



Integrationslotsen für die Jugendverbandsarbeit

Dokumentation einer interkulturellen Trainingsreihe

IMPRESSUM

Herausgeber:

Hessischer Jugendring
Schiersteiner Straße 31-33
65187 Wiesbaden
info@hessischer-jugendring.de
www.hessischer-jugendring.de

Redaktion:

Manfred Wittmeier

Textauswahl- und bearbeitung: Bernd Fechler

Gestaltung und Fotografie:

www.grafikbuero.com

Druck: Printec, Kaiserslautern

Auflage: 500

Wiesbaden 2007

ISBN 3-929601-23-0

Dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main als Förderer und Gastgeber der Tagung, hier besonders der Amtsleiterin Helga Nagel, gilt unser großer Dank. Allen AutorInnen danken wir für die Nutzungsmöglichkeit der Arbeitstexte und die Veröffentlichung in der Dokumentation. Für die kostenlosen Nutzungsrechte bei der grafischen Gestaltung mit dem eingetragenen Warenzeichen dankt der Hessische Jugendring der Ampelmann GmbH, Berlin

VORWORT

Ziel einer gelungenen Integration ist es, die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben zu fördern. Erfolgreich kann dieser Prozess aber nur dann sein, wenn alle – die Aufnahmegesellschaft wie die Zuwanderer selbst – zu dessen Gelingen beitragen. Aktive Mitwirkung an gesellschaftlichen Integrationsprozessen vermittelt Gestaltungsmöglichkeiten und fördert die Übernahme von Verantwortung. Menschen mit Migrationshintergrund werden damit zum Träger des gesellschaftlichen Integrationsprozesses.

Die hessische Landesregierung möchte Menschen mit Migrationshintergrund in der Umsetzung dieses Ansatzes unterstützen und hat dazu das Programm „Förderung von Integrationsmaßnahmen“ aufgelegt. Ein Ansatzpunkt ist hierbei die Förderung von Integrationslotsen in allen unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern.

Integrationslotsen sind Menschen mit Migrationshintergrund und engagierte Deutsche, die im kommunalen Rahmen eine Brückenfunktion wahrnehmen und gleichzeitig dazu beitragen, die Eigenverantwortlichkeit der Migranten zu stärken. Die Aufgabe von Integrationslotsen ist es, Migranten durch den Alltag zu helfen, bürokratische Hürden abzubauen, ihnen Hilfestellungen und Kenntnisse über soziale, politische und kulturelle Strukturen zu vermitteln.



Die hessische Landesregierung sieht in dieser Aufgabe eine zentrale Herausforderung. Aus diesem Grund freue ich mich, dass der Hessische Jugendring, das Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt in Kooperation mit dem Hessischen Sozialministerium ein neues Qualifizierungsangebot macht: eine Ausbildung zur/zum Integrationslotsen/in.

Mit der vorliegenden Dokumentation der ersten Fortbildungsreihe dieser Ausbildung wird deutlich, dass dieses Angebot für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit ein wichtiger Baustein für die Förderung und Unterstützung von Angeboten der Integrationsförderung von Kindern und Jugendlichen in Hessen ist. In Zukunft können mit den ausgebildeten Lotsinnen und Lotsen die Integrationsansätze in der Kinder- und Jugendarbeit in Hessen noch umfassender als bisher mit Leben gefüllt werden.

Ich wünsche eine interessante Lektüre

Silke Lautenschläger
Hessische Sozialministerin

INHALTSVERZEICHNIS

MANFRED WITTMEIER, Integrationslotsen für die Jugendverbandsarbeit.....6

BERND FECHLER, Wer „integriert“ hier wen und wohin. Anmerkungen aus Trainersicht.....8

Teil 1: Zum gesellschaftlichen und pädagogischen Umgang mit Migration und Integration

GEORG AUERNHEIMER, Gesellschaftliche und pädagogische Diskursmoden in der Auseinandersetzung mit Migration14

PAUL MECHERIL, Drei migrationswissenschaftliche Perspektiven14

PAUL MECHERIL, Vier diskursiv-analytische Felder der pädagogischen Beschäftigung mit Migrationsanderen.....16

DGB THÜRINGEN, PROJEKTGRUPPE, Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit Plädoyer für eine Synthese antirassistischer und interkultureller Bildungsarbeit16

Teil 2: Zum Umgang mit „interkulturellen“, d.h. ethnisierten Konflikten und Rassismus

BERND FECHLER, Ethnisierte Konflikte..... 20

PÄDAGOGISCHES TEAM DER JUGENDBEGEGNUNGSTÄTTE ANNE FRANK, Rassismus – Struktur – Funktionen – Handlungsperspektiven22

DGB THÜRINGEN, PROJEKTGRUPPE, Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit Drei Thesen zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit25

Teil 3: Interkulturelle Öffnung und Orientierung

STEPHAN BUNDSCHUH, Von Menschen und Strukturen. Anmerkungen zur interkulturellen Arbeit im Verband..... 26

STEPHAN BUNDSCHUH/BIRGIT JAGUSCH, Interkulturelle Öffnung der Jugendverbände quo vadis? 28

BIRGIT JAGUSCH, Interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit und Empowerment von MigrantInnenjugendorganisationen..... 29

GUDRUN JAKUBEIT, Interkulturelle Öffnung von Organisationen33

DEUTSCH-TÜRKISCHES JUGENDWERK – TÜRK-ALMAN GENÇLIK BIRLIĞI, Wir über uns. Auszüge aus der Selbstdarstellung des DTJW35

SPORTJUGEND HESSEN, Interkulturelle Qualitätsstandards der Verbandsarbeit37

Der Interkulturelle Selbstcheck

ARBEITSKREIS MIGRATION DES LANDESJUGENDRINGS NRW, Der Interkulturelle Selbstcheck (ISC): Ein Instrument zur Selbstreflexion der Jugendverbände im Rahmen der Interkulturellen Öffnung der Jugendverbände in Nordrhein-Westfalen 40

Anhang

Teilnahmezertifikat „Integrationslotsen für Jugendhilfe und Jugendarbeit“ 50

Literaturverzeichnis 51

THEMENÜBERSICHT DER FORTBILDUNG

Fortbildung „Integrationslotsen für Jugendhilfe und Jugendarbeit“ des Hessischen Jugendrings und des Hessischen Sozialministeriums in Kooperation mit dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Stadt Frankfurt am Main

18. September 2007: Zum pädagogischen Umgang mit Migration und Integration

- Wozu Integrationslotsen in Jugendverbänden? Einführung in Idee, Themen und Fragestellungen der Fortbildung
- Kennenlernen, Fragen und Anliegen der Teilnehmer/innen
- Die Blick auf „die Anderen“: Unterschiedliche Ansätze in der gesellschaftl. und pädagogischen Auseinandersetzung mit Migration (Statuen-Arbeit)
- Das 4-Felder-Modell der pädagogischen Beschäftigung mit Migrationsanderen (von Paul Mecheril)

19. September 2007: Was sind „interkulturelle“ Konflikte?

- Kulturkonzepte: Kultur als Programmierung – Kultur als Strategie
- Aspekte „interkultureller“ Kommunikation in Organisationen (Modelle und Übungen)
- Was ist ein „interkultureller Konflikt“? Drei Modelle: Kulturkonflikt; Kampf um Anerkennung; Strukturelle Diskriminierung
- Analyse eines „interkulturellen“ Konflikts in der Jugendarbeit; Hypothesen und Handlungsoptionen (Konflikt-Perspektiv-Analyse® von inmedio)

02. Oktober 2007: Umgang mit Rassismus und Ethnisierung

- Wir und die Anderen: Übung zur Sensibilisierung von Ingroup/Outgroup-Prozessen
- Struktur, Erscheinungsformen und Funktion von Rassismus

- Macht und Differenz: Zum strategischen Nutzen von Selbst- und Fremdethnisierung aus unterschiedlichen Statuspositionen
- Umgang mit dem Rassismus-Vorwurf und Ethnierungsstrategien in Konflikten
- Atilla Yergök/Dr. Akil Kebaili (Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt/Main): Überblick über Geschichte, Ziele und Arbeitsgebiete des Amt für multikulturelle Angelegenheiten; Informationen zum Projekt Stadtteilvermittlung sowie der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle
- Best Practise Selbstorganisation von jungen Migranten: Besuch im Jugendclub Kosmos (Deutsch-Türkisches Jugendwerk, Sossenheim). Gespräch mit dem Leiter Hüseyin Ayvaz, Jugendlichen und Mitarbeitern

14. November 2007: Interkulturelle Öffnung

- Angelika Ribler (Hessische Sportjugend): Interkulturelle Öffnung in den hessischen Sportverbänden – Qualitätsstandards und Stolpersteine
- Leitfaden für die Projektplanung: Visionen, Ziele, Strategien, Schritte, Ressourcen
- Planungsworkshop: Projekte und Handlungsstrategien für Projekte der Interkulturellen Öffnung in Verbänden und Einrichtungen der Jugendarbeit

11. Dezember 2007: Transfer und Anwendungsmöglichkeiten

- Basistools aus der Organisationsentwicklung für die Entwicklung interkultureller Kompetenz und Orientierung in sozialen Organisationen
- Weiterarbeit an den Projektentwürfen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Impulse zur Vernetzung für die Weiterarbeit in den Projektgruppen

LEITUNG: DR. MANFRED WITTMEIER,

HESSISCHER JUGENDRING

KONZEPTION: BERND FECHLER, WWW.INMEDIO.DE



INTEGRATIONSLOTSEN FÜR DIE JUGENDVERBANDSARBEIT

von Manfred Wittmeier

Ehren- und hauptamtliche MitarbeiterInnen in der Jugendverbandsarbeit, in Jugendgruppen, in Jugendringen und anderen Einrichtungen der Jugendhilfe stehen angesichts der aktuellen Debatte zur Integration der in Deutschland lebenden Menschen nicht-deutscher Herkunft vor einer weitergehenden Öffnung ihrer Angebote für Kinder und Jugendliche. Die Integrationsangebote sollen zukünftig durch eine breitere Kooperation mit Jugendlichen aus Migrationszusammenhängen und mit mehr Kompetenz durch die Ausbildung von so genannten Integrationslotsen gefördert werden. Damit soll die Positionierung der Jugendverbandsarbeit und der seit vielen Jahren erprobten Partizipationsangebote in der Integrationspolitik aktualisiert und gestärkt werden. Dabei ist aus der Sicht der außerschulischen Jugendarbeit von der bisherigen und den noch weiter zu qualifizierenden Beiträgen der Jugendverbände auszugehen. Insgesamt kann die Jugendverbandsarbeit eine universale Lösungskompetenz ebenso wenig anbieten, wie alle weiteren Bildungsbereiche, in denen gleichermaßen die interkulturelle Öffnung der Angebote weiter zu entwickeln ist.

Jugendarbeit ist bei den Integrationsfragen nicht mehr vom Nullpunkt her zu diskutieren. In Beratungseinrichtungen, in Modellprojekten und in einzelnen Verbänden existiert teilweise eine langjährig ausgewiesene Praxis. Diese ist auszuwerten, zu bündeln und in Grundsätzen zur interkulturellen Offenheit als Querschnittsaufgabe der Jugend(verbands)arbeit weiter zu entwickeln. Dazu wurde eine Fortbildung und Ausbildung von Integrationslotsen bzw. die Ergänzung der Jugendleiterausbildungsinhalte mit folgenden Zielsetzungen entwickelt:

Der Stand der Reflexion zu den Voraussetzungen in den Jugendverbänden für die gezielte und verstärkte Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die Jugendarbeit der „herkunftsdeutschen“ Strukturen wird als gute Grundlage eingeschätzt. Beim Aufbau eigener Strukturen von und für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund wird eine verstärkte jugendpolitische Beteiligung seitens des Hessischen Jugendrings angestrebt.

Dazu sollen die Informationsangebote, die Beratung und Qualifizierung in Zukunft verstärkt und ausgeweitet werden.

Dazu wurden folgende Ausgangsüberlegungen einleitend diskutiert:

- Jugendverbandsangebote bieten Chancen und Möglichkeiten zur Integration und zur Erprobung individueller Interessen in der Mitarbeit und im sozialen Engagement. Dazu gehören Bereiche wie „retten zu lernen“, „sich politisch zu engagieren“, „Zeit in der Gruppe zu verbringen“, „Interessen gemeinsam umzusetzen“ und „zivilgesellschaftlich aktiv zu werden“.
- Jugendverbandsarbeit bietet Möglichkeiten zur Übernahme positiver Rollen, wo sich z.B. Jugend- und Auszubildendenvertreter türkischer Herkunft oder der z.B. im Iran geborene Betreuer im Kinderzeltlager engagieren. In dieser Mitbestimmung liegen viele Chancen und nachahmenswerte Beispiele für Jüngere und die produktive Wendung des Spannungsfeldes „Migration und Integration in der Gesellschaft“.
- Jugendverbandsarbeit leistet in der Praxis geeignete Partizipationsangebote zu sozialen Werten wie Toleranz, Verständigung, Kompromissfindung und Solidarität.
- Die Multiplikatoren aus Jugendverbänden – also einem demokratischen Übungsfeld – stehen mit ihren interkulturellen Fähigkeiten für die Integration von Kindern und Jugendlichen jeder ethnischen Herkunft in den zivilgesellschaftlichen Institutionen bereit.
- Aufgrund der demografischen Entwicklung sowie aus demokratietheoretischen und jugendpolitischen Gesichtspunkten zählt die Ausweitung der interkulturellen Öffnung zu einer gesellschaftspolitischen Herausforderung in Jugendarbeit und Jugendpolitik.

- Für Jugendverbände hat Integration positive Effekte. Die Legitimationsbasis in der Interessenvertretung gegenüber der Politik und der Gesellschaft bezüglich der Integrationswirkung bei Jugendlichen und das politische Gewicht vergrößern sich damit.
- Nach einer sensibel vorzunehmenden Abklärung und Abstimmung der Ziele sind geeignete Handlungsstrategien für die verschiedenen Jugendverbandstraditionen zu entwickeln, wie eine Integration von Jugendlichen – immer entlang ihrer Fähigkeiten verstanden – ausgebaut werden kann. Durch diesen Prozess gewinnt die Jugend(verbands)arbeit auf dem Weg der Öffnung neue Ressourcen und Potenziale seitens der Jugendlichen mit Migrationshintergrund und wird damit zukunftsfähiger.
- Die Wege zur Integration und Öffnung sind unterschiedlich und anpassungsbedürftig: Dazu gehören die passgenau formulierte Öffnung für neue Mitglieder, Aufnahme von Migrantenselbstorganisationen in Jugendringe, das Selbstverständnis von Jugendverbänden als Dachverband für Migrantenselbstorganisationen und die Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen.

Kompetenzbildung zum Integrationslotsen und neue Handlungsoptionen

- Mit Hilfe von Integrationslotsen sollen ausgehend von der Ist-Aufnahme geeignete Strategien zur Öffnung neu justiert werden. Weder Jugendarbeit, noch Jugendgruppen, Jugendverbände und Jugendringe starten in der Integrationsaufgabe ohne Vorerfahrungen. Vor jeder Weiterentwicklung soll mit den Integrationslotsen reflektiert werden, wie wurde Integration konzipiert und was wurde erreicht.
- Integrationslotsen sollen für Jugendgruppen neue Kontakte mit Migrantenselbstorganisationen oder anderen Akteuren, die Zugang zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Vertrauenspersonen) im lokalen Umfeld haben, erschließen.



- Mit Integrationslotsen sind Angebote neuer, niedrighschwelliger und passgenauer Integrationsangebote zu entwerfen und zu erproben.
- Integrationslotsen sollen die Zielfindung und Beschreibung der Öffnung unterschiedlicher Ebenen und Gremien der Jugendverbände (Mitglieder, Ortsgruppen und Vorstandsarbeit) moderieren und entwickeln helfen.
- Jugendlotsen sollen Migrantenselbstorganisationsprozesse bei der Strukturfindung innerhalb der Jugendverbände unterstützen und Kommunikation fördern.
- Die Aus- und Fortbildung von „Interkulturellen Experten/Integrationslotsen“ soll gegenüber rassistischen Denkweisen, die auf Unkenntnis und Fehlinformationen sowie auf der Konstruktion und tiefen Verwurzelung von Ungleichheitsideologien beruhen, nachhaltig entgegenwirken. Die Sicherung von Qualitätsstandards ist für die Qualifizierung und die Motivationssicherung von MultiplikatorInnen als Integrationslotsen von zentraler Bedeutung.
- Mit der ersten Ausbildungsreihe für Integrationslotsen wurde durch nahezu gleiche Beteiligungsgruppen von Teilnehmenden mit und ohne Migrationshintergrund ein Dialog von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „auf gleicher Augenhöhe“ begonnen. Durch den Entwurf von Projekten zur interkulturellen Kompetenzerweiterung in verschiedenen Jugendverbänden sind Einstiege formuliert worden, die der Begleitung und der Evaluation bedürfen.

von Bernd Fechner

Die vorliegende Broschüre unternimmt den Versuch, zentrale Inhalte einer Fortbildungsreihe zu dokumentieren und sie für die weitere Arbeit an einem ambitionierten Vorhaben, das mit dieser Veranstaltung noch längst nicht an ihrem Ziel angelangt ist, zur Verfügung zu stellen.

Das Vorhaben: Schon seit einigen Jahren ist es erklärtes Ziel des Hessischen Jugendrings, seine Mitgliederverbände für die Einwanderungsgesellschaft „fit“ zu machen, sie – in der Fachsprache, die auch diese Dokumentation prägt – einem kontinuierlichen Prozess der „Interkulturellen Öffnung“ zuzuführen. Die Fortbildung sollte dazu einen Baustein liefern. Schon auf Grund ihrer zeitlichen Begrenztheit – wir sprechen hier von einer fünftägigen Veranstaltungsreihe – kann sie sich nicht an den Standards messen lassen, die sich für Fort- und Weiterbildungen in diesem Themenbereich mittlerweile durchgesetzt haben. Hier ist ein Volumen von durchschnittlich 25 Ausbildungstagen zuzüglich der Zeit für die Durchführung von ausbildungsbegleitenden Praxisprojekten durchaus keine Seltenheit mehr.¹

Auf der anderen Seite musste sich unsere Kurzfortbildung mit ganz ähnlichen Erwartungen und Ansprüchen auseinandersetzen, die auch an die geläufigen Vorbilder herangetragen werden:

Sie sollte sowohl Menschen, die sich schon länger mit dem Thema beschäftigen, als auch Einsteiger ohne spezielle Vorkenntnisse ansprechen und einen Schritt weiter bringen. Sie sollte selbst „interkulturell offen“ sein, d.h. sich nicht nur an Vertreter/innen der Mehrheitsgesellschaft richten, sondern auch die Perspektiven, Interessen und Anliegen von Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund angemessen repräsentieren. Immerhin lag ihr Anteil in unserer Lerngruppe bei gut einem Drittel.

Bezogen darauf stand jedoch ein strukturelles Handicap von Beginn an fest: Aufgrund der begrenzten finanziellen Ressourcen ließ sich nur ein Trainerhonorar aufbringen – was den für ein solches Projekt formulierten Mindeststandards für die Besetzung der Kursleitung wie Genderparität und Repräsentanz von Perspektiven aus Mehrheitsgesellschaft und Minderheiten nicht voll entsprach. Um dem noch eins draufzusetzen, fiel die Wahl auf einen klassischen Vertreter der Dominanzgesellschaft: weiß, männlich, katholisch sozialisiert, heterosexuell ... Die einzige Möglichkeit, damit einigermaßen sinnvoll umzugehen, bestand für mich darin, diese Beschränkung von vornherein offen anzusprechen und damit die Sorge um eine möglichst hohe Vielfalt an Perspektiven und Kontextbezügen ebenso wie die Aufmerksamkeit für die sich in der Anlage des Seminars widerspiegelnden strukturellen Machtasymmetrien in die gemeinsame Verantwortung von Trainer und Fortbildungsgruppe zu legen.

