeleben statt, um die Kommune lebenswert(er) zu gestalten und den Menschen ausreichend Teilhabe und Raum zur Verwirklichung eigener Lebensentwürfe zu ermöglichen.

„Demographischer Wandel bedeutet einfach, sich mit bestimmten Dingen stärker auseinanderzusetzen.“

Kleinblittersdorf:

Ein Beispiel in Verbindung mit strukturellen und gesellschaftlichen Veränderungen ist der Umgang von Kleinblittersdorf mit der Ansiedlung von Spielhallen in der deutsch-französischen Grenzregion, von der in mehreren Gesprächen berichtet wurde. Die zunehmende Ausbreitung von Spielhallen und Casinos wird in diesem Kontext als ein Symptom fortschreitender Prekarisierung betrachtet, da diese vor allem von Personen in prekären Lebenslagen genutzt werden. Um die Ansiedlung von Spielhallen zu begrenzen, hat Kleinblittersdorf keine weiteren Baugenehmigungen erteilt und räumliche Beschränkungen umgesetzt. Nach der sog. 500-Meter-Regelung darf in diesem Abstand zu einer bestehenden Spielhalle keine neue gebaut werden. Problematisch sind in diesem Kontext die Vorgaben von Bundes- und Landesgesetzgeber, welche kein lückenloses Konzept vorgelegt haben. In Frankreich dagegen ist die Ansiedlung von Spielhallen wesentlich stärker reglementiert. Auf diese Weise wendet die Gemeinde negative soziale Folgen, wie Verschuldung oder Suchtgefahr, von der Bevölkerung in der Region ab.

4.4 Gemeindeeigene vorhandene Strukturen und Ressourcen nutzen und aufrechterhalten

Bei der Umsetzung von Diversity-Strategien im ländlichen Raum sollte angesichts knapper Ressourcen vieler Kommunen immer auch die finanzielle und personelle Situation der jeweiligen Gemeinde berücksichtigt werden. Wo bestehen bereits diversitätsbewusste Strukturen und Angebote, die aktiv als solche genutzt werden können und aufrechterhalten werden sollten? Wo müssen vielleicht weitere Ressourcen eingesetzt werden, um Diversity umzusetzen und langfristig auch sozialen Herausforderungen begegnen zu können?

In Hinblick auf die knappen Kassen vieler Kommunen und Gemeinden mag es schwierig sein, zusätzliche Gelder und Personal für ein Thema aufzubringen, das bei der ersten Auseinandersetzung abstrakt und wenig greifbar scheinen kann. Häufig bieten jedoch bereits bestehende

Strukturen und die vorhandenen Mittel Anknüpfungspunkte für einen diversitätsbewussten Umgang mit einer vielfältigen Bevölkerung. Sie müssen als solche identifiziert und eventuell wieder stärker forciert und unterstützt werden, ohne neue Strukturen entwickeln zu müssen.

„Mir würde spontan auch schon einiges einfallen, was man verändern könnte oder sollte, aber da fehlt natürlich teilweise auch das Geld.“

Weitergehend ist dann jedoch zu überlegen, inwiefern Strukturen, finanzielle oder personelle Ressourcen eventuell anders umgesetzt und gebündelt werden können, um sie stärker auf eine vielfältige Bevölkerung auszurichten. Hierbei ist u.a. zu berücksichtigen, dass zusätzliche Belastungen für Verwaltungsmitarbeiter_innen, die sich durch Diversity-Strategien ergeben können, gleichzeitig auch deren Umsetzung erschweren können. Manchen Verwaltungsmitarbeiter_innen fällt es bspw. schwer, komplizierte bürokratische Vorgänge auf einer anderen Sprache als ihrer meist deutschen Muttersprache zu erläutern, jedoch ist es gleichzeitig wichtig, Menschen, die nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, genügende und verständliche Informationen, sei es schriftlich oder mündlich, zur Verfügung zu stellen. Lösungsansätze dafür wären bspw. die Übersetzung wichtiger Formulare, die Unterstützung durch Dolmetscher_innen oder auch mehrsprachiges Personal in der Verwaltung. Auch die Verwendung Leichter Sprache in offiziellen Dokumenten erleichtert vielen Menschen, nicht nur Migrant_innen, den Zugang zu und das Verständnis von komplexen Informationen.