Aber damit nicht genug: Auch das Themenspektrum der Fortbildung sollte – ungeachtet ihrer Kürze – im Grunde bereits „alles“ enthalten. Zum einen sollten Basics aus dem weiten Feld „interkultureller Kompetenzen“² – also Impulse zur Sensibilisierung

¹ vgl. Veronika Fischer/Monika Springer/Ioanna Zacharaki (2005) (Hg.): Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsberatung, Schwalbach/Tns.; Mathilde Grünhage-Monetti (2006) (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz in der Zuwanderungsgesellschaft. Fortbildungskonzepte für kommunale Verwaltungen und Migrantenorganisationen, Bielefeld; Sabine Handschuk/Willy Klawe (2003): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, Weinheim und München; IAF – Verband binationaler Familien und Partnerschaften o.J. (Hg.): Beratung im Interkulturellen Kontext. Dokumentation einer Weiterbildung für Beraterinnen und Berater der Sozialen Dienste, Berlin; Barbara Laue u.a. (2005): Trainingshandbuch Implementierung interkultureller Kompetenz im Arbeitsalltag von Verwaltungen und Organisationen, herausgegeben von M.A.R.E. – Migration und Arbeit Rhein-Main Regionale Entwicklungspartnerschaft, Frankfurt am Main.

² Kritisch zum Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ und der damit verbundenen Fortbildungslandschaft vgl. Georg Auernheimer (2006): Kulturwissen ist zu wenig: Plädoyer für ein erweitertes Verständnis von interkultureller Kompetenz, in: Heinz Antor (Hg.): Inter- und Transkulturelle Studien. Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Praxis. Heidelberg, S.145-158; Maria do Mar Castro Varela/Paul Mecheril (2005): Minderheiten



NER SICHT

und Selbstreflexion, Modelle aus Migrationsforschung und -Pädagogik, sowie spezifische Handlungskompetenzen – vermittelt werden. Zum anderen sollten die Teilnehmenden nicht nur mit dem Konzept der Interkulturellen Öffnung vertraut gemacht werden, sondern es sollten konkrete Ideen zur Initiierung von Veränderungsprozessen in den Organisationen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entwickelt werden. Und das alles, obwohl noch keine Aussagen darüber getroffen werden konnten, ob und inwiefern diese Projektvorhaben auch nach Ende der Fortbildungstage weiter gefördert und begleitet werden konnten.

Der einzig gangbare Weg durch dieses Gestrüpp von inhaltlichen Dilemmata und strukturellen Widersprüchen schien mir – neben den Geboten einer maximalen Transparenz, Partizipation und Prozessorientierung – die radikale Beschränkung auf einige wenige Themenausschnitte:

- Ausgehend von der These, dass „Perspektivität, also die Erkenntnis, dass der eigene soziale Ort die Brille ist, durch die wir die Welt sehen“³ für unser Thema von zentraler Bedeutung ist, ging es in einem ersten Schritt darum, den bisherigen pädagogischen und gesellschaftlichen Umgang mit Migration in Theorie und Praxis zu beleuchten und in den eigenen Erfahrungen der Teilnehmenden kritisch zu reflektieren.
- Einen zweiten Akzent legten wir auf die Analyse und den praktischen Umgang mit Konflikten,

tenangehörige und „professionelles“ Handeln. Anmerkungen zu einem unmöglichen Verhältnis, in: Rudolf Leiprecht / Anne Kerber (Hg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch, Schwalbach/Ts., S. 406-419, hier 408 f.; Bernd Fechner (2003): „Und wann kommt denn nun endlich das Interkulturelle?“ Über einige Besonderheiten, interkulturelle Führungskompetenzen in der Verwaltung zu trainieren – Anmerkungen aus Trainersicht, in: Landesbeauftragte für Ausländerfragen bei der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz (Hg.): Dokumentation der Fortbildungsreihe „Interkulturelle Führungskompetenz in der Verwaltung“, Mainz, S. 38-52

³ AutorInnengruppe (2005): Unser Konzept, aus: DGB Bildungswerk Thüringen (Hg.): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, Erfurt, S. 6

die in Institutionen einer Einwanderungsgesellschaft wie der Bundesrepublik – und damit auch in Jugendverbänden und Jugendhilfeeinrichtungen – auftreten und gemeinhin als „interkulturelle Konflikte“ bezeichnet werden. Hier ging es vor allem um eine Sensibilisierung für kulturalisierende Engführungen und die Bedeutung des strategischen Umgangs mit Selbst- und Fremdethnisierung im Kontext von Machtasymmetrien und damit verbundenen Prozessen struktureller Diskriminierung.



- Den dritten Schwerpunkt bildete das Thema der Interkulturellen Öffnung. Anhand zweier best practice Ansätze – einer MigrantInnenjugendselbstorganisation (Jugendclub KOSMOS in Frankfurt/Sossenheim) und eines großen Jugendverbandes (Sportjugend Hessen) – wurden die wichtigsten Ziele, Strategien und Dilemmata Interkultureller Öffnung thematisiert. Daran anknüpfend entwickelten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer – orientiert an zentralen Leitfragen und Modellen aus Organisationsentwicklung und Projektmanagement – eigene Ideen für kleine Impulsprojekte, die sie in ihren eigenen Institutionen umsetzen wollen.

„Integrationslotsen“ – ein schillernder Begriff

Auch wenn die spätere Rolle und das Tätigkeitsprofil der FortbildungsteilnehmerInnen erst im Lauf des Projekts entwickelt werden sollte, entschied sich der Hessische Jugendring vorab für einen griffigen Titel: „Integrationslotsen“ haben in Hessen Konjunktur. Sie sind Bestandteil der Politik der CDU-Landesregierung in Hessen, eine proaktive und konstruktive Integrationspolitik zu leisten.⁴ Danach werden „Integrationslotsen“ vornehmlich als Menschen mit Migrationshintergrund gesucht, die ihre Integration bereits „geschafft“ haben. Integrationslotsen sollen andere – neu zugezogene ebenso wie schon lange hier lebende – Menschen mit Migrationshintergrund bei ihrer „Integration“ unterstützen.

Dass die Arbeit der Integrationslotsen, die in der Regel auf ehrenamtlicher Basis bzw. in prekären Beschäftigungsverhältnissen erfolgt, einen sinnvollen Bestandteil einer modernen Integrationspolitik darstellt, steht außer Frage. Zudem ist in den „Leitlinien der Integration der Hessischen Landesregierung“⁵ von einem „gegenseitigen Prozess“ die Rede, dessen Ziel der „gleichberechtigte Zugang aller dauerhaft und rechtmäßig hier lebenden Menschen zu den Bildungseinrichtungen, zum Arbeitsmarkt und zu gesellschaftlicher Teilhabe“ darstelle, die „von der Aufnahmegesellschaft ermöglicht und von den Ausländerinnen und Ausländern sowie den Spätaussiedlern gewollt werden“ muss (Integrationsleitlinien, S. 11 f.). Nachdenklich stimmt m.E. die Selbstverständlichkeit, mit der die Adressaten der Entwicklungs- bzw. Integrationsbemühungen und die Richtung bzw. das Ergebnis feststehen. Die „anderen“ sollen sich bei „uns“ integrieren. So dominiert – trotz aller Differenziertheit – in der realen und öffentlichkeitswirksamen Politik ein Einbahnstraßenbild von Integration: „Es gilt, diesen Menschen eine Perspektive zu bieten und ihnen ein Weg in das bestehende gesellschaftliche Gefüge aufzuzeigen. (...) Deshalb muss der Wille zur Integration – zum Erlernen der Sprache, zum Respektieren der deutschen Gesetze und Gepflogenheiten – von jenen kommen, die Hessen als ihre neue Heimat ausgewählt haben.“⁶

Wie auch immer die Teilnehmenden des Fortbildungsangebots des Hessischen Jugendrings im Jahr



2007 zur aktuellen Integrationspolitik in Hessen stehen – als Stein des Anstoßes für die eigene Selbst- und Rollenreflexion, d.h. Standpunktbestimmung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und für eine Analyse und Dekonstruktion vorherrschender Integrationsansätze wirkte das Wort „Integrationslotsen“ allemal: Was ist mein Verständnis, was sind meine Ziele von „Integration“? Was könnte meine eigene Rolle in Prozessen der Interkulturellen Öffnung sein?

Insgesamt blieb der Begriff der „Interkulturellen Öffnung“ für unseren Lernprozess federführend. Mit Blick auf die Strukturen und Verbände der Jugendarbeit und Jugendhilfe haben nicht zuletzt die Impulse des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuserbeit IDA e.V.⁷ dazu beigetragen, dass sich die Diskussion nicht primär an der mehr oder weniger vorhandenen „Integrationsbereitschaft“ der zugewanderten Minderheiten abarbeitete, sondern sich vor allem auch – angesichts der unabwiesbaren Veränderungen, die sich aus den Prozessen von Migration und Globalisierung ergeben – als Nachdenken über Fragen der moralischen und pragmatischen „Zukunftsfähigkeit“ der etablierten Institutionen der Mehrheitsgesellschaft niederschlägt.

Was diese Broschüre ist – und was sie nicht ist

Ähnlich wie schon für die Planung der Fortbildungsreihe eine Fülle von Entscheidungen – „Worauf konzentrieren wir uns? Was lassen wir weg?“ – zu fällen waren, ist auch diese Dokumentation eine fortlaufende Übung im Weglassen, in Konzentration und

4 Umfangreiche Informationen zum Integrationslotsen-Projekt der Hessischen Landesregierung unter <http://www.sozialministerium.hessen.de>

5 Download unter <http://www.sozialministerium.hessen.de>

6 Im Internet vgl. Fußnote 5.

7 Vgl. die Beiträge von Birgit Jagusch und Stephan Bundschuh in dieser Dokumentation.

Selbstbescheidung. Weder wird der Ablauf der Fortbildung – im Sinne einer detaillierten Beschreibung aller Übungen und Inputs – im einzelnen dokumentiert, noch werden die im Seminarraum geführten Diskussionen nachgezeichnet.

Diese Broschüre ist keine Anleitung zum Nachbau einer ähnlichen Fortbildung. Sie ist im Wesentlichen eine Sammlung zentraler Inhalte – in Form von Schaubildern, Quellentexten und Checklisten – die in der Seminargruppe auf die größte Resonanz gestoßen waren. Es werden sowohl ganze Fachtexte – zum Teil stark gekürzt – als auch Zusammenfassungen von Texten und Modellen, wie sie in der Fortbildung verwendet wurden, dokumentiert.

Texte, Modelle, Impulse – ein Überblick

Einleitend gibt es einen **Überblick** über die in den fünf Fortbildungstagen behandelten Themen und Inhalte.

Der **erste Abschnitt** beschäftigt sich mit der pädagogischen Auseinandersetzung um Migration und Integration. Ziel dieses Abschnitts ist es, Orientierungswissen zu vermitteln, das die eigene migrationspädagogische und -politische Standortbestimmung erleichtern soll. Dazu gehört die Einsicht, dass diese Debatten bislang überwiegend eine (Selbst)Verständigung von autochthonen Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft über „die Anderen“ darstellen.

Eingangs werden in knappster, tabellarischer Form einige begriffliche Unterscheidungen, die für die pädagogische Auseinandersetzung maßgeblich geworden sind, aufgeführt: Eine Übersicht über die pädagogische Diskursgeschichte der Auseinandersetzung mit Migration, wie sie Georg Auernheimer in seinem Standardwerk „Einführung in die Interkulturelle Pädagogik“ (1996; 2003) ausführlich beschrieben hat. Danach werden zwei Modelle von Paul Mecheril dokumentiert, mit denen er unterschiedliche Perspektiven der Mehrheitsgesellschaft auf „Migrationsandere“ systematisiert – und den Blick öffnet auf eine Überwindung dieses Diskurses *über* zu einem gleichberechtigten Dialog *mit* Migrationsanderen. Den größten Raum haben wir einem Kapitel aus der bekannten Handreichung „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“ des DGB-Bildungswerkes Thüringen eingeräumt. Es stellt die in der pädagogischen Praxis immer noch zentralen Konzepte der interkulturellen und antirassistischen Bildung einander gegenüber und formuliert Vorschläge für eine Synthese der beiden Ansätze.

Der **zweite Abschnitt** beschäftigt sich mit sogenannten „interkulturellen“ und ethnisierten Konflikten sowie der Frage nach Handlungsperspektiven gegen Rassismus. Es gibt unterschiedliche Auffassungen und Theorien darüber, was „interkulturelle Konflikte“ sind und wie man praktisch mit ihnen umgehen kann. Entscheidend ist die Frage, worin genau die konfliktträchtige Differenz gesehen wird. Die Art, wie wir Konflikte wahrnehmen, über sie reden und analysieren, bestimmt das, was wir tun – wie wir uns den Konfliktparteien gegenüber verhalten und was für Interventionen wir wählen. In unserer Fortbildung sollte dafür sensibilisiert werden, dass es nicht „Kultur“ bzw. die „kulturellen Differenzen“ sind, womit wir uns bei Konflikten in interkulturellen Kontexten am intensivsten zu beschäftigen haben, sondern mit den in diesen Kontexten vorhandenen Machtasymmetrien. „Interkulturelle Beziehungen“ sind in der Regel keine Beziehungen auf Augenhöhe. So geht es in den daraus erwachsenden Konflikten nicht einfach um das Verhältnis zwischen „kulturell Verschiedenen“, sondern zwischen Dominanten und Dominierten, Mehrheiten und Minderheiten, Etablierten und Außenseitern.

Der **dritte Abschnitt** versammelt zentrale Texte und Modelle, die die Debatte um interkulturelle Öffnung in den deutschen Jugendverbänden angeregt und geprägt haben. Hervorzuheben sind hier die Impulse von Birgit Jagusch und Stephan Bundschuh vom

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung IDA e.V., von denen wir drei Texte in die Broschüre aufgenommen haben. Ihre Sicht prägt auch die in unserer Fortbildung vertretene These, dass Interkulturelle Öffnung in der Jugend(verbands-)arbeit zwei zentrale Ziele verfolgen muss: zum einen die stärkere Teilnahme und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an den Angeboten und Strukturen der Jugendverbände; und zum anderen eine konsequentere Unterstützung von Aktivitäten und sich entwickelnden Strukturen der Selbstorganisation bzw. Selbstpräsentation von migrantischen Jugendlichen.

Diesen programmatischen Texten werden Beobachtungen und Hypothesen von Birgit Jakubeit über Widerstände gegen interkulturelle Öffnung in sozialen Institutionen – und Ansätze zu deren Überwindung – zur Seite gestellt. Abgerundet wird dieses Kapitel durch best practice-Beispiele: Zum einen Auszüge aus der Selbstdarstellung des Deutsch-Türkischen Jugendwerks/Türk-Alman Gençlik Birliği DTJW als Beispiel einer selbstbewussten und äußerst erfolgreichen Migrantenselbstorganisation. Zum anderen Checklisten, die etablierten Institutionen der Jugend(verbands-)arbeit die konkrete Planung von Projekten und Entwicklungsprozessen der interkulturellen Öffnung erleichtern sollen.

Neben den anspruchsvollen Qualitätsstandards für Interkulturelle Öffnung in der Hessischen Sportjugend drucken wir mit dem „Interkulturellen Selbstcheck“ des Landesjugendrings NRW einen umfangreichen Fragebogen ab, der die Diagnose und Planung von Veränderungsprozessen zur Interkulturellen Öffnung in Jugendverbänden inspiriert und systematisiert.

Credits

Mein Dank gilt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre Diskussionsbeiträge, ihr großes persönliches Engagement und ihre Bereitschaft, sich auf einen offenen und für alle Beteiligten immer wieder auch verunsichernden Prozess einzulassen: Ferhat Altan, Julia Bicker, Hans-Dieter Cardel, Abderrahim Ennosse, Eva Herbold, Tobias Lange, Helga Lütze, Jochen Mörlner, Albina Nazarenus-Vetter, Lydia Rauh, Stefan Rector, Mira Sackeyfio, Sabrina Schelletter, Anette Schindelhütte-Lange, Brigitte Sengezeiner, Tanju Sengezeiner, Björn Sopouschek, Tzehaie Semere, Karen Ueckert. Darüber hinaus danke ich Geli Ribler von der Sportjugend Hessen für ihren elektrisierenden Vortrag zum Thema Interkulturelle Öffnung. Wir wünschen uns sehr, dass es ihre Erfahrungen und Reflexionen zu diesem Thema bald auch einmal in gedruckter Form zu lesen geben wird. Der gleiche Dank geht an Atilla Yergök und Dr. Akil Kebaili, die von ihrer Arbeit im Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main berichteten. Unser besonderer Dank für Gastfreundschaft und inspirierende Gedanken geht schließlich an Hüseyin Ayvaz, Vorsitzender des Deutsch-Türkischen Jugendwerks und Leiter des Jugendhaus Kosmos, sowie an die Besucherinnen und Besucher dieser beispielhaften Einrichtung.

Integrationsloten für Jugendlich und Jugendarbeit

Für interkulturelle Trainings

Modell I
 Durchgang, Mitmachen und Modelle zur Selbstbildung

Modell II
 Analyse „Interkultureller“ Aspekte von Kommunikation aus ethisch-rechtlicher, institutioneller und rechtlich-politischer Perspektive zur Überwindung von Kommunikations- und Konfliktbarrieren in interkulturellen Kontexten

Modell III
 Umgang mit Rassismus/Diskriminierungserfahrungen in Organisationen der Jugendarbeit

Modell IV
 Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz in Organisationen der Jugendarbeit

Modell V
 Themen und Kompetenzanforderungen in der Handlungsfelder der Jugendarbeit

Extras
 Die Bearbeitung von eigenen Fällen aus Sicht der Teilnehmenden kommt hinzu zu vorz. Verfahren des Kurses. Mit (Anti)Rassismustheorien der Stadt Frankfurt/ Main (ARMA) sollen weitere Begründungsansätze von einem Hochschullehrer und Gastredner mit Muslimen in Frankfurt/Main besprochen werden.

Antwort
 Hessisches Jugendring
 Schierenleber-Str. 31-33
 65183 Wiesbaden

Jugendarbeit interkulturell

Die Kinder in der Quartierspolitik zwecks der Integration in die Gesellschaft. Von der Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit bis zur Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit. Die Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit ist ein zentraler Bestandteil der Arbeit in der Jugendarbeit. Die Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit ist ein zentraler Bestandteil der Arbeit in der Jugendarbeit.

Integration in die Gesellschaft
 Die Kinder in der Quartierspolitik zwecks der Integration in die Gesellschaft. Von der Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit bis zur Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit. Die Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit ist ein zentraler Bestandteil der Arbeit in der Jugendarbeit.

Integration in die Gesellschaft
 Die Kinder in der Quartierspolitik zwecks der Integration in die Gesellschaft. Von der Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit bis zur Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit. Die Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit ist ein zentraler Bestandteil der Arbeit in der Jugendarbeit.

Ausbildung zum Integrationslotsen

Hessischer Jugendring

Integration in die Gesellschaft
 Die Kinder in der Quartierspolitik zwecks der Integration in die Gesellschaft. Von der Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit bis zur Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit. Die Arbeit mit Migranten in der Jugendarbeit ist ein zentraler Bestandteil der Arbeit in der Jugendarbeit.

AKTIV gegen RECHTS

Rechtsextreme Parteien sind keine demokratische Alternative!

Hessischer Jugendring

Rechtsextreme Parteien – eine gefährliche Sackgasse

Rechtsextreme Parteien wie die NPD erben von der Welt, ganz ohne erbliche Blätter. Gut und Besseres für die politische und soziale Veränderung in Europa heißt „Dauerhaftigkeit“.

Die Identifizierung der eigenen Gruppe (Rass) mit der Abwertung anderer Menschen (Rass) zusammengefasst werden als „Ausländer“ und „Arbeiter“ (Rass) werden zusammengefasst. Diese Identifizierung ist die Grundlage der „Sackgasse“ der rechtsextremen Parteien. Diese Identifizierung ist die Grundlage der „Sackgasse“ der rechtsextremen Parteien.

Unterstützungen rechtsextremem Ideologien zeigen, dass feindselige Einstellungen gegenüber Gruppen, die nicht zu den eigenen gehören, in der Regel die Ursache für die Entstehung von rechtsextremen Ideologien sind. Diese Einstellungen sind die Grundlage der „Sackgasse“ der rechtsextremen Parteien.

Infomaterialien des Hessischen Jugendringes

Modelle zur Orientierung¹

Georg Auernheimer: Gesellschaftliche und pädagogische Diskursmoden in der Auseinandersetzung mit Migration²

Seit Beginn der Arbeitsmigration Mitte der 50er Jahre lässt sich die pädagogische Auseinandersetzung mit Migration in der Bundesrepublik Deutschland grob in vier resp. fünf Abschnitte unterteilen, die jeweils etwa ein Jahrzehnt umfassen. In seinem Standardwerk „Einführung in die Interkulturelle Erziehung“ (1996; 2003)² spricht Georg Auernheimer von Dekaden, die durch die Dominanz bestimmter Diskursthemen geprägt werden.

Die Tabelle rechts gibt einen knappen Überblick über diese Dekaden sowie die in ihnen verhandelten pädagogischen Fragestellungen.

Dass bestimmte Leitbegriffe und Themen für eine Dekade als prägend festgestellt werden, bedeutet nicht, dass die vorangehenden Diskurse jeweils obsolet geworden wären. Obwohl sie ihre Hochzeit überlebt haben, wirken sie in bestimmten Bereichen der pädagogischen Diskussion und Praxis weiterhin nach.

Wie könnte die fünfte Dekade heißen? Ist der 11. November 2001 das Schlüsseldatum, durch das die

¹ Die Modelle von Auernheimer und Mecheril werden hier nicht im Wortlaut der Autoren, sondern in zusammengefasster Form wiedergegeben.

² Georg Auernheimer: Einführung in die Interkulturelle Pädagogik, 1996, 3. Aufl. 2003

gegenwärtige pädagogische Entwicklung am nachhaltigsten geprägt sein wird?

Mögliche Schlüsselthemen für eine „Dekade von Dialog und Konfrontation“:

- Globalisierung und Transnationalisierung
- Mehrfachzugehörigkeiten, Hybride Identitäten
- „Entopferisierung“ und Subjektwerdung der Migrationsanderen im pädagogischen Diskurs (s. Abb. rechts: Paul Mecherils 4-Felder-Modell)

Paul Mecheril: Drei migrationswissenschaftliche Perspektiven³

Mit dem Wort „Migration“ können sehr unterschiedliche Phänomene beschrieben werden. Die jeweilige Blickrichtung und Theoriebildung prägen unterschiedliche Bilder von Migration. In seiner „Einführung in die Migrationspädagogik“ (2004) führt Paul Mecheril dazu aus:

„Als „Perspektive“ werden die drei Ansätze bezeichnet, weil sie nicht nur auf in der Migrationsforschung diskutierte Wanderungsmodelle, sondern zugleich auch auf unterschiedliche migrationstheoretische Blickwinkel hinweisen, unter denen Migrationsphänomene in unterschiedlicher Weise zur Geltung kommen“ (Mecheril 2004, S. 55, siehe Abb. unten).

³ aus: Paul Mecheril (2004): Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim und Basel, S. 52-79

Drei migrationswissenschaftliche Perspektiven			
	„Immigration“	„multikulturelle Gesellschaft“	„Transmigration“
dominantes Phänomen	Aus- und Einwanderung	kulturell-ethnische Minderheiten	Pendelmigration, Mehrfachzugehörigkeiten
Erklärungsmodell	Stufen der Eingliederung	Kulturelle Identität	transnationale Räume, hybride Identitäten
normative Ebene	Assimilation	Anerkennung von Differenz	Anerkennung des Mehrwertigen



MIGRATION UND INTEGRATION

1960er Jahre: Die Dekade der diskursiven Stille	1970er Jahre: Die Dekade des Defizit-Diskurses	1980er Jahre: Die Dekade des Differenz-Diskurses	1990er Jahre: Die Dekade des Dominanz-Diskurses
<p>Ad hoc Lösungen ohne Theoriebildung</p>	<p>Ausländer-Pädagogik</p>	<p>Interkulturelle Bildung und Erziehung</p>	<p>Antirassistische Bildung und Erziehung</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ „Gastarbeiter“ sind noch kein Thema für die Pädagogik ■ Im Fokus stehen soziale und beschäftigungspolitische Aspekte 	<ul style="list-style-type: none"> ■ durch Familien-nachzug und Geburt vermehrtes Auftauchen von „Ausländerkindern“ in pädagogischen Einrichtungen ■ Sonderpädagogische Maßnahmen mit Fokus auf (Sprach)Defiziten ■ „Ausländer“ = nicht-deutscher Abstammung als Leitbegriff 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Anwesenheit von „Migranten“ wird zunehmend als dauerhaft akzeptiert ■ Kritik an der Defizit-orientierung der bisherigen Bindestrich-Pädagogik für Ausländer ■ „Kultur“ als neuer Leitbegriff 	<ul style="list-style-type: none"> ■ im Kontext einer emotionalisierten „Asylantenschwemme“-Diskussion Häufung rechtsextremistischer und rassistischer Übergriffe ■ Kritik an der Kulturalisierung, Pädagogisierung und Entpolitisierung der „Interkulturellen“ Erziehung ■ „Machtasymmetrie“ und „Diskriminierung“ als Leitbegriffe
<p>Erwartung, dass diese bald wieder in ihre „Heimatländer“ zurückkehren</p>	<p>Paradoxe Zielbestimmung: Maßnahmen zielen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ einerseits auf „Integration“ durch kompensatorische Erziehungshilfen ■ andererseits auf Erhalt der „Rückkehrfähigkeit der Ausländerkinder“ (muttersprachlicher Unterricht) 	<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gleichwertigkeit von „Kulturen“ erkennen (differenzialistischer Kulturbegriff) ■ Anerkennung von Differenz, Respekt gegenüber der Vielfalt kultureller Identitäten ■ gegenseitige Toleranz und voneinander Lernen 	<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Perspektivwechsel: vom exotisierenden Blick auf „die Anderen“ hin zu einer Untersuchung und Kritik rassistischer Diskurse in Gesellschaft und Pädagogik ■ Kritik an struktureller Diskriminierung in Institutionen und bildungspolitischen Programmen ■ Überwindung durch strukturelle Maßnahmen, u.a. „Interkulturelle Öffnung“

Für die Diskussion und Standortbestimmung in unserer Fortbildungsgruppe war dieses Modell hilfreich, um das allgemein geteilte Unbehagen am Wort „Integrationslotse“ als Leitbegriff der Fortbildung zu präzisieren: Je nachdem, wie breit wir Migration begreifen und auf welche Phänomene wir jeweils fokussieren, ergeben sich unterschiedlich Aufgaben und Zielbestimmungen für die Arbeit von „Integrations“-Lotsen.

Der Vierte Quadrant „Migrationsandere als Handlungssubjekte“ beschreibt die diskursgeschichtlich jüngste Perspektive. Diese wird in der pädagogischen Praxis bislang noch am wenigsten aufgegriffen und realisiert. Gleichzeitig hat die unserer Fortbildung zu Grunde liegende Leitidee einer „Interkulturellen Öffnung von Projekten, Institutionen und Verbänden der Jugendarbeit“ die größten Anteile in eben diesem Diskursfeld.

**Paul Mecheril:
Vier diskursiv-analytische Felder der pädagogischen Beschäftigung mit „Migrationsanderen“⁴**

**DGB Thüringen, Projektgruppe,
Baustein zur nicht-rassistischen
Bildungsarbeit:**

**Plädoyer für eine Synthese
antirassistischer und interkultureller
Bildungsarbeit⁵**

Die Tabelle zeigt in pointierter, d.h. stark vereinfachender Form ein für unsere Diskussion äußerst hilfreiches Orientierungsmodell unterschiedlicher Perspektiven in der pädagogischen Beschäftigung mit Migrationsanderen („Ausländer(-kinder)“, „Migranten(-jugendliche)“, „Allochthone“, „Fremde“, Jugendliche mit Migrationshintergrund“ etc.).

Was passiert wenn sich ein deutscher und ein kamerunischer Kollege streiten? Es findet sich garantiert jemand, der den Grund kennt, ohne näher hinschauen zu müssen: Ein klassischer Kulturkonflikt.

Die beiden konkurrierenden Dimensionen „Kulturelle Identität“ vs. „Diskriminierung“ ergeben – differenziert nach jeweils einer Defizit- bzw. Ressourcenorientierten Variante – ein Vier-Felder-Modell (s. Abb.)

Fast kein Unterschied zwischen Menschen wird so selbstverständlich als Konfliktursache angeführt, wie „Kulturunterschiede“. Wen interessiert schon, ob

4 aus: Paul Mecheril (2004): Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim und Basel, S. 100-105

5 gekürzt aus: Projektgruppe, Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, DGB Bildungswerk Thüringen, Erfurt 2005, S. 15-19, www.baustein.dgb-bwt.de

Analytische Felder der pädagogischen Beschäftigung mit Migrationsanderen		
	Defizit	Ressource
kulturelle Identität	(1) Diagnose: (Modernisierungs-) Rückstand Migrationsandere als Minderbemittelte Tendenz: Kulturrassismus/Ethnozentrismus	(2) Diagnose: „different but equal“ Migrationsandere als die Anderen Tendenz: Kulturalismus/„Othering“
Diskriminierung	(3) Diagnose: Ausschluss Migrationsandere als Opfer Tendenz: Mangelzentriert	(4) Diagnose: (Selbst-)Positionierung Migrationsandere als Handlungssubjekte Tendenz: Überschätzung der Subalternen

Abbildung leicht modifiziert aus Mecheril (2004, S. 101)

die Ursache eines Streites darin liegt, dass sich Reiche mit Armen, Experten mit Anfängern oder Choleriker mit Friedfertigen streiten? Viel wichtiger für unsere Interpretation sind oft eingebaute Alltagstheorien über „große Unterschiede“ und die sichere Alltagsweisheit, dass Kulturkontakt nun mal Konflikt heiße. Ähnlich wie beim Verweis auf das fast-natürliche „Du kannst mich einfach nicht verstehen“ zwischen den Geschlechtern steht auch hinter dem Schlagwort „interkultureller Konflikt“ oft der Wille zur Vereinfachung. Denn ein „natürlicher“ Konflikt kann und muss nicht gelöst werden. So können wir andere, vielleicht bedeutendere Konfliktursachen, auch solche, die mit Diskriminierung zu tun haben, ausblenden. Oder aber meinen, der Konflikt lasse sich einfach lösen, wenn beide Seiten ein paar Vorurteile abrsteten, oder der Kameruner sich anpasst. Diskriminierende Strukturen müssen dabei nicht in Frage gestellt werden.

Interkulturelle und antirassistische Bildung im Widerstreit

Fragt man BildungsarbeiterInnen nach der Ursache eines solchen Konflikts, würden interkulturelle BildungsarbeiterInnen vermutlich zuerst nach den kulturellen Missverständnissen und Wahrnehmungsblockaden zwischen den Kollegen fragen. Antirassistische PraktikerInnen dagegen würden als erstes auf das Machtungleichgewicht zwischen dem deutschen und dem kamerunischen Kollegen hinweisen.

Interkulturelle und antirassistische Bildung wollen Konflikte wie den geschilderten daraufhin reflektieren, ob und wenn ja wie kulturelle Zugehörigkeiten, rassistische Ungleichheit und soziale Veränderungen die Lebenswirklichkeit von Menschen prägen. Sie wollen der Internationalisierung der Lebenswelt Rechnung tragen, Minderheiten unterstützen, die Veränderungen verständlich machen, die mit Migration entstehen, rassistische Einstellungen bekämpfen und ein besseres Verständnis zwischen Menschen verschiedener Gruppen befördern. Aufgrund ihres unterschiedlichen Fokus werden die Ansätze oft als Gegensätze begriffen. Sieht man sich jedoch die Bildungspraxis an, stellt man fest, dass der Gegensatz meist kleiner ist als in der Theorie: Oft werden die Begriffe interkulturell und antirassistisch gleichbedeutend benutzt. Viele Methoden lassen sich nur schwer genau einem Ansatz zuordnen. Wir verstehen beide Ansätze als ergänzend. (...)



Chancen und Grenzen interkultureller und antirassistischer Ansätze

Interkulturelle Bildung fragt nach der Lebenswirklichkeit der TeilnehmerInnen. Sie will für unterschiedliche Wahrnehmungen sensibilisieren, Konfliktfähigkeit stärken, zum Perspektivwechsel ermuntern und Empathie befördern. Zu ihren Schlüsselbegriffen gehören Selbst- und Fremdreflexion, Offenheit, Anerkennung (von Differenz), Wertschätzung, Versöhnung und Dialog.

VertreterInnen der antirassistischen Bildungsarbeit kritisieren diesen Ansatz als zu subjektorientiert, zu individualpsychologisch und zu wenig gesellschaftskritisch. Sie bezeichnen sogar einige Ansätze der interkulturellen Bildungsarbeit als kulturalistisch, das heißt, kultur-rassistisch. Sie kritisieren, dass die interkulturelle Bildung herkunftskulturelle Prägungen zu ernst nehmen und selbst kulturelle Stereotypen produziere. Der Faktor Kultur werde überbewertet und andere Konflikte damit überdeckt. Die interkulturelle Pädagogik sei mitverantwortlich für die „Ethnisierung sozialer Konflikte“, also die Verschleierung sozialer Konfliktlagen durch die Erklärung mit kulturellen Differenzen. Statt alle Unterschiede zwischen Menschen als Kulturunterschiede zu verstehen, müsse die interkulturelle Pädagogik wahrnehmen, dass auch Diskriminierung soziale – also nicht herkunftskulturelle – Gruppenzugehörigkeiten hervorbringe. Und schließlich entstehe so ein Teufelskreis: Soziale Benachteiligung aufgrund von Herkunft oder Kultur führe zu sozialer Deklassierung, die dann wiederum den Eindruck erweckt, sie sei Ergebnis einer minderwertigen Herkunftskultur. Genau diesen Zusammenhang müsse Bildungsarbeit aufklären.

Antirassistische BildungsarbeiterInnen sehen die Hauptursache für Konflikte in der Einwanderungsgesellschaft eher in wirtschaftlichen, politischen, rechtlichen Strukturen und alltäglich gewordenen Ungleichheitspraktiken als in kulturellen Differenzen und mangelndem Verstehen zwischen den Kulturen. Respekt vor Differenz sei erst unter der Vorausset-

zung von Gleichheit möglich. Soziale Ungleichheiten sähen zwar unter bestimmten Umständen wie Kulturkonflikte aus, könnten aber als solche nicht verstanden und bearbeitet werden.

Antirassistische Bildung konzentriert sich dagegen auf die Beziehung zwischen individueller und struktureller Diskriminierung. Sie fragt, welche Machtgefälle es in einer Situation gibt und wem sie nutzen. Sie möchte über die Geschichte rassistischer Bilder und Praktiken aufklären und Handlungsmöglichkeiten gegen Rassismus und für eine tatsächliche Gleichstellung entwickeln. Zu ihren Schlüsselbegriffen gehören: Kritische Gesellschaftsanalyse, soziale Gerechtigkeit, politische und rechtliche Gleichstellung sowie Gesellschaftsveränderung und Opposition.

Interkulturell orientierte BildungsarbeiterInnen werfen dem antirassistischen Ansatz vor, er spreche Menschen kulturelle Prägungen ab und ignoriere, dass kulturelle Zugehörigkeit – egal ob real oder konstruiert – die Grundlage für Selbstbilder, Einschätzungen, Erfahrungen und Diskriminierungen ist. Ein solches Ausblenden von Unterschieden zwischen den Kulturen verhindere die Entwicklung praktischer gleichstellungspolitischer Aktivitäten, mit denen auch Differenz anerkannt würde. Ausgeblendet werde auch, dass alle strukturverändernden Ideen nutzlos seien, wenn die Menschen dazu nicht bereit seien, weil sie individuelle Vorurteile pflegten. Um diese zu bekämpfen, fehlen ihrer Ansicht nach dem antirassistischen Ansatz subjektorientierte Methoden.

... ohne Angst verschieden sein (Adorno)

Wir glauben, dass das Handeln gegen Rassismus weder ohne konfliktfähige und offene, sich gegenseitig in ihrer Unterschiedlichkeit anerkennende Menschen auskommt, noch ohne eine kritische Gesellschaftsanalyse, die die Denk- und Verhaltensweisen von Menschen in Machtstrukturen analysiert und zu verändern sucht. Der Baustein enthält deshalb Methoden und Materialien aus dem Repertoire beider Ansätze. Dazu zählen beispielsweise subjektorientierte Aktivitäten, die Wahrnehmungsprozesse, Vorurteile und Feindbilder zum Thema machen. Ebenso beziehen wir uns positiv auf den interkulturellen Impuls, Menschen, ihre Lebenswirklichkeit und ihre Interpretationen zum Ausgangspunkt von Lernprozessen zu machen.

Wir propagieren jedoch nicht eins der derzeit populären „Interkulturellen Kompetenztrainings“, bei dem Sozialtechniken für das Managen von Differenz vermittelt werden; Sozialtechniken, mit denen eine Gruppe die Fähigkeit erwirbt, unter Beibehaltung von ungleichen Machtverhältnissen im Kontakt mit

Angehörigen einer anderen Gruppe ihre Ziele unverändert durchzusetzen. Mit unserem auf praktische Gleichstellung orientierten Ansatz geht es uns vielmehr darum, sowohl einzelne Menschen mit ihren Interpretationen zum Ausgangspunkt von Veränderung zu machen als auch etablierte Strukturen selbst zu verändern. Den Willen, Strukturen zu verändern, teilen wir mit der antirassistischen Pädagogik. Wir analysieren deshalb die Lebenswirklichkeit der TeilnehmerInnen und ihre Deutungen, Handlungen und Widersprüche nicht isoliert, sondern innerhalb ihrer gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Statt Menschen auf „ihre Kultur“ zu reduzieren, sehen wir sie als Individuen, die in Auseinandersetzungen mit den politischen, ökonomischen und kulturellen Bedingungen eine eigene, wenn auch strukturell mitbestimmte Lebenspraxis entwickeln. In diesen gesellschaftlichen Entstehungsprozess individueller Lebenswirklichkeit gehen als ein Moment auch ethnisierte und ethnische Dimensionen ein.

Darüber hinaus wollen wir herausfinden, was Kultur und Gruppenzugehörigkeiten für uns und andere bedeuten und wofür sie nützlich sein können. Zum Beispiel für Identität, Selbstvergewisserung, als Anspruchsberechtigung für den Zugang zu Rechten und Ressourcen und als Legitimation für die Abwertung anderer. Wir analysieren den individuellen situationspezifischen Nutzen von Feindbildern, analysieren Feindbilder aber auch als gesellschaftliche Normalität und Ausdruck von Machtverhältnissen. Wir wollen keine Anti-Vorurteils-Moralisierung, die gesellschaftliche Probleme zu Problemen von vorurteilsvollen Einzelnen umformuliert. Wir möchten dazu beitragen, dass die TeilnehmerInnen unserer Seminare sich und andere als vielfältig gestrickte Menschen kennen lernen, sich als gleichwertig und interessant erleben, Unterschiedlichkeit, Widersprüche und auch Konflikte aushalten lernen und gemeinsame Schritte gegen Diskriminierungen entwickeln.

Eine solche Bildungsarbeit muss paradox denken. Sie darf Menschen weder kulturalistisch auf ihre „Herkunftskultur“ festlegen, noch darf sie die Lebenswirklichkeit und die verschiedensten sozialen Zugehörigkeiten der Einzelnen ignorieren. Und weil wir einen Menschen durch zahlreiche soziale Gruppenzugehörigkeiten geprägt sehen, könnte man unseren Ansatz vielleicht nicht nur als interkulturell, sondern vielmehr als inter-sozio-kulturell bezeichnen.

(...)

Interkulturelle Gleichstellungspolitik – Interkulturelle Pädagogik in einem Land mit unzivilisierter Ausländerpolitik

(Franz Hamburger)

Toleranzerziehung und Kommunikationsseminare versuchen Konflikte zu managen, vernachlässigen jedoch oft die Analyse von rechtlichen, sozialen, politischen und wirtschaftlichen Ungleichheitsstrukturen und propagieren einen „falschen Betriebsfrieden“. Wir möchten, dass unsere Bildungsarbeit ein Handwerkszeug zur Veränderung der Realität ist. Wir wollen deshalb in unseren Seminaren ein Wissen darüber erarbeiten, wie soziale Dynamiken im Zusammenhang mit sozialer Ungleichheit, Geschlecht, Religion, Ethnizität, lokalen Gewohnheiten funktionieren und in welchen Situationen Unterschiede zum Tragen kommen. Wir wollen beitragen zu einem erweiterten Wissen über Gruppenbildungsprozesse und ihre konkreten historischen und sozialen Hintergründe, über Migrationsprozesse und ihre Auswirkungen. Und wir wollen nicht zuletzt Analyse- und Handlungskompetenzen für Gleichstellungsinitiativen im Alltag entwickeln. Uns interessieren Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt, bei Bewerbung und Einstellung, Hierarchien in der Arbeitsorganisation und Diskriminierungen im betrieblichen Klima (...)