Kleinblittersdorf:

Ein gutes Beispiel für die Aufrechterhaltung bestehender Strukturen, um Teilhabe zu ermöglichen, ist die öffentliche Bibliothek in Kleinblittersdorf. Diese hat im Herbst 2013 in der katholischen Gemeinde St. Agatha ihr 40-jähriges Bestehen gefeiert - u.a. mit einer großen Bücherausstellung, einer Autorinnenlesung für Kinder und Erwachsene und einem Besuch der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen der öffentlichen Bibliothek aus dem benachbarten Grosbliederstroff. Neben der engen Zusammenarbeit mit der Kindertagesstätte in Kleinblittersdorf, erzählte mir die ehrenamtliche Leiterin der Bibliothek, Hanne Mohr, bspw. auch von der „sozialen Büchereiarbeit“: Frau Mohr bringt mobilitätseingeschränkten Menschen neuen Lesestoff nach Hause oder ins Seniorenheim. Ein derartiges Angebot trotz einer zunehmenden Medialisierung und zurückgehender Besucher_innenzahlen im ländlichen Raum vorzuhalten und zu unterstützen, ist keine Selbstverständlichkeit. Ein großer Vorteil ist hierbei, dass sich die Gemeinde Kleinblittersdorf und die katholische Gemeinde St. Agatha die Trägerschaft der Bibliothek und somit auch den finanziellen Aufwand teilen.

„Die meiste Hilfe haben wir von der Gemeinde. [...] Die stehen da wirklich voll hinter uns.“

„[Die Bibliothek] ist auch ein Treffpunkt hier. [...] Viele alleinstehende Frauen, die kommen regelmäßig her, um mal mit jemandem zu quatschen.“

4.5 Barrieren zu Teilhabe und Chancengleichheit sowie Benachteiligungen erkennen und abbauen

Um Barrieren zu Teilhabe und Chancengleichheit abbauen und bestehende Strukturen anders gestalten zu können, müssen Barrieren und Benachteiligungen zunächst als solche identifiziert werden. Welchen Bewohner_innen fällt es schwerer, Zugänge zu den kommunalen Strukturen und Angeboten zu finden, bspw. aus finanziellen Gründen oder aufgrund einer eingeschränkten Mobilität? Wo werden die Einstellungen gegenüber und der Umgang mit bestimmten Bevölkerungsgruppen in der Gemeinde zu sehr von gesellschaftlich wirkenden Zuschreibungen beeinflusst und damit Chancenungleichheit aufgebaut?

Barrieren und Benachteiligungen zu erkennen mag auf den ersten Blick simpel erscheinen, doch können uns meist gesellschaftlich geprägte Haltungen und Stereotype sowie ein eindimensionales Vielfaltsverständnis daran hindern. Jeder Mensch betrachtet sich und seine Umwelt durch eine Brille, die durch die eigene Sozialisation, die Erfahrungen und die Lebenssituation gefärbt ist. Sich auf die Lebenswelten anderer Menschen und verschiedener Bevölkerungsgruppen einzulassen und den eigenen Umgang mit vielfältigen Lebensentwürfen zu hinterfragen, hilft dabei, Barrieren wahrzunehmen.

Das Konzept Diversity ist untrennbar mit dem Thema Antidiskriminierung verbunden. Diskriminierungen äußern sich auf unterschiedlichste Art und Weise: in Vorurteilen, in Pauschalisierungen, in unbewussten und expliziten diskriminierenden Äußerungen und Verhaltensweisen. Diese Haltungen und damit verbundene Normalitätsvorstellungen schlagen sich oftmals auch in ausgrenzenden Strukturen nieder. Diskriminierungen können sich bspw. auf die soziale oder ethnische Herkunft eines Menschen beziehen, auf seine sexuelle Orientierung, auf sein Alter, auf sein Aussehen, auf seine Sprache, auf sein Geschlecht oder auf seinen Bildungsstand.

Im Jahr 2006 wurde in Deutschland das AGG, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, verabschiedet, das die Gleichbehandlung von Menschen fördern soll und Benachteiligungen aufgrund bestimmter Merkmale verbietet. Obgleich es sich hierbei um eine eingeschränkte Auswahl an Merkmalen handelt, haben die Themen Benachteiligung und Diskriminierung durch dieses Gesetz auf struktureller und institutioneller Ebene an Bedeutung gewonnen.

Kleinblittersdorf:

Die Befragung von Anwohner_innen unterschiedlichen Alters hat ergeben, dass sich die meisten von ihnen sehr wohl in der Gemeinde Kleinblittersdorf fühlen und gerne dort leben. Gründe dafür sind u.a. die Nähe zur Stadt und zur Natur, die Infrastruktur und auch das gute nachbarschaftliche Verhältnis. Nichtsdestotrotz wurden auch Kritikpunkte hinsichtlich der Situation mobilitäts-eingeschränkter Personen und der Situation Jugendlicher in der Gemeinde geäußert.

In Kleinblittersdorf leben besonders viele ältere Menschen allein und müssen den Alltag (Einkaufen, Arztbesuche etc.) selbst bewältigen. Trotz der Infrastruktur und Saarbahn-Anbindung kann die Überwindung kurzer Distanzen, insbesondere bei Steigungen, für mobilitäts-eingeschränkte Menschen ein Hindernis sein. Eine Anwohnerin erzählte beispielsweise, dass manche auch mit dem Taxi zum Einkaufen fahren. Alfred Klopries, Leiter der Sozialen Dienste der Barmherzigen Brüder Rilchingen, geht davon aus, dass in Zukunft stärker ambulante

Formen der Betreuung und Pflege älterer Menschen fokussiert werden müssten, zu denen auch das Thema der Alltagsorganisation gehört. Daneben wird sicherlich auch eine stärkere Zusammenarbeit unter den Anwohner_innen wichtiger werden, bspw. die gegenseitige Unterstützung beim Einkaufen.

In einem ähnlichen Kontext ist auch die dezentrale Lage der Rexroth-Höhe, einer Einrichtung der Lebenshilfe Obere Saar e.V. für Menschen mit Behinderung, zu betrachten. Die Abgeschlossenheit der Einrichtung führt, trotz großer Bemühungen der Gemeinde und allgemein guter Einbindung in das Gemeindeleben, zu einer eingeschränkten Integration. Hinzu kommt, dass das sog. Waldcafé als Begegnungsstätte und Anlaufpunkt sowohl für die Bewohner_innen der Einrichtung als auch die Anwohner_innen der Gemeinde aus finanziellen Gründen geschlossen werden musste und somit eine wichtige Möglichkeit der Zusammenkunft weggebrochen ist.

Auch für die Jugendlichen in Kleinblittersdorf ist - wie in anderen ländlichen Kommunen sicherlich auch - Mobilität ein Thema. Durch die Nähe zur saarländischen Hauptstadt könnte man für jugendkulturelle Angebote durchaus auf Saarbrücken verweisen. Jedoch sind vor allem die ländlich geprägten Ortsteile, wie bspw. Bliesransbach, abends und am Wochenende nicht gut angebunden. Gerade auch für jüngere Jugendliche ist zudem wichtig, wohnortnahe Angebote nutzen zu können. Es scheint aber so, dass in der Gemeinde selbst - abgesehen von vielen Vereinen - nicht genügend Raum für Jugendliche und junge Erwachsene vorhanden ist. Das liegt u.a. auch daran, dass sich die Strukturen selbstverwalteter Jugendclubs, wie sie in den Ortsteilen von Kleinblittersdorf bisher bestanden haben, verändert haben und langsam auflösen.