Kulturalisierung bzw. Ethnisierung bedeutet, soziale Verhältnisse, Gruppen, individuelle Zugehörigkeit und soziale Bindungen mit Hilfe kultureller, also ethnischer, Kategorien zu beschreiben. Kulturalisierende Betrachtungsweisen nehmen Herkunftskultur als dominanten Unterschied zwischen Menschen wahr.

Individuelle Prägungen und andere Gruppenzugehörigkeiten werden demgegenüber ebenso ausgeblendet, wie die Bedeutung, die soziale und politische Ausgrenzung für die Gruppenbildung haben. Indem Menschen auf eine ethnisch „andere“ Herkunft festgelegt werden, wird ihre Zugehörigkeit zur Mehrheitsgesellschaft in Frage gestellt. Ein gutes Beispiel für eine kulturalisierende Pädagogik ist ein Seminar, in dem Ekin aufgefordert wird, „ihre türkische Eigenart darzustellen“ ganz unabhängig davon, ob sie sich mit den dieser Eigenart zugerechneten Eigenschaften identifiziert. So wird Ekin pädagogisch zur „Anderen“ gemacht und ein Unterschied zwischen ihr und anderen pädagogisch hergestellt. (...)

Als (Fremd-)Ethnisierung bezeichnet man Zuschreibungsprozesse, in denen „andere“ ethnisch interpretiert werden. Als Selbstethnisierung bezeichnet man die Zuschreibung ethnischer Eigenschaften innerhalb einer Gruppe. Selbstethnisierungsprozesse sind nicht immer „selbstbestimmt“, sondern oft auch Reaktionen auf Ausschluss- und Diskriminierungserfahrungen.

gen. So beschreiben sich z.B. Jugendliche in der 3. Generation als „Türken“ oder „Iraner“, weil ihnen als Ferdan und Ali kein Platz zugestanden wird.

Auch für MigrantInnen hat eine kulturalistische Perspektive einen Nutzen. Mit ihr können Unsicherheiten klein gehalten und in Konflikten Loyalität zur Herkunftskultur eingefordert werden. Kulturalisierungen helfen, schlechte Zustände als richtig anzusehen, statt zu versuchen, sie zu verändern.

Auch die ostdeutsche Selbstethnisierung im Jahr 1989 unter dem Motto „Wir sind ein Volk“ war nicht allein Ausdruck gemeinsamer Kultur. Sie folgte auch zweckrationalen Motiven, die naturrechtlich als „wir sind Deutsche“ verkleidet wurden. Auch viele Aus- und Übersiedler zieht nicht die kulturelle Gemeinsamkeit nach Deutschland. Sie setzen Selbstethnisierung als Strategie ein, um über die Zugehörigkeitsfeststellung Aufenthaltsrechtsansprüche geltend zu machen. Sogar die nationalen Töne von Deutschen sind oft strategische Selbstethnisierungen, um sich unter den Bedingungen von Konkurrenz einen Vorteil zu verschaffen.

Selbstethnisierung dient oft der Legitimation von Dominanz, der Sicherung von Privilegien und zum Geltendmachen von Ansprüchen. Selbst- und Fremdethnisierung haben also einen Gebrauchswert als Kapital in sozialen Auseinandersetzungen. Wir untersuchen, wie Gruppenzugehörigkeit instrumentalisiert wird, welche Leistungen sie für die Selbstbehauptung erbringt und auch, wie sie ein Mittel des Widerstandes gegen die Einfügung in gesellschaftliche Strukturen sein kann. Wir verstehen Selbstethnisierung als einen Teil der Bewältigung von Lebensrealität und wollen die Gründe und Bedingungen analysieren, in denen das stattfindet.

(...)

Literaturtipp:

Scheve, Sigrun / Schwierts, Jürgen: Unterschiede wahrnehmen – Gemeinsamkeiten stärken. Arbeitshilfe für die gewerkschaftliche Arbeit zu den Themen Diskriminierung, Rassismus, Interkulturelle Gleichstellungspolitik. (Bezug über: Union Druckerei, Theodor-Heuss-Allee 90 – 98, 60486 Frankfurt a. M., Tel. 069 / 795 21 71)

Bernd Fechler: **Ethnisierte Konflikte¹**

Im Einwanderungsland Deutschland scheinen viele Konflikte allein durch die unterschiedliche ethnisch-nationale bzw. religiöse Zugehörigkeit der Beteiligten einen interkulturellen Hintergrund zu besitzen. In der deutschen Öffentlichkeit debattiert man wahlweise über Gewalt an Schulen, Kopftücher, Parallelgesellschaften, die vermeintliche Unvereinbarkeit des Islams mit der Demokratie oder gar das Scheitern der multikulturellen Gesellschaft.

Das Zusammenleben in einer durch Globalisierung und Migration geprägten Gesellschaft ist kompliziert geworden. Aber ist „Kultur“ überhaupt der entscheidende Schlüssel zum Verständnis und zur erfolgreichen Bearbeitung solcher Konflikte?

Was sind „interkulturelle“ Konflikte?

Nach der populären Theorie vom **Kulturkonflikt** resultieren „interkulturelle“ Konflikte aus Missverständnissen und konkurrierenden Normen und Werten, die auf Unterschiede zwischen den „Kulturen“ der Beteiligten – damit sind in der Regel die Herkunftsländer gemeint – zurückzuführen sind. In Fachkreisen wird das Modell vom Kulturkonflikt eher kritisch gesehen. Die Bedenken richten sich gegen einen statischen, auf das Ethnisch-Nationale eingeeengten Kulturbegriff und gegen die Vorstellung, dass „Kultur“ als eine Art mentaler Programmierung das Verhalten der Menschen wesentlich bestimmt – vor allem natürlich das der „Anderen“. Denn in der Praxis dient dieses Konzept insbesondere Vertretern der Mehrheitsgesellschaft dazu, allein die Kultur der „auslän-

dischen“ Minderheiten zu problematisieren. Mit dem Fokus auf „unterschiedliche Mentalitäten“ wird deren Fremdheit und Andersartigkeit betont und als Ursache für Integrationsprobleme und Konflikte dargestellt. Dabei übersieht die Fixierung auf „Kultur“ andere Faktoren, die das Zusammenleben in einer Einwanderungsgesellschaft oft in weitaus stärkerem Maße bestimmen.

Solchen Bedenken trägt das Modell vom **Kampf um Anerkennung** Rechnung. Es betont die sozialen, rechtlichen und politischen Aspekte, die mit dem Prozess der Migration verbunden sind. Konflikte ergeben sich danach vor allem aus Konkurrenzen um sozialen Status und gesellschaftliche Machtverteilung: Wie ist das Zusammenleben zwischen Mehrheit und Minderheiten geregelt? Wer gehört dazu? Wer hat das Sagen? Welche Menschen und Gruppen werden in dem, was ihnen wichtig ist, respektiert und anerkannt? In solchen Status- und Anerkennungskämpfen wird „Kultur“ von den Beteiligten vor allem aus strategischen Gründen ins Spiel gebracht. Mit der Konstruktion von Selbst- und Fremdbildern wird Politik – Identitätspolitik – gemacht. Aus der Zugehörigkeit zu einer ethnisch-kulturell definierten Gruppe werden spezielle Ansprüche, Rechte und Pflichten abgeleitet. Viele ganz „normale“ Interessen- oder Verteilungskonflikte bekommen so einen „kulturellen Überbau“. Sie werden „kulturalisiert“ bzw. „ethnisiert“ (siehe Abb. Ethnisierung). Um dieses komplexe Wechselverhältnis von Macht und Differenz angemessen zu beschreiben, müssen deshalb auch Phänomene wie Rassismus und institutionelle Diskriminierung thematisiert werden.

(...)

Für den Umgang mit interkulturellen und ethnisierten Konflikten lassen sich keine Patentrezepte formulieren. Drei **Merkmale für Mitarbeiter/innen aus pädagogischen und sozialen Institutionen** erscheinen uns jedoch zentral:

¹ Bernd Fechler: Hintergrund Ethnisierte Konflikte, aus: Jugendbegegnungsstätte Anne Frank: Zivile Kräfte Stärken. Angebote der Jugendbegegnungsstätte Anne Frank bei akuten Problemen mit Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, ethnisierten Konflikten und anderen Formen der Diskriminierung, Frankfurt am Main 2006, S. 24-25. Bezug: JBS Anne Frank, Hansaallee 150, 60320 Frankfurt am Main, Tel.: 069-5600020, www.jbs-anne-frank.de

- **Differenzsensibel** ... heißt, nicht vorher schon zu „wissen“, wie jemand aufgrund seiner Herkunft ist (denkt, fühlt, handelt), sondern offen zu sein für das, wie der andere sich selbst sieht und gesehen werden möchte. Respektieren Sie solche Selbstbeschreibungen – gerade wenn diese nicht den gewohnten nationalstaatlichen Sortiermustern folgen. Und wechseln Sie immer einmal die Perspektive. Denn was für Sie „normal“ und selbstverständlich ist, kann von einer anderen Position aus als fremd und unfair erlebt werden.
- **Dominanzsensibel** ... heißt, wahrzunehmen, in welchem Verhältnis Sie ökonomisch, sozial oder rechtlich – zum Beispiel durch Ihre institutionelle Rolle und berufliche Position – zu Ihrem Gegenüber stehen. „Interkulturelle“ Konflikte sind in aller Regel keine Auseinandersetzungen auf Augenhöhe, sondern von einem Machtgefälle geprägt.

Leugnen Sie diese Tatsache nicht, und gehen Sie verantwortlich mit Ihrer Macht um. Nehmen Sie Rassismuskritik ernst. Beziehen Sie nicht alles auf sich persönlich, sondern fragen Sie nach strukturellen Ursachen für chronisch auftretende Konflikte.

- **Kontextsensibel** ... heißt, jedes Mal neu zu fragen, wozu das „kulturelle Ticket“ von den Beteiligten in einer bestimmten Situation ins Spiel gebracht wird. Niemand ist gänzlich durch seine Kultur „programmiert“. Auch wenn Kultur oder Herkunft die Arena des Konflikts bestimmen sollten, fragen Sie immer auch nach den Interessen und Bedürfnissen der Konfliktparteien. Was den Betroffenen „heilig“ ist, lässt sich nur begrenzt diskutieren. Oft aber lassen sich für Wertekonflikte pragmatische Lösungen finden, die im konkreten Einzelfall funktionieren.

Ethnisierung: „Kultur“ als Strategie

Schält sich während der Konfliktbearbeitung „der kulturelle Background“ als Thema heraus, ist oft ein strategischer Umgang mit dem Faktor Kultur, Ethnizität oder Herkunft zu beobachten. Folgende Unterscheidungen können weiter helfen:

1. Wer ethnisiert wen?

- **Fremd-Ethnisierung:** Die Betroffenen werden von anderen durch Verweis auf ihre Herkunft, Kultur, Andersartigkeit etikettiert
- **Selbst-Ethnisierung:** Die Betroffenen betonen

selbst ihre Herkunft, Kultur, Andersartigkeit

2. Aus welcher Position wird ethnisiert?

- Aus der **Machtposition** heraus (Mehrheitsangehörige, Etablierte)
- Aus der **Ohnmachtposition** heraus (Minderheiten, Außenseiter)

3. Aus der Kombination dieser Kriterien ergeben sich Anhaltspunkte für den möglichen **strategischen Nutzen einer Ethnisierung:**

	Selbst-Ethnisierung	Fremd-Ethnisierung
Macht-Position	Verteidigung von Privilegien: „Wer dazugehören will, muss sich unserer deutschen / christlichen / abendländischen Leitkultur anpassen.“	Psychologisierung und Abwertung: „Die sind auf Grund ihrer Mentalität leicht reizbar und integrationsunfähig.“
Ohnmacht-Position	Einklagen von Sonderrechten und Rechtfertigung des eigenen Rückzugs: „Als gläubige Muslime darf unsere Tochter nicht zum Schwimmunterricht.“	Moralische Anklage und Abwertung: „Deutsche sind arrogant und rassistisch.“ „Die westliche Kultur ist moralisch bankrott.“

*Pädagogisches Team der
Jugendbegegnungsstätte Anne Frank:*

**Rassismus: Struktur – Funktionen –
Handlungsperspektiven²**

RASSISMUS bezeichnet eine Unterteilung und Hierarchisierung von Menschen nach Herkunftsmerkmalen. Der klassische, biologistische Rassismus berief sich dabei auf unterschiedliche Rassen, während der **NEORASSISMUS** – als Reaktion auf die wissenschaftliche Unhaltbarkeit und politische Ächtung von Rasetheorien – mit der angeblichen Unvereinbarkeit und Unaufhebbarkeit kultureller Differenzen argumentiert.

Beide Formen des Rassismus definieren Zugehörigkeiten, aus denen Privilegien, Rechte und Ansprüche abgeleitet, d.h. Dominanzverhältnisse begründet werden.

Noch immer wird der Begriff „Rassismus“ in Deutschland von vielen Menschen in verantwortlicher Position nur mit spitzen Fingern angefasst. Mit diesem Thema will man nicht in Verbindung gebracht werden. Das scheint zu einem großen Teil daran zu liegen, dass man Rassismus wesentlich als Ideologie oder Eigenschaft einzelner „Rassisten“ begreift und diese oft dazu noch in der Nähe rechtsextremer Gesinnungstäter verortet.

Dabei bezeichnet das Wort Rassismus nicht primär die Einstellung oder den Charakter von Individuen, sondern von bestimmten **gesellschaftlichen Strukturen**. Und diese sind weit verbreitet. Es geht um einen tief verankerten, wie selbstverständlich wirkenden Mechanismus, Menschen unterschiedlich einzuordnen – in solche, die dazugehören, und solche, die nicht dazu gehören. In Wir und die Anderen, in Inländer und Ausländer, in Deutsche und „kulturell Fremde“, in Mehrheiten und Minderheiten.

Wir alle sind in solche Mechanismen verstrickt – oft ohne es zu merken oder zu wollen: Wer bekommt eher eine Wohnung vermietet, wird bei gleicher Qualifikation eingestellt, wird schneller eines Verbrechens verdächtigt, bekommt einen Ausruhter eher verziehen und so weiter?

² aus: Jugendbegegnungsstätte Anne Frank: Zivile Kräfte Stärken. Angebote der Jugendbegegnungsstätte Anne Frank bei akuten Problemen mit Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, ethnisierten Konflikten und anderen Formen der Diskriminierung, Frankfurt am Main 2006, S. 18-19. Bezug: JBS Anne Frank, Hansaallee 150, 60320 Frankfurt am Main, Tel.: 069-5600020, www.jbs-anne-frank.de



Wie funktioniert Rassismus?

- 1. Unterscheidung von Menschen** anhand bestimmter äußerlich feststellbarer oder gedachter Merkmale (z.B. Hautfarbe, Nasenform, Kleidung). Diese Differenz wird mit Abstammung bzw. ethnisch-kultureller oder nationaler Zugehörigkeit in Verbindung gebracht.
- 2. Naturalisierung:** Äußere Merkmale werden mit „inneren“ Eigenschaften (Charakter, Mentalität, Intelligenz, Temperament usw.) in Verbindung gebracht und diese als „wesenhaft“ festgestellt.
- 3. Bewertung** der „Mentalitäten“ der Anderen als zu meist negativ, d.h. minderwertig und unterlegen. Es gibt jedoch auch positive Bewertung (= positiver Rassismus: „Schwarze haben Rhythmus im Blut“).

Diese Zuordnungen erfolgen aus einer **Dominanz- bzw. Machtposition**.

Rassismus hat viele Gesichter

Wer über Rassismus spricht, sollte nicht so sehr auf „die Rassisten“ schauen, sondern von den Erfahrungen derjenigen ausgehen, die sich diskriminiert fühlen und den Blick auf die dahinter stehenden Strukturen richten.

Rassismuserfahrungen „... bestehen nicht allein in angedrohten oder faktischen körperlichen Attacken. Bei Rassismuserfahrungen kann es sich um massive (z.B. körperliche Gewalt) oder subtile (z.B.: abfällige Blicke in der U-Bahn) Erfahrungen handeln. Rassismuserfahrungen können von Kontexten vermittelt werden, die stärker von strukturell-institutionellen Aspekten geprägt sind (wie z.B. Erfahrungen mit Verwaltungen, Polizei oder am Arbeitsplatz) oder von Kontexten, die eher von Handlungsweisen Einzelner bestimmt werden. Die Erfahrung von Rassismus kann unmittelbar über soziale Interaktionssituationen vermittelt werden. Sie kann aber auch über Vorstellungen, Träume, Befürchtungen und Bilder (imaginative Vermittlungsweise) wie auch über Zeitungs-, Radio-, Fernsehberichte und andere Informationen aus beispielsweise Internet oder Werbung (mediale Vermittlungsweise) hervorgerufen werden.“ (Paul Mecheril 2004, S. 199 f.)

Was tun gegen Rassismus?

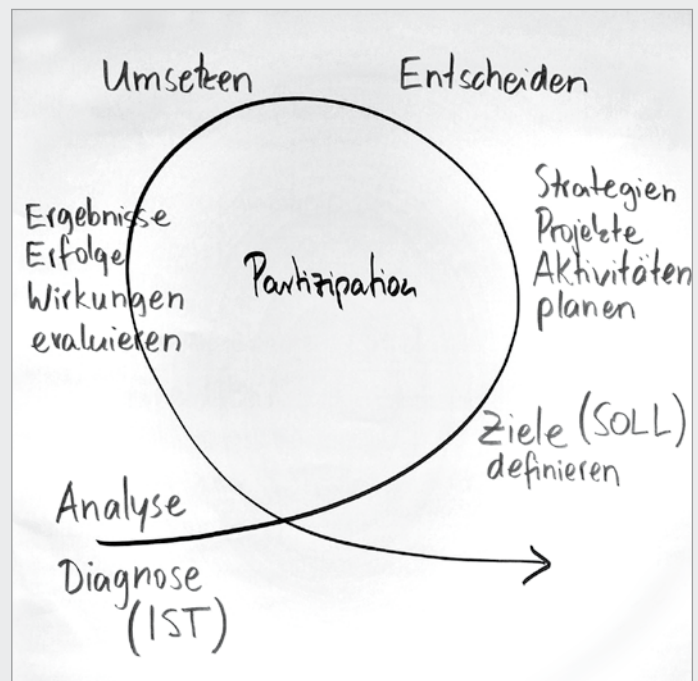
1. Pädagogische Arbeit gegen Rassismus – Prävention

„Es macht keinen Sinn, Rassismus unter dem moralischen Aspekt „Du sollst nicht rassistisch sein“ zu thematisieren, zumal dies den Jugendlichen als selbstverständliche Forderung bekannt ist. Ziel ist vielmehr, mit den Jugendlichen gemeinsam zu überlegen, wo dieser scheinbar allgemeine Grundsatz in unserer Gesellschaft – in unserem Alltag, in Gesetzen, in Reden von PolitikerInnen – nicht eingelöst wird. Diese Sensibilisierung ist unseres Erachtens eine notwendige Voraussetzung, um mit dem alltäglichen Phänomen Rassismus bewusster umzugehen und gemeinsam zu überlegen, was gegen Rassismus getan werden kann.“ (Jugendbegegnungsstätte Anne Frank, 2003, S. 130)

2. Umgang mit einem Rassismusvorwurf – Intervention

Die Betroffenen ernst nehmen. Sehr oft erleben Menschen, die sich rassistisch diskriminiert fühlen, von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft Abwehr und Unverständnis. Ihre Erfahrungen werden

- relativiert: „Das ist doch nur ein Einzelfall – das war bestimmt nicht so gemeint.“
- abgewertet: „Das hast Du in den falschen Hals gekriegt. Du bist einfach zu empfindlich.“





- negiert: „Das kann nicht sein. Ich weiß, dass Dein Lehrer kein Rassist ist.“

Nicht mehr das Berichtete ist das Problem, sondern der Problemsteller: Seine bzw. ihre Glaubwürdigkeit wird in Frage gestellt, eine konstruktive Bearbeitung wird verhindert.

- Erkennen Sie Rassismuserfahrungen an: Die Betroffenen entscheiden, was sie als rassistisch / diskriminierend empfinden.

Aber auch eigenmächtiges Handeln „für“ die Betroffenen kann entmündigend wirken.

- Orientieren Sie sich an den Wünschen der Betroffenen, die oft sehr genau wissen welche (langfristige) Unterstützung ihnen gut täte.

Die Beschuldigten ernst nehmen und ihre Sichtweisen anhören.