„Für Jugendliche ist es schwierig hier, wenn sie nicht in Vereine gehen.“

„Alle, die [unter 18 Jahren] sind und abends nochmal in die Stadt wollen, kommen ja ab einer bestimmten Uhrzeit kaum noch zurück, weil sie dann ja auch oft die Busse noch brauchen, um in die entsprechenden Gemeindeteile zu kommen.“

Im Gespräch mit der Gemeinschaftsschule Kleinblittersdorf wurde des Weiteren deutlich, dass Armut eine immer stärkere Rolle spielt. Der Förderverein der Schule versucht an dieser Stelle, Familien finanziell zu unterstützen, um den Kindern und Jugendlichen Ausflüge und Klassenfahrten zu ermöglichen.

„Wir versuchen es generell bei der Planung, Ziele zu berücksichtigen und einen Tag oder eine Woche Schulfahrt so zu planen, dass möglichst alle daran teilnehmen können. Aber wir spüren schon sehr deutlich, dass es eben bei einigen Familien nicht reicht.“

4.6 Teilhabe einfordern dürfen

Diversity bedeutet Teilhabe und Chancen für vielfältige Bevölkerungsgruppen zu ermöglichen. Teilhabe bedeutet, mitmachen, mitreden, mitbestimmen, mitgestalten zu können. Das kleine Wort „mit“ zeigt hier, dass Diversity-Strategien nur **mit** der Bevölkerung entwickelt und umgesetzt werden können. Welche Möglichkeiten haben die Anwohner_innen der Gemeinde, ihre Anliegen und Wünsche zu äußern? Wird diesen Anliegen und Wünschen auch mit einer ausreichenden Offenheit und Ernsthaftigkeit begegnet? Haben Jugendliche, Senioren, Familien, Menschen mit Behinderung usw. ihre eigene „Lobby“, die sich für die jeweiligen Interessen einsetzt und als Sprachrohr wirkt?

Viele Arten von Barrieren können Menschen oder Bevölkerungsgruppen daran hindern, Teilhabe einzufordern und Benachteiligungen zu äußern. Das kann bspw. daran liegen, dass sie ihre eigene Benachteiligung nicht wahrnehmen, sie als „Normalität“ betrachten oder sie vielleicht auch als ein Zeichen von Schwäche herunterspielen. Manche Menschen oder Bevölkerungsgruppen räumen sich selbst vielleicht nicht das Recht ein, Forderungen stellen zu dürfen oder haben das Gefühl, es würde sich ohnehin nichts ändern. Teilhabe und Mitbestimmung kann sich bspw. bereits in einem gleichberechtigten Diskussions- und Umsetzungsprozess aller beteiligten Akteur_innen für das nächste Gemeindefest äußern.

Vor diesem Hintergrund muss eine Kommune Bedingungen schaffen, die Teilhabe überhaupt erst möglich machen und auch dazu ermutigen, Wünsche, Probleme und Forderungen zu äußern - auch wenn die Berücksichtigung unterschiedlicher Ansprüche und die gemeinschaftliche Aushandlung ein langwieriger Prozess sein kann. Partizipation und Teilhabe entstehen durch Mitgestaltung.

Kleinblittersdorf:

Von Seiten der Gemeinde Kleinblittersdorf gibt es unterschiedliche Möglichkeiten für die Anwohner_innen, Wünsche und Anliegen zu äußern. Neben der wöchentlichen Bürger_innen-sprechstunde, bei der man persönlich mit dem Bürgermeister Stephan Strichertz sprechen kann, gibt es auch immer wieder Ausschüsse und Anliegerversammlungen, bspw. zu Bauvorhaben, bei denen Bedenken und Wünsche von Seiten der Anwohner_innen geäußert werden können. Sinnvoll wäre es, den Bürger_innen die Möglichkeit zu bieten, in einem weniger institutionellen Rahmen ihre Anliegen zu äußern, bspw. durch eine stärkere Nutzung neuer Medien, wie E-Mail oder soziale Netzwerke. In den Gesprächen wurde auch geäußert, dass Verwaltungsmitarbeiter_innen zudem auch stärker in die umliegenden Einrichtungen hineingehen könnten, um vor allem mobilitätseingeschränkten Personen den Weg zum Ortskern zu ersparen.