- Unterscheiden Sie klar zwischen der problematischen Handlung und der Person: Wenn jemand etwas Diskriminierendes gesagt oder getan hat, geht es oft auch um persönliche Probleme, soziale Ängste oder konflikthafte Erfahrungen, die rassistisch verarbeitet werden, an sich aber Anerkennung verdienen.
- Nutzen Sie die Chancen einer pädagogischen Beziehung: Stellen Sie die Beschuldigten nicht öffentlich an den Pranger. Bleiben Sie so lange es geht im Dialog. Bieten Sie den Beschuldigten einen geschützten Rahmen, sich zu erklären. Nehmen Sie ihre Erfahrungen und Gefühle ernst. Stellen Sie aber auch klar, dass Sie rassistischen Schlussfolgerungen nicht zustimmen können.

- Wenn deutlich wird, dass rassistisches Gedanken-gut ideologisch fest verankert ist oder andere weiterhin beleidigt und angegriffen werden, sind die **Grenzen eines Dialogs** erreicht: Kündigen Sie Sanktionen an und setzen Sie diese durch, um mögliche Opfer zu schützen und Nachahmereffekte zu unterbinden.

3. Umgang mit strukturellem und staatlichem Rassismus

Oft sind Rassismuserfahrungen nicht Folge individuellen Tuns, sondern institutioneller Strukturen, gesellschaftlicher Zustände oder staatlichen Handelns.

- Fördern Sie in Ihrer Einrichtung die Auseinandersetzung mit dem Thema „institutionelle Diskriminierung“.
- Fördern Sie Partizipation. Verstärken Sie als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft die Kooperation mit Vertretern und Initiativen von Minderheiten.
- Zeigen Sie sozialen Mut und demokratische Verantwortung. Beziehen Sie kritisch Stellung gegenüber Abschiebungen von Flüchtlingen und Asylbewerbern. Setzen Sie sich ein für eine humane Einwanderungs- und Integrationspolitik.

DGB Thüringen, Projektgruppe, Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit:

Drei Thesen zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit³

Normalität als Problem

– Aufforderung zur Selbstreflexion

Rassismus ist ein Problem der Mehrheitsgesellschaft. Nicht-rassistische Bildungsarbeit setzt die Teilnahme von Menschen, die rassistisch diskriminiert werden, nicht voraus. Statt die Erklärung und Lösung für Rassismus bei „den anderen“ zu suchen, fordern wir zu einer Beschäftigung mit dem auf, was als „deutsch“ und „normal“ gilt. Warum nehmen Weiße die Erfahrungen Schwarzer mit Rassismus oft nicht wahr und übersehen ihre eigene Privilegierung? Warum blenden Schulungen zum Betriebsverfassungsgesetz das Thema Gleichstellung von MigrantInnen regelmäßig aus? Warum vergisst Bildungsarbeit oft, dass Frauen und Männer ihren betrieblichen Alltag in vielen Punkten aus verschiedenen Perspektiven wahrnehmen? Perspektivität, also die Erkenntnis, dass der eigene soziale Ort die Brille ist, durch die wir die Welt sehen, ist eine Grundlage unseres Ansatzes.

Anerkennen heißt ernst nehmen

– gegen Opferisierung

Auch aus einer anti-rassistischen Perspektive werden MigrantInnen, Flüchtlinge, Schwarze etc. oft nur als passive Opfer von Rassismus und Ausbeutung gesehen, denen es zu „helfen“ gilt. Wir möchten dagegen alle Menschen als handelnde und verantwortliche Subjekte wahrnehmen. Rassistisch Diskriminierte haben nicht nur Erfahrungen mit Rassismus, sondern ebenso mit vielfältigen Formen des Widerstands dagegen. Die Ausblendung dieser widerständigen Geschichte, die Herabsetzung gesellschaftlich Benachteiligter zu bloßen Opfern und die Selbstphantasien wohlmeinender HelferInnen und FürsprecherInnen setzen falsche Perspektiven fort. Wir wollen statt dessen den Stimmen von MigrantInnen und den Erfahrungen rassistisch Diskriminierter Raum und Gewicht verschaffen – in der Gesellschaft wie im Seminar.

Rassistisch diskriminierte Menschen ernst zu nehmen bedeutet auch, sie als unterschiedliche und widersprüchliche Personen zu sehen. Das heißt, migran-



tische SeminarteilnehmerInnen nicht nur als ExpertInnen für Rassismus anzusprechen, sondern ebenso ihre Erfahrungen aus allen anderen Lebens- und Arbeitsbereichen aufzugreifen, wie die anderer TeilnehmerInnen.

Ernst nehmen beinhaltet gegebenenfalls auch Kritik. So sollten beispielsweise antisemitische Äußerungen von Jugendlichen mit arabischem Hintergrund ebenso zum Thema gemacht werden wie antisemitische Äußerungen von Jugendlichen mit deutscher Herkunft.

Differenzen und Subjekt-Status anerkennen

„Vergesse, dass ich schwarz bin, aber vergesse nie, dass ich schwarz bin“, schrieb die Schriftstellerin Pat Parker. Ihr irritierender Appell fordert, Unterschiede einerseits wahrzunehmen, andererseits aber nicht in allen Lebenslagen als Trennlinie in den Raum zu stellen. Wir empfehlen einen genauen und situationsabhängigen Blick auf Gemeinsamkeiten und Differenzen.

Menschen sind aktive GestalterInnen ihrer Lebenswirklichkeit. Sie entscheiden, als was sie sich selbst verstehen, aber sie sind in diesem Prozess nicht frei von gesellschaftlichen Zwängen. Wir sprechen Menschen in erster Linie als Subjekte an, und nicht automatisch als Träger von Gruppenkulturen. Wenn Menschen sich selbst auch als Zugehörige von Gruppen verstehen, so muss das in unseren Seminaren berücksichtigt werden. Das bedeutet jedoch nicht, dass wir Zugehörigkeitskategorien, die TeilnehmerInnen unserer Seminare für sich beanspruchen, unproblematisiert stehen lassen: Im Gegenteil, wir gehen ihrer subjektiven und gesellschaftlichen Bedeutung nach.

³ Projektgruppe, Unser Konzept (stark gekürzt), DGB Bildungswerk Thüringen, Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, Erfurt 2005, S. 5-11, www.baustein.dgb-bwt.de

Stephan Bundschuh:

Von Menschen und Strukturen. Anmerkungen zur interkulturellen Arbeit im Verband¹

(...) **Interkulturelle Arbeit** hatte anfangs die Aufgabe, Menschen einer Kultur zu befähigen, mit Menschen anderer Kulturen so zu kommunizieren, dass Verständigung und Anerkennung des anderen möglich war. Damit aber lief sie Gefahr, die Individuen auf ein Allgemeines, nämlich die Kultur festzulegen und damit ihrer Individualität zu berauben.

Eine doppelte Festlegung fand statt: Das Individuum wurde mit einer Kultur identifiziert und diese Kultur wurde als statisch beschrieben. Damit aber war interkulturelle Arbeit dort angelangt, wogegen sie sich ursprünglich richtete: bei der Entsubjektivierung und Fixierung von Kultur ähnlich dem von ihr kritisierten Rassenbegriff. Diese Kulturalisierung bedeutet u.a., „dass die kulturelle Herkunft und Position eines Menschen als hervorstechendes und prägendes Merkmal für Identität und Verhalten dieser Person angesehen werden. Andere Momente wie soziales Geschlecht, Bildung, sozioökonomischer Status oder Klassenzugehörigkeit, aber auch das Vermögen von Subjekten, ein kritisches und absetzendes Verhältnis zu ihrer kulturellen Herkunft und den sie prägenden Einflüssen zu etablieren, treten demgegenüber weitgehend oder ganz in den Hintergrund.“ (Mecheril 2004, 103)

Um der Gefahr der Kulturalisierung zu entgehen, wurde der interkulturelle Ansatz selbstreflexiv, indem er seine eigenen Zuschreibungen unter die Lupe nahm und seine Orientierung auf die Bewusstseinsformen der Individuen um die Betrachtung der Strukturen, in denen die Individuen interkulturell agieren, erweiterte. So lautet auch das Resümee einer neues-

ten Einführung in die interkulturelle Pädagogik: „Die Entwicklung der interkulturellen Pädagogik wurde vor allem durch die Beschäftigung mit Migration und ihren Folgen angeregt. Dabei ist inzwischen jedoch nicht mehr ‚der Migrant‘ das vornehmliche Objekt der Betrachtung. Vielmehr geht es um die Untersuchung der gesellschaftlichen Konstellationen und Institutionen, in denen Gewanderte und Nichtgewanderte interagieren.“ (Gogolin/Krüger-Potratz 2006, 134)

Die Erfahrung lehrte, dass noch so intensive interkulturelle Trainings im Verhalten der Teilnehmenden kaum Nachwirkung zeigten, weil die Strukturen, in die die Teilnehmenden in Alltag und Arbeit zurückkehrten, sehr schnell das alte Verhalten reaktivierten.

Deshalb wird auch in der Jugendverbandsarbeit zunehmend mehr über eine **interkulturelle Öffnung** der Verbände gesprochen, die den notwendigen Rahmen für erfolgreiche interkulturelle Projekte und Maßnahmen abgibt. Sollen Mitglieder sich Anderen gegenüber aufgeschlossen zeigen, wird dies nachdrücklich initiiert und gefördert, wenn der eigene Verband sich auf allen Ebenen dem Thema der interkulturellen Öffnung stellt. Interkulturelle Öffnung gegenüber zugewanderten Kindern und Jugendlichen bedeutet ja in erster Linie, ihnen gleiche Chancen zur Partizipation anzubieten. Es muss ihnen möglich sein, sich vertikal wie horizontal in allen Bereichen eines Jugendverbands zu repräsentieren. Dies verlangt zu Beginn gezielte unterstützende Maßnahmen, auch „affirmative action“ genannt, die zu Einschnitten und Veränderungen in den institutionellen Strukturen führen. Ohne einen Organisationsentwicklungsprozess ist die interkulturelle Öffnung also kaum zu haben.

Dabei geht es nicht einfach darum, bislang Ausgeschlossenen ein Stück Integration zu gewähren, sondern das Verbandsleben selbst zu modernisieren, die Verbandsmitgliedschaft und Verbandsstruktur den aktuellen Tendenzen der Zeit anzupassen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht nur formale Partizipationschancen, sondern reale und effektive Mitwirkung anzubieten. Wenn die Partizipation von zugewanderten Jugendlichen im Verband wirklich erwünscht ist, bedeutet die Aufgabe von Traditionen nicht nur einen Verlust, sondern vielmehr die

¹ gekürzt aus: Amt für Jugendarbeit der Evang.-Luth. Kirche in Bayern/aej (Hg.): Offen für Anderes. Handbuch zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus Aussiedlerfamilien in der evangelischen Jugendarbeit, Nürnberg/Hannover o.J., S. 24-26 © Stephan Bundschuh, IDA e.V.



Möglichkeit, neue Themen und Ideen umzusetzen und dadurch auch neue Mitglieder zu gewinnen.

Das Interesse von Jugendverbänden an einer interkulturellen Öffnung ist dreifach:

- a) **politisch:** Jugendverbände treten für die Rechte und Möglichkeiten von Kindern und Jugendlichen unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem sozialen Status ein, sie sind Sprachrohre dieser Jugendlichen, und zwar durch die Jugendlichen und nicht als deren Stellvertreter. Jugendringe verstehen sich als Interessenvertretung aller Jugendlichen ihres Einzugsbereichs. Deshalb bemühen sie sich um eine größtmögliche Legitimation durch Teilnahme einer möglichst repräsentativen Zahl von Jugendlichen.
- b) **verbandlich:** Seit Jahren wird innerhalb der Jugendverbände über Mitgliederschwund und Mitgliederbindung diskutiert. Die Ursachen liegen in den veränderten jugendkulturellen Verhaltensweisen und der Schwierigkeit der Verbände, mit den kommerziellen Jugend-Events zu konkurrieren. Die Jugendverbände verlieren gleich den Kirchen, Parteien und Gewerkschaften ihre bindende Kraft. Zugewanderte Jugendliche stellen mittlerweile eine nicht mehr zu vernachlässigende Größe unter den Jugendlichen dar. Sie könnten helfen, den Mitgliederstamm zu stabilisieren.
- c) **förderlogisch:** Der Kinder- und Jugendplan des Bundes sowie zunehmend auch die Landes- und kommunalen Kinder- und Jugendpläne sowie andere Zuwendungsgeber fordern neben der verbindlichen Umsetzung von Gender Mainstreaming mittlerweile den Nachweis der Einbindung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die Verbände werden also an ihrem integrativen Erfolg gemessen. Was bislang noch nicht verbindlich seitens der Zuwendungsgeber formuliert wurde, könnte aus unterschiedlichen Gründen in wenigen Jahren zu einer Fördervorgabe werden. So haben die Jugendverbände die Wahl: entweder jetzt die Initiative zu ergreifen oder später unter nicht selbst gewählten Umständen reagieren zu müssen.

Deshalb tut sich derzeit einiges im interkulturellen Feld bei den Jugendverbänden. Um die Aktivitäten politisch und wissenschaftlich zu unterstützen, hat sich auf Bundesebene das *Netzwerk interkultureller Jugendverbandsarbeit und -forschung* gegründet, an dem die aej aktiv beteiligt ist. Einen aktuellen Überblick über die allmählich anwachsende allgemein zugängliche Literatur zur interkulturellen Öffnung der Jugendverbände gibt die Expertise von Peter Nick (Nick 2005).

Seit kurzem ist eine Zusammenstellung vielfältiger Aktivitäten der Jugendverbände im Bereich der interkulturellen Öffnung auf der Website www.idaev.de/interkulturelle_oeffnung.htm abzurufen. Dort werden viele Aktivitäten beschrieben, es finden sich Kontaktadressen, über die Informationen und Beratungen aus erster Hand zu erhalten sind, auch einige Literatur ist dort herunterzuladen. Niemand sollte der Illusion erliegen, er könne in der Jugendarbeit ein Patentrezept für die Integration finden. Der Austausch mit anderen aber ermutigt zum Experiment und vielfältigt die Ideen.

(...)

Literatur

Gogolin, Ingrid/Krüger-Potratz, Marianne (2006): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik, Op-laden/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich (UTB Einführungstexte Erziehungswissenschaften Bd. 9)

Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim/Basel: Beltz Verlag

Nick, Peter (2005): Kinder und Jugendliche mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit und/oder familiärem Migrationshintergrund in der Jugendverbandsarbeit in Deutschland. Überblick über den Forschungs- und Diskussionsstand. Expertise im Auftrag des Deutschen Jugendinstituts, München, www.idaev.de/html/Expertise%20Nick.pdf

Stephan Bundschuh/Birgit Jagusch:

Interkulturelle Öffnung der Jugendverbände quo vadis?²

(...)

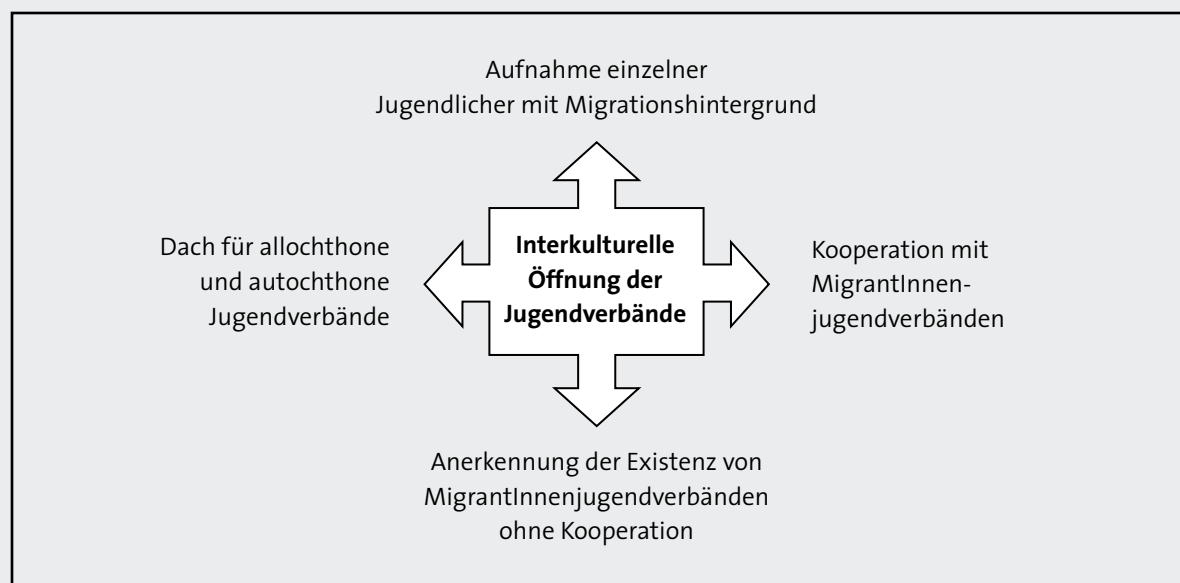
Augenblicklich werden im Kontext der Frage nach Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Jugendverbandsbereich vier verschiedene Modelle einer interkulturellen Öffnung diskutiert (Siehe Abb. unten):

- Ein Jugendverband kann sich um die Aufnahme von eingewanderten Jugendlichen als Einzelmitgliedern bemühen.
- Ein Verband kann sich als Dach anbieten, unter dem sich selbstständige autochthone und allochthone Verbände zusammen finden.
- Ein Verband will bleiben, wie er ist, erkennt aber die berechnigte Existenz von Organisationen zugewanderter Jugendlicher an und will mit ihnen kooperieren.
- Ein Verband anerkennt die Existenz von Organisationen zugewanderter Jugendlicher ohne dass sich daraus zunächst Konsequenzen ergeben.

² stark gekürzt aus: Jugendpolitik 1/2005: Migration – Integration. Die Rolle der Jugendarbeit (Zeitschrift des Deutschen Bundesjugendrings), S. 13-15, © Stephan Bundschuh und Birgit Jagusch, IDA e.V.

Es handelt sich hier nicht unbedingt um sich gegenseitig ausschließende Konzepte. Der aus einem verständlichen Verbandsinteresse heraus in der Regel bevorzugte Weg ist der erste. Er ist zugleich der älteste und scheint erst einmal der für die etablierten Verbände bequemste zu sein. Wenn ein Verband diesen Weg weiter verfolgen will, darf er nicht übersehen, dass dieser Weg bislang weitestgehend erfolglos geblieben ist. Die Enttäuschung wird in dem immer wieder zu hörenden Satz ausgedrückt: „Wir laden sie zwar ein, aber sie kommen einfach nicht.“ Deshalb wird nach Ursachen dafür gesucht, indem sich die Mehrheitsdeutschen Gedanken über die Zugewanderten machen. Die Vorstellungen, die sich Mehrheitsangehörige jedoch von Minderheiten machen, entsprechen häufig nicht der Selbstwahrnehmung der Jugendlichen. Der einzige partizipative und deshalb wohl erfolgversprechende Weg, um ein Bild von den tatsächlichen Lebenslagen, Wünschen, Bedürfnissen und Nöten zu bekommen, ist die direkte Auseinandersetzung und die Entwicklung von Formen, Gremien, Arbeitszusammenhängen, in denen Jugendliche mit Migrationshintergrund selber und unmittelbar sprechen.

Je mehr Jugendliche in einem Verband mitwirken, um so mehr Geld benötigt er, um den vielfältigen Ansprüchen seiner Mitglieder zu genügen. Neue und spezielle Angebote erfordern Einarbeitungszeit, neues Material, Qualifizierungsseminare und anderes. Die Extensivierung und Intensivierung von Partizipation wird zum Umbau der Verbandsstrukturen führen, was möglicherweise finanzielle Ressourcen bindet, aber vielleicht auch freisetzt. Jedenfalls muss,





wenn ein solches Vorhaben der Erweiterung der Zielgruppe begonnen wird, die prinzipielle Bereitschaft bestehen, dafür auch Ressourcen bereit zu stellen. Das verlangt heute eine besondere Entschlusskraft, da das Geld zumindest im außerschulischen Jugendbildungsbereich nicht mehr auf der Straße liegt. So ist es wahrscheinlich, dass die Entscheidung für neue Themen organisatorische und finanzielle Einschnitte in den etablierten und vielleicht auch liebgewonnenen Bereichen nach sich zieht.