*„Das ist manchmal[...]**ein mühsamer Prozess, aber zeigt auch, dass wir auf die Bürger dort eingehen und die Bürger dort mitnehmen.[...]... letztendlich schafft es mehr Identifikation der Anlieger mit dem, was in ihren Straßen passiert.“***

„Manchmal [kommt ein Bürger] auch als Sprecher für eine Gemeinschaft und [sagt dann], wir haben da folgendes Problem und würden gerne die Unterstützung der Gemeinde einfordern, wenn möglich.“

Mit dem ehrenamtlichen Seniorensicherheitsbeauftragten und der in der Verwaltung angelegten Rentenstelle hat die Gemeinde bereits auf diese Zielgruppe ausgerichtete Angebote geschaffen. In den Gesprächen wurde thematisiert, dass die Einrichtung eines Seniorenbeirates bisher nicht zustande gekommen ist - angesichts der Bevölkerungszusammensetzung und -entwicklung der Gemeinde sollte Kleinblittersdorf in diesem Vorhaben noch einmal bestärkt werden.

4.7 Diversity als Gemeinschaftsaufgabe

Bei den vorherigen Punkten wurde bereits mehrfach deutlich, dass für die Umsetzung von Diversity-Strategien die Einbeziehung aller relevanter, kommunaler Akteur_innen und der Bevölkerung sowie ein starkes Miteinander wichtig sind: Diversity ist eine Gemeinschaftsaufgabe und kann nicht allein durch die kommunale Verwaltung - auch wenn sie als treibende Kraft fungieren sollte - umgesetzt werden. Welche Zusammenarbeit bzw. Netzwerke existieren bereits? An welchen Stellen kann eine stärkere Zusammenarbeit helfen, bestehende Strukturen und Angebote aufrechtzuerhalten und neue Ideen umzusetzen? Wo müssen ehrenamtliche Kräfte gebündelt werden und neue Anreize für Engagement geschaffen werden?

Die Zusammenarbeit verschiedener Akteur_innen fällt angesichts unterschiedlicher Interessen nicht immer leicht und erfordert letztendlich ein hohes Maß an Kompromissbereitschaft. Auch wenn das Wort „Kompromiss“ für manche oder manchen negativ belegt sein mag, sind Kompromisse per se nicht immer schlecht. Vielmehr kann daraus etwas Neues entstehen, neue Ideen, Alternativen zu früheren Umsetzungs- und Gestaltungsformen, die in der jüngeren Zeit vielleicht nicht mehr den Zuspruch von Seiten der Bevölkerung bekommen wie in der Vergangenheit. Gemeinschaftsaufgabe bedeutet immer auch, dass eine gegenseitige Abhängigkeit zwischen den handelnden und umsetzenden Akteur_innen besteht. Der damit einhergehenden Verantwortung müssen sich alle involvierten Personen bewusst sein: Ohne mich, ohne dich und ohne euch geht es nicht.

„Wenn man die Kräfte bündelt, kann das [...] auch ein Qualitätsgewinn sein.“

Ehrenamt und Engagement spielen in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Es ist für viele Ehrenamtliche nicht mehr so leicht, Nachfolger_innen für ihre Aufgaben zu finden. Schule und Arbeit nehmen immer mehr (zeitlichen) Raum ein und lassen nicht mehr viel freie Zeit für ein Ehrenamt. Geringe Honorare oder Unterstützungen auf anderer Ebene können hier Anreize bieten.

Kleinblittersdorf:

Viele Beispiele aus Kleinblittersdorf, von denen in den Gesprächen berichtet wurde, zeigen, dass Diversity eine Gemeinschaftsaufgabe ist. Die Zusammenarbeit von Gemeinde, Vereinen und Einrichtungen ist generell ein zentraler Aspekt, um bspw. ehrenamtliche Kräfte zu bündeln und ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln. Beispielhaft ist der alljährliche Weih-

nachtsmarkt im Park der Barmherzigen Brüder in Rilchingen-Hanweiler zu erwähnen, den die Einrichtung mit den Ortsvereinen gemeinschaftlich umsetzt und gestaltet.

Daneben haben sich auch Sportvereine unterschiedlicher Ortsteile zu einer Jugendfördergemeinschaft zusammen geschlossen, um ausreichend große Mannschaften stellen zu können. Es gibt gemischte Fußballmannschaften von Mädchen und Jungen, die sowohl gegeneinander als auch miteinander spielen. Hierbei kann beiläufig auch dem Stereotyp entgegengewirkt werden, Fußball sei eine Männerdomäne. Neben der Zusammenarbeit von Sportvereinen, wurden in Kleinblittersdorf bspw. auch Ortsverbände zusammengelegt oder Chorgemeinschaften verschiedener Chöre gegründet, die gemeinsam auftreten, ohne ihre Eigenständigkeit zu verlieren.

„Ohne Mädchen hätte [das Fußballspielen] keinen Spaß gemacht.“

Berichtet wurde auch von der Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteur_innen der Gemeinde und des Regionalverbandes Saarbrücken, um den rückläufigen Schüler_innenzahlen der Gemeinschaftsschule Kleinblittersdorf entgegenzuwirken, den Abwanderungsstrom in die Gemeinschaftsschule einer anderen Gemeinde wieder in die eigene Kommune zu lenken und damit die Existenz der weiterführenden Schule in Kleinblittersdorf zu sichern. Hierbei spielen auch Abgrenzungsprozesse eine Rolle, denn nicht jede Familie kann die damit verbundenen, zusätzlichen Fahrtkosten aufbringen. Mit einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit und einer Neu-Positionierung der Gemeinschaftsschule in der eigenen Gemeinde konnten die Schüler_innenzahlen in den letzten Jahren wieder erhöht werden. Angesichts des Wettbewerbs der Schulen um Schüler_innen, werden Öffentlichkeitsarbeit und eine stärkere Zusammenarbeit mit den Eltern auch in Zukunft ein Thema bleiben.

„Die Schule war wieder im Gehör bei den Betroffenen. [...] Es hat wirklich schon etwas Positives bewirkt.“

„Wir suchen die synergetische Zusammenarbeit mit den Vereinen, mit den Schulen und den weiterführenden Schulen.“

4.8 Alternativen denken lernen und entwickeln

Wenn bestehende Strukturen und die damit verbundenen Gestaltungsformen nicht mehr greifen, bspw. durch rückläufige Mitgliederzahlen, oder sie nicht diversitätsbewusst, vielleicht sogar ausgrenzend sind, sollten Alternativen zu diesen häufig traditionellen Strukturen entwickelt werden. Warum werden bestimmte kommunale Angebote und Strukturen nicht genutzt? Wie können Vereine und andere Strukturen anders gestaltet werden, um sie für eine vielfältigere Bevölkerung attraktiv(er) zu machen? Wie kann man kreativ an Probleme und Herausforderungen herangehen und alle Beteiligten mit einbeziehen?

Veränderte Inanspruchnahme bestehender Strukturen von Seiten der Bevölkerung oder rückläufige Mitgliederzahlen sind nicht ausschließlich auf den demographischen Wandel und geringere Geburtenraten zurückzuführen. Vielfältigere Bevölkerungsgruppen und eine sich wandelnde Gesellschaft verlangen alternative und neue Gestaltungsformen. Neue Konzepte können dabei helfen, die kommunalen Strukturen, wie Vereine oder öffentliche Angebote zielgruppengerechter zu gestalten. Orientieren sich diese neuen Konzepte an den Lebenswelten und Interessen vielfältiger Bevölkerungsgruppen, bspw. von Jugendlichen, kann damit nicht nur der Bestand der Angebote vorläufig gesichert werden, sondern es findet auch eine Einbindung der Menschen in die Strukturen und dadurch Teilhabe statt.