Ein gelingendes Projekt der interkulturellen Öffnung wird aber unabhängig vom verfügbaren Geld zu einer Veränderung auf allen Verbandsebenen und zu einer Abschaffung von Privilegien führen. Es handelt sich um einen Organisationsentwicklungsprozess, der den Verband zeitgemäß modernisiert. Dabei geht es nicht einfach darum, bislang Ausgeschlossenen ein Stück Integration zu gewähren, sondern das Verbandsleben selbst zu modernisieren, die Verbandsmitgliedschaft und -struktur den aktuellen Tendenzen der Zeit anzupassen. Dazu ist es notwendig, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht nur formale Partizipationschancen, sondern auch reale und effektive Möglichkeiten der Interaktion und auch die Mitwirkung an Entscheidungen geboten werden. Wenn die Partizipation von zugewanderten Jugendlichen im Verband wirklich erwünscht ist, bedeutet die Aufgabe von Traditionen ja nicht nur einen Verlust, sondern die Möglichkeit, neue Themen und Ideen umzusetzen und dadurch auch neue Mitglieder zu gewinnen.

(...)

Birgit Jagusch:

Interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit und Empowerment von MigrantInnenjugendorganisationen³

(...)

Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist komplex und vielschichtig, so dass der folgende Beitrag nur Blitzlichter auf die Frage werfen kann, wie die Jugendarbeit in der Bundesrepublik Deutschland dazu beitragen kann, unter der Maxime der Gerechtigkeitsorientierung angemessen auf den gesellschaftlichen Wandel zu reagieren.

Interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit muss zwei Dimensionen berücksichtigen und vereinen: die interkulturelle Öffnung von Strukturen und Angeboten der Jugendarbeit und das Empowerment von selbst organisierten MigrantInnenjugendorganisationen (MJSO).

Um einen Prozess der interkulturellen Öffnung in Gang zu bringen, ist es zunächst notwendig, dass sich die einzelnen Akteure der Jugendarbeit im Vorfeld bewusst werden, dass die bisherige Jugendarbeit durch (subtile) Ausschlussmechanismen geprägt ist. Ausschlüsse, die meist ungewollt und unerkannt sind. Dazu können beispielsweise die Monolingualität, die Preise für die Angebotsnutzung, die fehlende Verankerung und Bekanntheit der Angebote in den Strukturen der Communities der Menschen mit Migrationshintergrund oder auch die Art und Gestaltung der Angebote zählen. Diese Ausschlussmechanismen sind einer der Gründe dafür, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bislang nicht adäquat an

³ erschienen in: Forum der Kulturen Stuttgart e.V. (Hg.): Dokumentation des 1. Bundesfachkongress Interkultur, Stuttgart 2007, S. 48-51, © Birgit Jagusch, IDA e.V.

den Angeboten der Jugendarbeit partizipieren und in den Gremien der Jugendarbeit nicht ausreichend repräsentiert sind. Dabei stehen diese Ausschlüsse nicht im Widerspruch zu der, nahezu alle Angebote der Jugendarbeit kennzeichnenden Kernaussage, dass diese „offen für alle Jugendlichen seien“. Diese, im Kontrast zu der praktischen Erfahrung stehende, Aussage ist vielmehr ein Indiz für die Subtilität der Ausschlusspraxen. Anspruch und Realität sind noch nicht deckungsgleich. Entsprechend müssen Akteurinnen und Akteure der Jugendarbeit selbstkritisch ihre Angebote und die Strukturen der jeweiligen Institutionen hinterfragen und nach Indikatoren suchen, die dazu führen, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht von der Jugendarbeit angesprochen fühlen. Diese zu identifizieren, ist ein wichtiger Schritt in dem Prozess der interkulturellen Öffnung. Es geht dabei nicht um Schuldzuweisungen oder Stigmatisierungen, sondern um eine Erhöhung des Bewusstseins der Akteurinnen und Akteure für die „Macht der Normalität“, die viele Angebote kennzeichnet.

Interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit ist eine notwendige Zukunftsaufgabe, die zu Partizipationsgerechtigkeit führt.

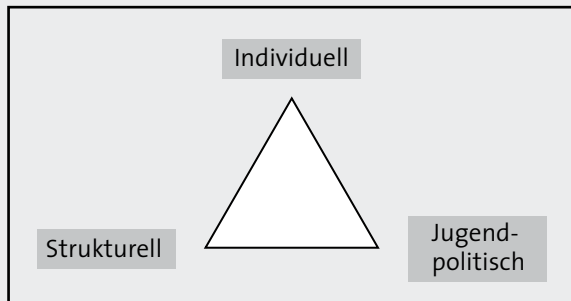
Generell gilt, vor dem Hintergrund der Entwicklung der in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Bevölkerung und auf der Basis der rechtlichen Grundlagen, die sich im 8. Sozialgesetzbuch im Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) manifestieren, dass die interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit eine der Kernaufgaben der Jugendarbeit ist, die nicht als Nebenaufgabe, sondern als Pflicht der Jugendarbeit gelten sollte. Ziel der Öffnung ist dabei, dazu beizutragen, dass alle Kinder und Jugendlichen, die in der Bundesrepublik Deutschland leben, nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch die Möglichkeit haben, sich zu beteiligen und die Jugendarbeit mitzugestalten. Aufgrund der heterogenen Ausrichtung der Akteure der Jugendarbeit, die mit unterschiedlichen Zielgruppen zu verschiedenen Themen und in heterogenen Aktionsgebieten arbeiten, müssen Konzepte der Öffnung so angelegt sein, dass sie der Heterogenität der Jugendlichen, der Angebote der Jugendarbeit sowie der regionalen und sozialstrukturellen Unterschiede Rechnung tragen. Es kann insofern also kein einheitliches Konzept geben, das die interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit für alle Akteurinnen und Akteure beschreibt, sondern eine Vielzahl an differenten Konzepten, die die Pluralität der Institutionen, wie auch der Jugendlichen, widerspiegelt.

Im Prozess der interkulturellen Öffnung müssen Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen ineinander greifen .

Im Zuge der interkulturellen Öffnung gilt es zu berücksichtigen, dass ein Prozess der Öffnung stets unterschiedliche Arbeits- und Organisationsebenen berücksichtigen und die in den einzelnen Ebenen implementierten Maßnahmen miteinander verzahnen muss. Das Dreieck der interkulturellen Öffnung stellt dabei die drei wesentlichen Ebenen dar, die unterschiedlich angegangen werden sollten. Auf der individuellen Ebene geht es insbesondere darum, die Angebote, die von Akteurinnen und Akteuren der Jugendarbeit angeboten werden, so zu gestalten, dass auch Jugendliche mit Migrationshintergrund daran teilnehmen. Es geht also darum, dass beispielsweise die Mitglieder eines Jugendverbands sich aus allen gesellschaftlichen Gruppen zusammensetzen oder Freizeitmaßnahmen und Jugendreisen einer Einrichtung nicht ausschließlich von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund wahrgenommen werden. Neben dieser individuellen Ebene umfasst ein Prozess der interkulturellen Öffnung immer auch Veränderungen in den Strukturen der einzelnen Institutionen. Auf der strukturellen Ebene kommt es darauf an, sowohl die Zusammensetzung der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden einer Institution hinsichtlich der Frage nach der Einbeziehung von Menschen mit Migrationshintergrund zu analysieren, als auch die interne und externe Darstellung der Einrichtung hinsichtlich des Anspruchs auf interkulturelle Öffnung oder gesellschaftliche Gerechtigkeit zu überprüfen. Jugend(politisch) sollte eine Institution, die sich interkulturell öffnet, öffentlich Stellung beziehen und sich hinsichtlich des Stellenwerts der Öffnung auch innerhalb der jugend(politischen) Gremien deutlich positionieren. Interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit ist nicht nur ein Prozess, der als Organisationsentwicklungsprozess verstanden werden kann, sondern beinhaltet auch politisch relevante Elemente, die es erforderlich machen, Ausgrenzung und Diskriminierung öffentlich zu skandalisieren.

Notwendig ist es zudem, dass Maßnahmen der Öffnung auf den verschiedenen horizontalen Institutionsebenen verfolgt, kommuniziert und unterstützt werden. Ein Jugendverband, der sowohl lokal, wie auch auf Landes- und Bundesebene agiert, kann nicht ausschließlich auf lokaler Ebene den Prozess der interkulturellen Öffnung beginnen, wenn die Öffnung langfristig erfolgreich sein will. Ebenso kann nicht der Vorstand einer Einrichtung den Prozess der Öffnung zur Aufgabe der Einrichtung erklären, ohne dies mit den Mitarbeitenden zu kommunizieren und die Notwendigkeit der Öffnung auf allen Ebenen im

Bewusstsein der Mitarbeitenden zu verankern. Reziprozität aller Beteiligten, ob auf haupt- oder ehrenamtlicher, lokaler oder überregionaler Ebenen sind unabdingbar.



Grafik 2: Ebenen der interkulturellen Öffnung

Es wäre jedoch zu kurz gegriffen und im Sinne einer umfassenden Strategie der Inklusion kontraproduktiv, interkulturelle Öffnung nur auf die Erhöhung des quantitativen Anteils von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu reduzieren, ohne gleichzeitig die anderen, identitätsrelevanten und gesellschaftsstrukturierenden Differenzlinien zu berücksichtigen. Neben der Frage des Migrationshintergrundes umfasst interkulturelle Öffnung auch andere Indikatoren, wie beispielsweise Gender, Gesundheit, soziales Milieu, Religion oder Bildungshintergrund. Gleichzeitig geht es um eine qualitative Öffnung von Einrichtungen. Es ist beispielsweise nicht egal, welche Positionen Mitarbeitende einer Einrichtung unter interkulturellen Gesichtspunkten einnehmen. Eine Institution, die zwar hauptamtlich Beschäftigte mit Migrationshintergrund hat, die jedoch ausschließlich in prekären Beschäftigungsverhältnissen angestellt sind – beispielsweise als Reinigungskräfte oder mit befristeten Arbeitsverträgen – kann nicht als interkulturell geöffnet werden. Demzufolge ist die interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit eine Querschnittsaufgabe, die auf allen Ebenen und in allen Angeboten der Jugendarbeit implementiert werden sollte.

Langfristige Folgen interkultureller Öffnung

Wenn eine Einrichtung der Jugendarbeit den Prozess der interkulturellen Öffnung auf den drei Ebenen und sowohl horizontal, als auch vertikal, qualitativ und quantitativ umsetzt, wird dies nachhaltige Auswirkungen auf die Jugendarbeit mit sich bringen. Zunächst führt die interkulturelle Öffnung dazu, dass eine Repräsentation der gesellschaftlichen Pluralität sich in den Strukturen, Angeboten und AkteurlInnen der Jugendarbeit manifestiert. Eine weitere positive Folge sind der Abbau von Diskriminierung und Aus-

schlüssen. Die Herausforderung der interkulturellen Öffnung der Jugendarbeit liegt darin, dass sich die Jugendarbeit, langfristig gesehen, verändern wird. Sowohl, was die Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den Angeboten, den haupt- und ehrenamtlich Professionellen sowie den Leitbildern der Institutionen betrifft, als auch hinsichtlich einer Umverteilung von Ressourcen durch die Partizipation an finanziellen, strukturellen, informativen Ressourcen.

Empowerment von MigrantInnenjugendorganisationen (MJSO) ist die Anerkennung der Stimme der Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

In einem Land, welches die aktive gesellschaftspolitische Teilhabe von Jugendlichen fördert und in Jugendverbänden ein wichtiges und förderungswürdiges gesellschaftspolitisches Sozialisationsfeld sieht, in dem die Pluralität der Vereinsinteressen gewährleistet und gestützt wird und dem Themenkomplex „zivilgesell-



schaftliches Engagement“ zunehmend mehr Bedeutung beigemessen wird, ist die Frage nach der Unterstützung von Selbstorganisationen und Vereinen von Menschen mit Migrationshintergrund ein wichtiges Element der lebendigen Zivilgesellschaft. Selbstorganisation können als ein legitimes und integrationsförderliches Organisationsmodell verstanden werden, das für die Identitätsbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine bedeutende Unterstützungsfunktion einnehmen kann. Die MJSO stellt für die Jugendlichen einen Schutzraum dar, der es Jugendlichen mit Migrationshintergrund ermöglicht, sich in der Migrationsgesellschaft zu orientieren, zu agieren und schließlich gesellschaftlich zu partizipieren. In Anbetracht der Tatsache, dass vielerorts MJSO bereits heute wertvolle Beiträge zur Sozialisation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

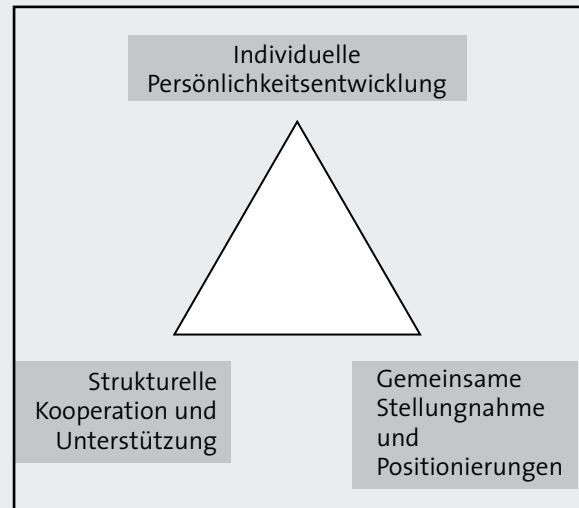
leisten und sie sich zunehmend in jugendpolitischen Interessensvertretungen und Zusammenschlüssen, wie dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuarbeit e. V. (IDA) oder dem Netzwerk interkultureller Jugendverbandsarbeit und -forschung (NiJaf) engagieren, ist es meiner Ansicht nach notwendig, MJSO als wichtige Bestandteile der Jugendarbeit anzuerkennen und deren Beiträge zur Zivilgesellschaft zu würdigen. Zudem leisten Selbstorganisationen vielfältige Aufgaben im Rahmen der Jugendsozialarbeit und können es den Jugendlichen ermöglichen, aktiver Teil der Gesellschaft zu werden. In diesem Sinne ist es Aufgabe der Politik und der Jugendverbände, diesen neuen Verbänden Möglichkeiten der Etablierung und des Aufbaus effektiver Strukturen zu bieten. (...)

Empowerment von MJSO muss sich an der Maxime der Ressourcenorientierung orientieren.

Jugendliche mit Migrationshintergrund und deren Organisationen wurden allzu lange unter der Perspektive von Defiziten, Problemen und Schwierigkeiten betrachtet. Es gilt jedoch anzuerkennen, welches Potential in den Jugendlichen und deren Vereinen steckt und dieses für die Zivilgesellschaft zu aktivieren. MJSO sind bereit, sich gesellschaftliche zu engagieren und zu partizipieren. Dementsprechend gilt es, das Potential der Jugendlichen zu nutzen und diese in die Jugendarbeit einzubeziehen. In diesem Sinne muss die Jugendarbeit darauf bedacht sein, dass sie nicht gesellschaftliche Stereotype reproduziert und Jugendliche mit Migrationshintergrund durch defizitorientierte Blickrichtungen von der gesellschaftlichen Partizipation ausschließt. Die handlungsleitende Frage im Kontext des Empowerments von MJSO muss also lauten: Wie gehen Menschen, die unterschiedliche (kulturelle) Hintergründe besitzen, egalitär, friedlich, konstruktiv und „auf gleicher Augenhöhe“ miteinander um und partizipieren voneinander? Wie kann dazu beigetragen werden, dass unterschiedliche Formen der Partizipation zusammen arbeiten und sich gegenseitig unterstützen.

Empowerment setzt auf verschiedenen Ebenen an

Auch hier gilt es die drei Ebenen zu berücksichtigen, die schon bei der interkulturellen Öffnung der etablierten Träger der Jugendarbeit eine Rolle spielen.

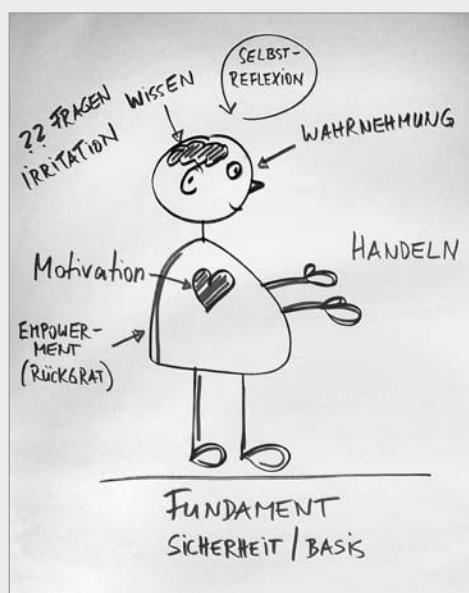


Graphik 3: Möglichkeiten des Empowerment von MJSO

Auf der individuellen Ebene greifen Maßnahmen, die zum individuellen Selbst- und Handlungsermächtigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und deren MJSO beitragen. Dazu zählen beispielsweise Empowerment- oder Antirassismustrainings, die den Jugendlichen Handlungsorientierung und einen Ausweg aus diskriminierenden Positionierungen und gesellschaftlicher Marginalisierung ermöglichen. Auf der strukturellen Ebene setzen Kooperationen von etablierten Trägern der Jugendarbeit mit MJSO an, die darauf abzielen, den MJSO Zugang zu den Ressourcen der Jugendarbeit zu verschaffen und Hilfe bei strukturellen Fragestellungen, wie vereinsrechtlichen, finanziellen oder jugendpädagogischen Themen zu bieten. Jugend(politisch) greift Empowerment von MJSO dort, wo es darum geht, gemeinsam Stellung zu relevanten Ereignissen, Entwicklungen oder Themen zu nehmen. Hier geht es einerseits darum, dass etablierte Institutionen sich zu migrationsrelevanten Fragestellungen positionieren und andererseits darum, dass MJSO in Stellungnahmen, die übergreifend jugendpolitische relevante Entwicklungen betreffen, einbezogen werden.

Empowerment trägt dazu bei, dass selbstbewusste Jugendliche Verantwortung übernehmen und sich zivilgesellschaftlich beteiligen.

Mittels eines Ansatzes des Empowerment von MJSO kann Jugendarbeit dazu beitragen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund selber für ihre Bedürfnisse und Interessen eintreten und ihre Wünsche artikulieren. Jenseits von paternalistischen Konzepten, die häufig nur das stereotype Bild widerspiegeln, das über Jugendliche mit Migrationshintergrund präsent ist, kann die gezielte Förderung von MJSO mit diesen Stereotypen brechen und Raum schaffen für die Selbstrepräsentation der Jugendlichen. Diese werden dadurch in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt und erfahren eine Anerkennung sowohl ihres Subjektstatus, als auch ihrer Eigenorganisationen. Mit dieser Artikulationsfähigkeit der Jugendlichen geht jedoch auch einher, dass etablierte Strukturen, Verfahren, Annahmen und Handlungsweisen in Frage gestellt und nicht mehr unhinterfragt akzeptiert werden. Die Förderung des kritischen Selbstbewusstseins von Jugendlichen bedeutet deshalb auch



immer, dass diese Jugendlichen gesellschaftliche Repräsentationsverhältnisse nicht mehr unhinterfragt annehmen und Widersprüche zu Positionen der Dominanzgesellschaft formulieren werden. Dieser Widerspruch ist jedoch ein positives Indiz dahingehend, dass die Jugendlichen mit Migrationshintergrund sich als selbstverständlicher Teil der Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland verstehen und demzufolge ihre Positionen in die Gesellschaft einbringen wollen. Entsprechend stellt die Förderung von MJSO einen wichtigen Schritt in der Entwicklung vom Status der Klientinnen und Klienten, hin zu Akteurinnen und Akteuren der Jugendarbeit dar.

Gleiche Augenhöhe impliziert Umverteilung der strukturellen Beziehungen.

Um den Dialog zwischen neuen und etablierten Akteurinnen und Akteuren der Jugendarbeit auf gleicher Augenhöhe führen zu können, bedarf es einer Umverteilung innerhalb des Systems der Jugendarbeit. Diese Umverteilung hat finanzielle, strukturelle und personelle Aspekte. Förderung des Empowerments von MJSO beinhaltet in dieser Hinsicht also zum einen auch eine Teilhabe an den finanziellen Ressourcen der Jugendarbeit durch die Einbeziehung der MJSO in die Regelförderung auf lokaler und überregionaler Ebene. Da die quantitative Zahl der Jugendliche, die mittels der Jugendarbeit erreicht wird, durch interkulturelle Öffnung erhöht wird, ändern sich auch die Rahmenbedingungen der finanziellen Förderung. Zuwendungsgeber sollten dementsprechend anerkennen, dass eine neue Zielgruppe an der Jugendarbeit partizipiert, und entsprechend die finanziellen Ressourcen, die der Jugendarbeit zuteil werden, erhöhen. Daneben müssen Vertreterinnen und Vertreter von MJSO auch in die jugendpolitischen Gremien, wie die Jugendhilfeausschüsse, die Jugendringe oder die jugendpolitischen und themenspezifischen Netzwerke einbezogen werden.

Interkulturelle Öffnung der bestehenden Strukturen und Empowerment von MJSO – zwei Seiten einer Medaille

Wenn die Jugendarbeit in der Bundesrepublik Deutschland das Bekenntnis zur Einwanderungsgesellschaft ernst nimmt und nachhaltig dazu beitragen will, gesellschaftliche Ausschlusschürden und Diskriminierungen abzubauen, um dazu beizutragen, dass tatsächlich alle hier lebenden Kinder und Jugendlichen partizipieren, ist es unabdingbar, dass die beiden Aspekte, die Öffnung der etablierten Institutionen und die Förderung des Empowerments von MJSO als zusammengehörende Teile innerhalb des Prozesses der interkulturellen Öffnung verstanden werden. Es darf ebenso wenig ein hierarchisches Gefälle zwischen den beiden Teilen der Öffnung geben, wie sich eine Konkurrenz zwischen den zwei Ansätzen entwickeln darf. Dementsprechend sollte die Maxime der interkulturellen Öffnung als Querschnitt in allen Ebenen, Arbeitsbereichen und Angeboten einer Einrichtung der Jugendarbeit prozessorientiert begonnen werden. Nur im Zusammenspiel der einzelnen Akteure und Bereiche kann langfristig das Ziel, Ausschlüsse zu verhindern und interkulturelle Offenheit herzustellen, erreicht werden.

Gudrun Jakubeit:

Interkulturelle Öffnung von Organisationen

oder: Wie lassen sich Ansätze aus der Organisationsentwicklung und des Managements von Veränderungen für interkulturelle Kompetenz in Organisationen nutzen?⁴

Gudrun Jakubeit beschreibt eine Reihe von Schwierigkeiten und Widerständen, die sich regelmäßig bei Projekten einer Interkulturellen Öffnung von (sozialen) Organisationen einstellen. Darüber hinaus zeigt sie die Chancen und Wege auf, die sich aus Ansätzen aus der Organisationsentwicklung und des Change Managements ergeben. Wir dokumentieren einige zentrale Gedanken und Argumentationslinien.

Problem (1):

Die Anwesenheit von MigrantInnen in deutschen Organisationen wird meist als Störungen des „Normalablaufs“ beklagt:

„Versuche einer interkulturellen Öffnung scheinen an Organisationen abzuperlen wie Regentropfen von einem gut imprägnierten Regenmantel. (...) Meine Hypothese: viele dieser Institutionen sehen keinen Anlass oder Zwang für eine interkulturelle Öffnung, weil ihre Existenz und Daseinsberechtigung auch ohne interkulturelle Öffnung nicht in Frage steht.“ (S. 237)

Dabei ist Veränderungsresistenz von Organisationen nicht auf dieses Thema beschränkt, sondern ein Dauerbrennerthema in der Literatur zu Organisationsentwicklung und Change Management.

Thesen:

1. Erfolgreiche Strategien der Organisationsentwicklung sollten
 - eher unter dem Gesichtspunkt der Eigenlogik von Organisationen (Systemen) und ihrer Selbststeuerungsmechanismen entworfen werden
 - statt sie normativ unter dem Motto „Demokratie und Chancengleichheit“ einzufordern.

2. Die Überprüfung von Erfolgen sollte an konkreten Handlungen und nicht an Einstellungen der MitarbeiterInnen erfolgen.
3. Positive Wirkungen von Fortbildungen „verdunsten“ schnell; man muss an die Organisationslogik heran.
 - „Widerstände und ‚Nichtlernen‘ in Organisationen werden oftmals Personen und Personen-gruppen zugeschrieben. Der Blick muss sich jedoch auf die im System innewohnenden Hindernisse wenden. Meist sind die Strukturen und Prozesse für die Mängel und das ‚Nichtlernen‘ der Menschen verantwortlich.“ (S. 239)

Folgerungen (1):

- Eine Balance zwischen Innovation und Beharrungsvermögen anstreben.
- Nur in Krisenzeiten ergeben sich ein Bewusstsein und die notwendige Motivation für Veränderung.

Problem (2):

„Heutzutage sind öffentliche und soziale Organisationen mit den verschiedenartigsten Veränderungsanforderungen und -impulsen konfrontiert: mit massiven Einsparungen, Personalabbau, Zunahme von Aufgaben, Kritik an der Erfüllung der Aufgaben oder an mangelnder Effektivität und Effizienz, Qualitätsentwicklung, Forderungen nach mehr Dienstleistungen und Service, neue Themen wie Bildung (z.B. PISA), Privatisierung, Gender Mainstreaming etc. – um nur einige zu nennen. Der Veränderungsdruck ist hoch, zumal die Forderung laut wird, dass sich vieles gleichzeitig verändern soll.“

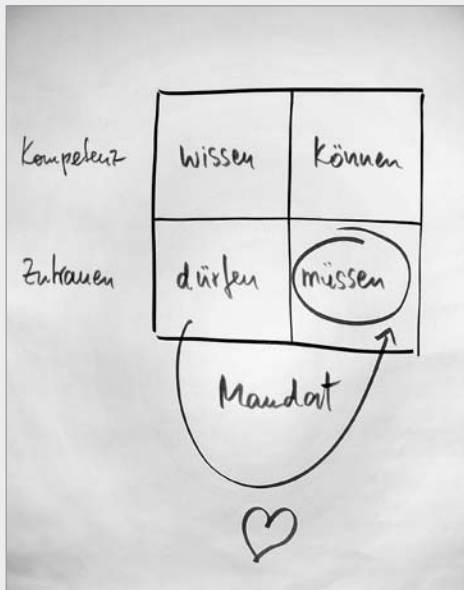
In diesem Kontext erscheint interkulturelle Öffnung nur als ein Thema unter vielen. Mit der Konsequenz, dass gerade in Zeiten, in denen Werte und Ziele immer wieder infrage gestellt werden, der Wunsch nach Nichtveränderung besonders ausgeprägt ist.“ (S. 240)

Folgerungen (2):

Die „Energieformel“ (David Gleicher), ein Diagnoseinstrument aus dem Change Management, gibt Auskunft über reelle Chancen eines Veränderungsprozesses in Organisationen:

$$C = (a \times b \times d) > X$$

4 aus: Veronika Fischer / Monika Springer / Ioanna Zacharaki (Hg.): Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung, Schwalbach/Ts. 2005, S. 237-254



C = Veränderungsenergie

a = Grad der Unzufriedenheit mit dem Status Quo

b = ein erwünschter Zustand wird klar geäußert

d = erste praktische Schritte in Richtung hin zum gewünschten Zustand

X = „Kosten“ der Veränderung (materielle und emotionale Kosten)

Die Faktoren a, b, d

- differenziert nach Personengruppen erheben (Leitung / MitarbeiterInnen / bisherige Kunden)
- überschlagsweise Quantifizierung von 0 = nicht vorhanden bis 10 = hoch

Leitlinien für Veränderungsprozesse

- frühe Einbindung möglichst aller Betroffenen
- auf Verantwortung aller bei der Umsetzung hinarbeiten
- Veränderungen bei einzelnen Elementen beginnen, nicht zu viel auf einmal anpacken
- Ressourcen und bereits vorhandene „best practise“ würdigen und einbinden
- Kreislauf-Modell als Leitfaden (Projekt-Cycle-Management): Orientierung / Ist-Analyse (Diagnose) / Soll-Zustand (Zielfindung) / Planung / Umsetzung / Reflexion und Absicherung / ...

Deutsch-Türkisches Jugendwerk – Türk-Alman Gençlik Birliği:

Wir über uns. Auszüge aus der Selbstdarstellung des DTJW⁵

Der Seiltanz der Migrantenjugend

Auf kaum einem anderen Feld wird mit so vielen Worthülsen und Plattitüden gehandelt wie auf dem Feld der Jugend- und Migrantenarbeit. Es werden so viele Theorien und Begriffe produziert, denen niemand nachkommen kann. Kaum jemand ist in der Lage, zu verstehen, was mit den Begriffen gemeint wird und wozu die vielen Konzepte gut sein sollen, aber vor allem wem sie gehören. Eines der besten Beispiele dafür war die unsinnige Diskussion um die doppelte Staatsbürgerschaft. Sie wurde nur für einen Wahlkampf ausgegraben und war an Unsachlichkeit und Unsensibilität kaum zu übertreffen. Die Jugendlichen „mit ausländischer Herkunft“ wurden in besonderem Maße verunsichert und gekränkt. Alle meinten es gut zu meinen, kaum jemand hat etwas Gutes getan. (...) Bilingualität und Bilingualität sind keine Defizite. Wer biculturell ist und zwei Sprachen beherrscht, sitzt nicht zwischen, sondern auf zwei Stühlen. Sie pendeln nicht zwischen zwei Kulturen, sondern sie erleben und genießen sie. Sie sind nicht integrationsgehemmt oder -behindert, sondern sie sind die Quelle der echten interkulturellen Lösungs- und Progressionsansätze.

Daher fordern wir die interkulturelle Öffnung sozialer Dienste

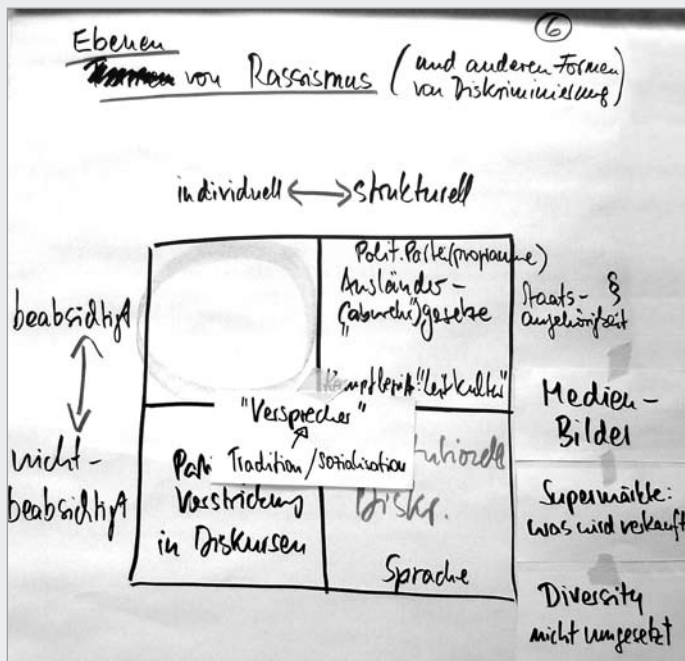
Die interkulturelle Arbeit muss von interkulturellen Teams oder Personen mit interkulturellem Hintergrund getragen werden. Dabei muss die Tatsache anerkannt werden, dass nicht jede/r, der/die einen Sprachkurs besucht oder geleitet hat, die interkulturelle Kompetenz besitzt. Auch eine touristische Reise ins Ausland reicht nicht aus, jemanden zum Experten für interkulturelle Angelegenheiten zu machen. Eine interkulturelle Zusammenarbeit ist nur dann möglich, wenn die Entstehung einer Kulturenhierarchie unterbunden wird. Nicht alles ist mit Kulturunterschieden, Kulturkonflikt und Andersartigkeit zu erklären. Kulturunterschiede führen nicht automatisch zu Kulturkonflikten. Vielmehr entstehen die Konflikte aus der Anmaßung einer Gruppe, die versucht, Maßstäbe für

⁵ Bezug der Broschüre vgl. Adresse des DTJW. Erhältlich auch als Download unter <http://www.dtjw.de/deutsch/index.htm>



Integrationsfähigkeit und Integrationswillen herbeizubauern, ohne die eigene Bereitschaft zu überprüfen, sich den „anderen“ zu öffnen. Die Migrationsbewältigung kann nicht einseitig erfolgen. Wer meint, eine gute und effektvolle Migrantenarbeit machen zu können, ohne die Migranten selbst einzubeziehen, der wird kläglich in seinem Vorhaben scheitern.

Wir sind für interkulturelle Zusammenarbeit, wenn partnerschaftlich und ohne das Diktat der einen oder anderen Seite und gemeinsam, für gemeinsame Ziele gehandelt werden soll. Wir lehnen jede Form von Ausgrenzung, Herabwürdigung oder Hervorhebung der Kulturen ab. Unter interkultureller Zusammenarbeit verstehen wir eine gemeinsame Unternehmung aller Beteiligten, in der sich alle gegenseitig, bedingungslos und partnerschaftlich ergänzen und unterstützen.



Die Jugendeinrichtungen der Orte mit einem hohen Anteil an Migranten ...

... werden zunehmend von Jugendlichen aus Migrantenfamilien vereinnahmt. Wer Jugendarbeit in Einrichtungen der offenen Tür machen will, muss auf diese Klientel vorbereitet sein. Die Etikettierung der Migranten-Jugendlichen als „sozial Benachteiligte“ hebt in sozialfürsorglicher Absicht die Defizite der Migrantenjugendlichen hervor und trägt dadurch aber auch zu deren Stigmatisierung bei. Sie sind „die“, die alles schlecht können oder gar nichts gut können, und die Jugend- und Sozialarbeit soll ihnen aus ihrer Misere heraushelfen. Die Ressourcen, die sie mitbringen, werden in der Regel nicht wahrgenommen, sodass die Öffentlichkeit sie nur als ein Problem wahrnimmt, das mit Kriminalität, Gewaltbereitschaft, Schwervermittelbarkeit etc. in Verbindung gebracht wird. Auch die Misserfolge der Jugendarbeit werden häufig den Modernitätsdefiziten und den gegenhaltenden Einflüssen des subkulturellen Milieus in die Schuhe geschoben. So muss die Jugendarbeit keine Rechenschaft über ihre eigenen Defizite ablegen. Ist diese Klientel wirklich so sehr anders? Hat die Jugendarbeit keine Defizite?

Ressourcenorientierte Arbeit

Wie sich die Jugend einer Gesellschaft entwickelt, hängt davon ab, was die Erwachsenen aus ihren Kindern machen. Die Gesellschaft muss lernen, sich positiv mit der Jugend auseinanderzusetzen. Die Jugend in der Bundesrepublik Deutschland ist weder „krimineller“ noch problematischer als die Erwachsenen. Sie ist kein ausgemachter „Problemfall“ oder sozial-

pädagogisches Objekt. Statt sich auf die Defizite und Unterschiede zu konzentrieren, arbeitet das DTJW an Ressourcen orientiert. Es versucht, unentdeckte Kapazitäten zu entdecken, sie zu fördern und voll auszuschöpfen. Wer mit Jugendlichen arbeitet, soll sie in ihren Fähigkeiten und ihrem Können unterstützen, statt ihnen aufzulisten, was sie alles nicht können und worin sie ihre Defizite haben. Die Debatte über die Defizite der Menschen frustriert sie, während die Suche nach Erfolgswegen sie motiviert und ihnen Selbstbewusstsein gibt. Unsere sportbezogene Jugendarbeit ist das beste Beispiel dafür. Aus verzweifelten Straßenkämpfern haben wir durch das Kick-Box-Projekt Champions gemacht, die ein starkes Selbstbewusstsein haben und bereit sind, diszipliniert und regelmäßig zu arbeiten, um ihren Erfolg auszubauen.

Kooperation statt Konkurrenz

In Zeiten immer knapper werdender Mittel, ist der unsinnige Konkurrenzkampf einfach schädlich. Viel Energie, viele Mittel, viel Zeit werden im Konkurrenzkampf unzähliger Organisationen verschwendet, die in einem gemeinsamen Unternehmen als positive Kraft sicherlich viel nützlicher eingesetzt werden könnten. Das Deutsch-Türkische Jugendwerk will sich – und anderen auch – diesen Luxus nicht gönnen. Wir stellen alles, was wir haben – und es ist mittlerweile nicht wenig – gerne zur Verfügung. Wir sind gerne bereit, mit anderen Organisationen zu kooperieren, mit ihnen zu teilen, an ihren Aktionen und Maßnahmen teilzunehmen oder sie an unseren teilhaben zu lassen. Einzige Bedingung: Es muss partnerschaftlich und interkulturell laufen.

Politisch, aber souverän

Das DTJW ist nicht unpolitisch. Es versteht sich als Interessenvertreter aller, aber in besonderem Maße der Migrantenjugendlichen. Eine Organisation mit einem solchen hohen Anspruch muss politisch denken, planen und handeln. Eine politisch tätige Organisation ist jedoch dem Risiko einer politischen Vereinnahmung oder Unterwanderung ausgesetzt. Das DTJW hat es bis jetzt mit Erfolg geschafft, den Dialog mit allen politischen Richtungen aufrechtzuerhalten, teilweise sogar zu intensivieren, ohne sich von ihnen sagen zu lassen, wo es lang geht. Das DTJW hat seine Richtung immer selbst bestimmt, und das war gut so. Die Souveränität einer Organisation ist ihr Wesen. Sie kann weder für irgendwelche Vorteile, noch für kurzfristige Erfolge geopfert werden. Eine Organisation, die ihre Souveränität preisgibt, kann nur vor sich hinvegetieren, sei sie noch so „groß“ und „stark“. (...)

Ideale Voraussetzungen für offene Jugendarbeit

Seit Juli '96 betreut das DTJW den „Kosmos“, ein multikulturell besuchtes Jugendzentrum in Frankfurt am Main/Sossenheim mit großem Erfolg. Im Jugendtreff KOSMOS wird die Idee der ressourcenorientierten Arbeit mit Leben erfüllt. Im Jugendtreff Kosmos treffen sich täglich Jugendliche im Alter von 14-22, sie können Sport treiben, an Computer arbeiten, chatten oder spielen, täglich warm, lecker und kostengünstig essen, im Hauskino Filme sehen, an aktuellen Projekten teilnehmen oder einfach nur „abhängen“ wenn sie zu nichts Lust haben. Das DTJW verfügt über beste Voraussetzungen als Träger von Jugendeinrichtungen, insbesondere von denen, die eine multinationale Besucherstruktur haben. Der Ansatz des DTJW, der sich an den Stärken der Jugendlichen orientiert, kommt bei Jugendlichen sehr gut an. Die positive Auseinandersetzung mit Jugendlichen wird von ihnen gerne angenommen. Die MitarbeiterInnen des DTJW für die offene Jugendarbeit müssen interkulturelle Kompetenz, eine ressourcenorientierte Grundeinstellung, die Bereitschaft für ehrenamtliche Arbeit, die Fähigkeit für aktive Auseinandersetzung in der Arbeit mit den Jugendlichen und im Team mitbringen.

Das DTJW ...

... sieht sich in der Lage, als eine bundesweite Koordinations- und Anlaufstelle für die deutsch-türkischen Beziehungen in der jugendpolitischen Zusammenarbeit zu fungieren. Das DTJW wird seine Kompetenzen ständig ausbauen. (...) Beobachten Sie uns und unsere Arbeit. Sagen Sie uns Ihre Meinung.

Weitere Infos und Unterlagen erhalten Sie bei unserer Geschäftsstelle in Frankfurt:

Deutsch-Türkisches Jugendwerk e.V.

Türk-Alman Gençlik Birliği
Sossenheimer Weg 176
65936 Frankfurt am Main
Tel. (0 69) 34 82 60 22
Fax (0 69) 34 82 60 25
info@dtjw.de
Homepage: www.dtjw.de

Sportjugend Hessen:

Interkulturelle Qualitätsstandards der Verbandsarbeit

Der Vorstand der Sportjugend Hessen hat am 26.06.2002 für seine Arbeit die folgenden interkulturellen Qualitätsstandards beschlossen.

1) Der Verband verpflichtet sich, der Benachteiligung von Menschen entgegen zu wirken, insbesondere aufgrund ihrer Nationalität, ethnischen Zugehörigkeit oder Religion.

Indikatoren

- In der Satzung / Jugendordnung finden sich entsprechende Formulierungen.
- Es existieren konkrete Regelungen für die Abwehr von und den Umgang mit Diskriminierung im Verband.



2) Der Verband hat eine funktionierende Zusammenarbeit mit in ihm organisierten ethnischen Vereinen.

Indikatoren

- Wichtige Verbandsinformationen (z.B. Satzung, Beitragsinfos etc.) sind in mehreren Sprachen erhältlich
- Die Übersetzung wichtiger Informationen wird gewährleistet (mündlich oder schriftlich).
- Es wird die Gründung von Spielgemeinschaften von deutschen und ethnischen Vereinen aktiv unterstützt.
- Es wird die Integration ethnischer Abteilungen in deutschen Vereinen unterstützt.