„Wir überlegen uns dann, wie können wir das Problem am besten lösen, welche Möglichkeiten gibt es? [...] Es gibt immer mehrere Optionen, Alternativen.“

Allerdings ist dabei auch wichtig, die gewachsenen Strukturen und Traditionen nicht zu ignorieren oder gänzlich in Frage zu stellen, sondern vielmehr daran anzuknüpfen. Die Umgestaltung und die Öffnung bestehender Strukturen darf nicht als Angriff auf das vorherig Aufgebaute und Geleistete gedeutet werden, sondern vielmehr sollten die Chancen betont werden, die Alternativen und einer Umgestaltung inne liegen.

Es kann durchaus schwierig sein, Alternativen zu den bisherigen Umsetzungsformen zu denken, zu entwickeln und anschließend auch die Bevölkerung davon zu überzeugen. Wenn etwas über Jahrzehnte funktioniert hat, fällt vielleicht nicht direkt auf, was an bestehenden Strukturen eigentlich verändert werden könnte, bspw. erweiterte Zielgruppen, andere Öffnungszeiten, eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Ortsteilen. Die Umsetzung von Alternativen kann ein langwieriger Prozess sein, lässt gleichzeitig aber Raum zum Ausprobieren von Neuem und zeigt Offenheit für eine vielfältige Bevölkerung.

„Durch Austausch bekommt man vielleicht neue Impulse, die man selber nicht im Stande war zu generieren.“

„Man braucht kreative Köpfe und Experimentierfreudigkeit.“

Kleinblittersdorf:

In den Gesprächen wurde deutlich, dass auch die Gemeinde Kleinblittersdorf trotz großer Anzahl unterschiedlicher Vereine das Problem allmählich wegbrechender Vereinsstrukturen hat. Bei der Entwicklung von Vereinsangeboten in Kleinblittersdorf muss heute u.a. stärker berücksichtigt werden, dass es einen immer größeren Anteil an Senior_innen, teilweise alleinstehend, in der Gemeinde gibt und dass Kinder auch nachmittags auch in der Schule betreut werden. Um die Vereine zu erhalten, werden neben der Zusammenarbeit von Chören und Sportvereinen, inzwischen bspw. auch neue Formen von Chören, bspw. Gospelchöre, und neue Sportarten, bspw. Zumba, angeboten.

Ein weiteres Beispiel für alternative Umsetzungsformen in Kleinblittersdorf war der kreative Umgang mit den Grundschulzusammenlegungen und der damit verbundenen Notwendigkeit, dass viele Schüler_innen nun mit dem Bus in den nächsten Ortsteil fahren mussten. Viele Eltern waren mit der Unterrichtung ihrer Kinder in einem anderen Ortsteil nicht zufrieden. Die Gemeinde stellte daraufhin Schulbusbegleiter_innen für die Kinder, insbesondere für die Erstklässler_innen, zur Verfügung, damit sie in das Busfahren hineinwachsen können und um den Übergang von der Kindertagesstätte in die Schule zu erleichtern.

„Das ist es den Kommunalpolitikern auch wert, dass die Eltern beruhigt ihre Kinder bei uns in den Bustransport geben können, dass man an die gemeinsame Schule fährt.“

4.9 Diversity muss gewollt sein und aktiv umgesetzt werden

Zu guter Letzt ist festzuhalten, dass alle genannten Ansatzpunkte und Beispiele im Kontext von Diversity nicht realisierbar sind, wenn sie von den handelnden und umsetzenden Personen nicht erwünscht sind und aktiv von ihnen umgesetzt werden. Wie offen sind die Personen an Schnittstellen und leitenden Positionen für das Thema Diversity? Findet dort bereits eine aktive Auseinandersetzung mit einer vielfältigen Bevölkerung statt?

Die Umsetzung von Diversity und diversitätsbewussten Strukturen ist nichts Beiläufiges, sondern erfordert eine aktive Auseinandersetzung der Gemeinde mit diesem Thema.

Eine große Verantwortung für das Gelingen von Diversity tragen insbesondere diejenigen Personen, die an wichtigen Schnittstellen und Führungspositionen sitzen. Ihr Engagement, ihre Überzeugung und ihre Haltungen haben entscheidenden Einfluss darauf, inwiefern die Umsetzung dieses Themas auf Ebene der Verwaltung, der Vereine, der lokalen Einrichtungen, der Unternehmen und natürlich auch in Bezug auf die Bevölkerung der Gemeinde gelingen kann. Diese Vorbildfunktion verlangt eine große Überzeugungsleistung und stellt sicherlich auch eine Herausforderung dar.

*„Es ist immer der Lokführer, der den Zug fährt.
Und so wie einer fährt, fahren die anderen nach.“*

Auf verschiedenen Ebenen wird mit Widerstand zu rechnen sein, denn die Beschäftigung mit Diversity und das damit verbundene Hinterfragen eigener Haltungen und Denkmuster sind auch herausfordernd. Dennoch darf der Wert diversitätsbewusster Strukturen nicht aus den Augen verloren werden. Um eine Gesellschaft bzw. eine Gemeinde gestalten zu können, in der jede Bürgerin und jeder Bürger teilhaben kann und nicht ausgegrenzt oder benachteiligt wird, ist die Beschäftigung mit den Themen Vielfalt, Umgang mit Differenz, Chancengleichheit, Benachteiligung und Diskriminierung unerlässlich.

Kleinblittersdorf:

Immer wieder wurde in den Gesprächen mit unterschiedlichen Akteur_innen der Gemeinde Kleinblittersdorf deutlich, dass die Gemeindeleitung, hier repräsentiert durch Bürgermeister Stephan Strichertz, und die Gemeindeverwaltung stets engagiert und motiviert sind, sich den Problemen ihrer Bürger_innen und neuen Herausforderungen an die Kommune zu stellen. Den Erzählungen zufolge werden Probleme und Herausforderungen stets in enger Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteur_innen kreativ und offen angegangen. Auch die Offenheit gegenüber diesem Projekt „Gelebte Diversity!“ zeigt, dass eine aktive und stärkere Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt erwünscht ist und Einzug in die Gemeinde Kleinblittersdorf halten kann.

„Ich bin davon überzeugt, die Gemeinde würde alles dafür tun, was in ihrer Macht steht, uns zu helfen.“

„Da gibt man direkt die Hilfestellung von der Kommune - unaufgefordert.“

„Nie ein Nein.“

5. Weiterführende Literatur/Impressum

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2012): „Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte.“ In: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handreichung-Diversity-Verwaltung-20120412.pdf?__blob=publicationFile (25.01.2014).

Benbrahim, Karima (Hrsg.) (2012): *Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? Reader für Multiplikator_innen in der Jugend- und Bildungsarbeit*. IDA e.V. Düsseldorf.

Merx, Andreas (2013): „Von Integration zu Vielfalt. Kommunale Diversitätspolitik in der Praxis.“ Fritz-Erler-Forum Baden Württemberg. In: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/stuttgart/10142.pdf> (25.01.2014).

Impressum:

Herausgeber: Antidiskriminierungsforum Saar e.V.
c/o bfw – Unternehmen für Bildung
Untertürkheimer Str. 27
66117 Saarbrücken
www.adf-saar.de

V.i.S.d.P Karin Meißner, Vereinsvorsitzende

Layout: schmitzdesign

Saarbrücken, Dezember 2013

Das Projekt „Gelebte Diversity!?“ des Antidiskriminierungsforums Saar e.V. wurde im Rahmen des Bundesprogramms TOLERANZ FÖRDERN-KOMPETENZ STÄRKEN durch den Regionalverband Saarbrücken gefördert.

Gefördert im Rahmen des Bundesprogramms
„TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN“.



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