- Der Verband unterstützt die Vereine bei der kommunalen / regionalen Vernetzung, z.B. mit Trägern oder Gruppen der sportlichen oder kulturellen Arbeit, kommunalen Stellen etc.

- Der Verband stellt regelmäßige Kommunikationsangebote mit / zwischen ethnischen Vereinen bereit, z.B. durch die Organisation ‚Runder Tische‘.

3) Der Verband unterstützt seine Mitgliedsvereine in deren Bemühen, Menschen anderer Nationalität oder ethnischer Zugehörigkeit als Mitglieder zu gewinnen.

Indikatoren

- Es gibt von Verbandsseite entsprechende Informations- und Beratungsangebote.
- Der Verband gibt nach innen und außen zu erkennen, dass er sich die Mitgliedschaft von Menschen anderer Nationalität oder ethnischer Zugehörigkeit ausdrücklich wünscht.
- Der Verband fördert die Durchführung mehrsprachiger Kampagnen zur Mitgliedergewinnung der Vereine.

4) Der Verband unterhält ein interkulturelles Konfliktmanagement.

Indikatoren

- Es existieren Regelungsinstrumente für interkulturelle Konfliktlösung.
- Es gibt eine/n Beauftragte/n als Ansprech- und Vertrauensperson.
- Es gibt für eine interkulturelle Konfliktlösung geschulte Mitarbeiter/innen.
- Der Verband ermöglicht Vereins- und Verbandsmitarbeiter/innen die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zum interkulturellen Konfliktmanagement (z.B. Schulung zum/zur Sportmediator/in) im Landessportbund Hessen e.V.

5) Menschen anderer Nationalität oder ethnischer Zugehörigkeit werden als Funktionsträger/innen innerhalb des Verbands gewünscht.

Indikatoren

- Menschen anderer Nationalität oder ethnischer Zugehörigkeit wird die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen der Sportverbände angeboten (gezielte Ansprache und Information, Kostenübernahme etc.).

- Die Übernahme von Funktionen/Ehrenämtern durch Menschen anderer Nationalität oder ethnischer Zugehörigkeit wird aktiv gefördert (z.B. gezielte Ansprache und Information, Vorschlag bei Wahlen, Berufung in Ausschüsse, Einarbeitung, Mentoring, Angebot überschaubarer und zeitlich begrenzter Jobs etc.).

6) Der Verband fördert die interkulturelle Kompetenz seiner Mitglieder und Funktionsträger.

Indikatoren

- Die Entwicklung interkultureller Kompetenz ist Bestandteil der innerverbandlichen Ausbildung von Übungsleiter/innen und Trainer/innen.
- Der Verband bietet seinen Mitgliedern und Funktionsträger Fortbildungs-/Trainingsmaßnahmen zur Entwicklung interkultureller Kompetenz an.

7) Verbandsveranstaltungen tragen der Mitgliederstruktur seiner Vereine sowie der Bevölkerungsstruktur Rechnung.

Indikatoren

- Es gibt gezielte Bemühungen, die nicht-deutschen Mitglieder und Personen aus dem Umfeld als Gäste oder Akteure einzubinden.
- Das Angebot an Speisen und Getränken berücksichtigt die Bedürfnisse von Menschen unterschiedlicher Kulturkreise und Religionen (z.B. Muslime).
- Das Programm spiegelt und reflektiert die kulturelle Vielfalt des Verbands, seiner Mitglieder und des Umfeldes.
- Es findet eine Kooperation mit Migrantenorganisationen statt.
- Bei der Planung und Realisierung von Veranstaltungen werden Feste unterschiedlicher Religionen und ethnischer Minderheiten berücksichtigt.

8) Der Verband lässt seine Arbeit von Migrantenorganisationen begleiten.

Indikatoren

- Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Verband und Migranten-Organisationen über die Arbeit des Verbandes statt.
- Migrantenorganisationen werden in die Planung wichtiger Maßnahmen einbezogen.



Ein Instrument zur Selbstreflexion der Jugendverbände im Rahmen der Interkulturellen Öffnung der Jugendverbände in Nordrhein-Westfalen

Erstellt wurde der Interkulturelle Selbstcheck 2005 von der AG Migration im Landesjugendring NRW.¹

Der Interkulturelle Selbstcheck ist ein Baustein einer bereits 2004 beschlossenen, langfristig angelegten Perspektive zur Interkulturellen Öffnung der Jugendverbandsarbeit in NRW. Der 2005 von der AG Migration entwickelte Interkulturelle Selbstcheck spiegelt den Stand der damaligen Diskussionen wider. 2005 bestand das Ziel dieses Instrumentes vorrangig darin, eine selbstkritische Bestandsaufnahme jugendverbandlicher Praxis zu ermöglichen, Herausforderungen zu identifizieren und dadurch interkulturelle Öffnung zu befördern. Zudem bestand der – demokratiethoretisch begründete – rote Faden in der Leitfrage, ob Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend in den Angeboten und Strukturen der Jugendverbände repräsentiert sind.

Heute, 2007, sind wir in den Diskussionen ein wenig weiter und differenzierter. Wir sind zu der Erkenntnis gelangt, dass es „den“ Weg der Interkulturellen Öffnung nicht gibt, sondern für die Jugendverbände durchaus unterschiedliche Wege sinnvoll sein können. Bspw. steht für religiös gebundene Jugendverbände – neben den Fragen der sozialen und politischen Partizipation – auch zur Diskussion, wie eine Mitwirkung von Kindern und Jugendlichen anderen Glaubens umgesetzt werden kann.

Aktuell hat der LJR NRW mit Projekt „Ö“ (2008-2010) ein dreijähriges Projekt zur Interkulturellen Öffnung der örtlichen Jugendringe gestartet, das an drei Modellstandorten in NRW umgesetzt wird (eine Projektbeschreibung sowie eine aktuelle Darstellung ausgewählter Projekte der Jugendverbände ist zu finden unter www.ljr-nrw.de).

Zum Hintergrund der Initiative „Interkulturelle Öffnung der Jugendverbände“

Der Landesjugendring NRW hat zum Ziel, die Partizipation von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien an der Jugendverbandsarbeit und ihre Teilnahme bzw. Mitwirkung an den Angeboten zu verbessern. Gleichzeitig tritt der Landesjugendring NRW dafür ein, die Selbstorganisation von Migrantenselbstorganisationen zu unterstützen und den Austausch durch Kooperationen zu fördern.²

Was verstehen wir unter Interkultureller Öffnung/Interkultureller Orientierung?

Jugendverbände sind entsprechend ihres Selbstverständnisses darauf ausgerichtet, die Interessen von Kindern und Jugendlichen in der Gesellschaft und gegenüber Politik zu vertreten und ihnen Möglichkeiten einer selbstbestimmten und selbstorganisierten Praxis zur Verfügung zu stellen.

Interkulturelle Öffnung stellt Partizipation und Empowerment in den Mittelpunkt. Sie zielt einerseits auf die Integration unterschiedlicher Gruppen und Individuen an den bestehenden Jugendverbandsstrukturen ab. Gleichzeitig bedeutet Interkulturelle Öffnung, sich für soziale Gerechtigkeit und gleiche Partizipationschancen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund an unserer Gesellschaft einzusetzen und ihre Selbstorganisation zu unterstützen.

Beim Prozess der Interkulturellen Öffnung geht es nicht um die Durchführung einzelner Projekte, sondern es handelt sich um einen Organisationsentwicklungsprozess, der auf Veränderungen des gesamten Verbandes abzielt. Es geht darum, interkulturelles Lernen als Querschnittsaufgabe im Verband zu integrieren, d.h. in die jugendpolitische Arbeit, in Angebote und Fortbildungen, Personalentwicklung, Leitbild, usw. Aufgrund der jeweiligen Wertorientierung wer-

¹ AG Migration des Landesjugendring NRW, Martinstraße 2a, 41472 Neuss, Tel: 02131/ 4695-0, Fax: 02131/4695-19, info@ljr-nrw.de, www.ljr-nrw.de

² Beschluss des Hauptausschusses im Landesjugendring NRW vom 08. Juli 2004.

den Ziele und Handlungsfelder in diesem OE-Prozess von Verband zu Verband unterschiedlich sein. Gemeinsames Ziel ist jedoch, für alle Kinder und Jugendlichen gleichberechtigte Mitgestaltungsmöglichkeiten am gesellschaftlichen Leben zu schaffen.

Der Interkulturelle Selbstcheck (ISC)

Der SELBSTCHECK ist ein Instrument, das eine Standortbestimmung im Prozess der Interkulturellen Öffnung erleichtern soll. Es soll nicht darum gehen, auf Defizite oder Missstände hinzuweisen. Vielmehr wollen wir mit diesem ISC Anregungen dazu geben, die eigenen „Normalitäten“ im Verband zu hinterfragen und auf Hemmschwellen und Barrieren für die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien an der Verbandsarbeit zu überprüfen.

Gleichzeitig bietet der ISC bei den Fragen zu einzelnen Verbandsbereichen (Strukturen, Verbandspolitik, Öffentlichkeitsarbeit, Angebote) auch Anknüpfungspunkte für Veränderungen und neue Wege, die zum Weiterdenken einladen. Spannend wird der ISC, wenn er in regelmäßigen Abständen wiederholt wird und somit Veränderungen und Fortschritte sichtbar werden.

Wie funktioniert der SELBSTCHECK?

- Zunächst geht es darum, eine genauere Selbsteinschätzung als Basis für die weitere Arbeit zu bekommen. Wichtig ist, dass es sich hierbei nicht um eine „Prüfung“ oder Abfrage von Daten handelt, die irgendwo öffentlich gemacht werden sollen – der ISC dient allein zur Selbstüberprüfung.
- Die Beantwortung der Fragen nimmt ca. 25 Minuten in Anspruch, teilweise sind dafür auch Zusatzinfos nötig (bspw. Wie viele Kinder und Jugendlichen mit ausländischem Pass bzw. Migrationshintergrund leben in unserer Stadt?).
- Einige Fragen wiederholen sich – das liegt daran, dass sie jeweils auf unterschiedliche Strukturen



angewendet werden (bspw. Vorstand, hauptamtliches oder ehrenamtliches Team, etc.). Evt. passen auch nicht alle Fragen zu allen Verbänden, so dass sie individuell angepasst werden müssen.

Wer sollte sich mit dem ISC beschäftigen?

Die Auseinandersetzung mit den Fragen der Checkliste kann auf vielen Ebenen passieren – im Team, in der Gruppenleiterrunde, im Vorstand, in den verschiedenen Gremien – auch wenn nicht jede/r etwas zu allen Fragen sagen kann. Jede Ebene hat jedoch einen eigenen Blick auf das Thema und wird jeweils zu unterschiedlichen Erkenntnissen kommen und auch unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten haben (Kooperationsprojekte, die von Gruppenleiter/innen zusammen mit ihren Gruppen geplant werden; Konzeption eines Bausteins „interkulturelle Kompetenz“ für die Gruppenleiterausbildung; Überprüfung der Gremien durch den Vorstand, ...). Durch die Diskussion der Ergebnisse können praktische Handlungsmöglichkeiten in verschiedenen Teilbereichen deutlich werden.

(...)

Der Interkulturelle Selbstcheck

Strukturen im Verband		trifft zu	trifft überwie- gend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	weiß nicht
	Mitglieder/TeilnehmerInnen	Bitte ankreuzen:				
1.	Es werden mehr Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund erreicht als vor drei Jahren.					
2.	Die Mitgliederzahl von Personen mit Migrationshintergrund entspricht ihrem Anteil in der Bevölkerung/im Einzugsgebiet.					
	Ehrenamtliche					
3.	Es gibt ehrenamtliche MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Verband.					
4.	Die Anzahl der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund entspricht ihrem Anteil der Bevölkerung in der Stadt/im Kreis.					
5.	Die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen nehmen regelmäßig an Seminaren zu interkulturellen Themen teil.					
	Vorstand					
6.	Im Vorstand sind Personen mit Migrationshintergrund vertreten.					
7.	Die Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund im Vorstand entspricht ihrem Anteil der Bevölkerung in der Stadt/im Kreis.					
8.	Bei der Verteilung der Funktionen (Vorsitz, Außenvertretung, Finanzen, ...) werden Personen mit Migrationshintergrund angemessen berücksichtigt.					
9.	Die Vorstandsmitglieder nehmen regelmäßig an Seminaren zu interkulturellen Themen teil.					
	Hauptamtliche MitarbeiterInnen					
10.	Es gibt MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Verband.					
11.	Es gibt MitarbeiterInnen auf Honorarbasis mit Migrationshintergrund im Verband.					
12.	Die Zusammensetzung des Teams spiegelt in seiner kulturellen Herkunft die Struktur des Einzugsbereichs wider.					
13.	Die sprachliche Vielfalt innerhalb des Teams entspricht der des Klientels.					
14.	Die MitarbeiterInnen nehmen regelmäßig an Seminaren zu interkulturellen Themen teil.					

Strukturen im Verband		trifft zu	trifft überwie- gend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	weiß nicht
15.	Die MitarbeiterInnen versuchen regelmäßig, interkulturelle Fragestellungen im Team zu thematisieren.					
16.	Die MitarbeiterInnen suchen und fördern aktiv ehrenamtliche MitarbeiterInnen aus anderen Kulturen.					
17.	Die MitarbeiterInnen sind offen für KollegInnen anderer kultureller Prägung.					
Leitung/Geschäftsführung						
18.	Es gibt leitende MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Verband.					
19.	Leitende MitarbeiterInnen nehmen regelmäßig an Seminaren zu interkulturellen Themen teilgenommen.					
20.	Die Leitung sucht und fördert aktiv ehren- und hauptamtliche MitarbeiterInnen aus anderen Kulturen.					
21.	Die Leitung unterstützt bzw. initiiert regelmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation (Fortbildungsangebote, Supervision).					
Gremien						
22.	Die Gremien sind durch Personen mit Migrationshintergrund besetzt.					
23.	Bei der Verteilung der Funktionen innerhalb der Gremien (Vorsitz, beratendes Mitglied, ProtokollführerIn, ...) sind Personen mit Migrationshintergrund angemessen berücksichtigt.					
24.	In den Gremien werden regelmäßig interkulturelle Fragestellungen thematisiert.					
25.	Bei der Terminierung der Sitzungen/Veranstaltungen werden kulturelle und religionsspezifische Bedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund (bspw. Ramadan, Sabbat) berücksichtigt.					
		Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen:				
Ergebnis „Strukturen“						

Verbandspolitik		trifft zu	trifft überwie- gend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	weiß nicht
Interkulturelle Öffnung des Verbandes		Bitte ankreuzen:				
1.	Diskriminierung und Antidiskriminierungsmaßnahmen sind im Verband schon diskutiert worden.					
2.	Es sind hierzu schon Maßnahmen umgesetzt worden.					
3.	Das Thema Interkulturelle Öffnung wird im Verband bereits diskutiert.					
4.	Bei wichtigen Entscheidungen, die getroffen/ und Inhalten, die behandelt werden, wird der Ansatz der Interkulturellen Öffnung beachtet.					
5.	Das Thema der Interkulturellen Öffnung ist im Verband (Leitbild, Satzung, Selbstverständnis) fest verankert.					
6.	Es gibt Verantwortliche/Zuständige im Verband (sowohl im ehrenamtlichen als auch im hauptamtlichen Bereich), die das Thema Interkulturelle Öffnung in den Verband tragen und darüber informieren können.					
7.	Es gibt einen speziellen Arbeitskreis, der sich für die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung engagiert.					
8.	Die Informationswege sind für alle im Verband transparent.					
9.	Personen mit Migrationshintergrund im Verband haben gleichermaßen Zugriff auf einen Computer um evtl. Informationen per mail zu erhalten.					
Personal						
10.	In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach interkultureller Kompetenz deutlich.					
11.	In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Erhöhung des Anteils an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund deutlich.					
12.	Die Teilnahme von MitarbeiterInnen an Fortbildungen und Veranstaltungen zu Interkulturellen Themen wird ausdrücklich gewünscht und gefördert.					
13.	Es gibt eine Anlaufstelle für Personen mit Migrationshintergrund.					
Finanzen						

	Verbandspolitik	trifft zu	trifft überwie- gend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	weiß nicht
14.	Es stehen Personen mit Migrationshintergrund auf gleicher Hierarchieebene gleiche Haushaltsmittel zur Verfügung.					
15.	Es stehen Haushaltsmittel für interkulturelle Arbeit zur Verfügung.					
Qualitätsmanagement						
16.	Es gibt ein Qualitätsmanagement in der Einrichtung.					
17.	Interkulturelle Öffnung/Interkulturelle Kompetenz ist ein Qualitätsmerkmal/Qualitätsstandard.					
18.	Es gibt Zielvereinbarungen zur Umsetzung des Ansatzes der Interkulturellen Öffnung					
19.	■ auf der Ebene der Organisation (z. B. im Leitbild)					
20.	■ auf der Ebene der internen Personalentwicklung (z. B. Akquise von ehren- und hauptamtlichen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund)					
21.	■ auf der fachlichen Programm- und Projektebene (z.B. in Konzeptionen und Angeboten)					
22.	Es gibt eine Zielkontrolle, an denen das Erreichte gemessen wird.					
Kooperationen						
23.	Es bestehen Kontakte zu MigrantInnen-Selbstorganisationen (MSO).					
24.	Es gibt bereits punktuelle Kooperationen mit MSO (Projekte).					
25.	Es bestehen dauerhafte Kooperationen mit MSO.					
26.	Die bestehenden Kooperationen und Kontakte spiegeln die Vielfalt der Kulturen im Einzugsbereich wider.					
		Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen:				
	Ergebnis „Verbandspolitik“					

	Öffentlichkeitsarbeit	trifft zu	trifft überwie- gend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	weiß nicht
	Informationsmaterial/Selbstdarstellung	Bitte ankreuzen:				
1.	Es gibt Informationsmaterial zur Interkulturellen Öffnung.					
2.	Es wird mehrsprachiges Informationsmaterial über den Verband herausgegeben.					
3.	Das Leitbild und/oder die Satzung werden mehrsprachig zur Verfügung gestellt.					
4.	In der visuellen Darstellung des Verbandes sind Personen mit Migrationshintergrund gleichermaßen repräsentiert.					
5.	Die Einrichtung richtet sich in ihrer Öffentlichkeitsarbeit gezielt an MigrantInnen.					
6.	Die Einrichtung stellt sich in der Öffentlichkeit bewusst als Multikulturelle dar.					
	Organisatorisches					
7.	Das Essensangebot nimmt auf kulturell/religiös bedingte Besonderheiten Rücksicht.					
8.	Die Kulturen/Sprachen der BesucherInnen/ Mitglieder finden sich in einer entsprechenden Gestaltung der Räumlichkeiten wieder.					
		Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen:				
	Ergebnis „Öffentlichkeitsarbeit“					

	Angebote, Aktivitäten und Fortbildungen (Freizeit-, Bildungs-, Gruppenangebote, Ferienfreizeiten, etc.)	trifft zu	trifft überwie- gend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	weiß nicht
		Bitte ankreuzen:				
1.	Die Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund als NutzerInnen von verschiedenen Angeboten ist entsprechend ihres Anteils in der Bevölkerung.					
2.	Es gibt Veranstaltungen die primär von Personen mit Migrationshintergrund besucht werden.					
3.	Bei konzeptionellen Überlegungen spielen interkulturelle Fragestellungen eine wichtige Rolle.					
4.	Bei Seminaren/Veranstaltungen werden Personen mit Migrationshintergrund gleichermaßen als ReferentInnen eingesetzt.					
5.	Personen mit Migrationshintergrund werden gezielt als TeilnehmerInnen angesprochen (durch Sprache, Layout, Vertriebswege, etc.)					
	Aus- und Fortbildung					
6.	Es werden regelmäßig Schulungen zu Interkulturellen Themen veranstaltet wie bspw. Interkulturelle Kommunikation, Vorurteile/ Diskriminierung, Aufklärung über andere Kulturen/ Religionen, etc.					
7.	Es gibt Trainings/Seminare zur Interkulturellen Öffnung.					
8.	Es gibt eine generelle Verankerung von Elementen der Interkulturellen Öffnung in Aus- und Fortbildungskonzepten (z. B. in GruppenleiterInnenschulungen).					
9.	Es gibt eine ausreichende Handbibliothek zu interkulturellen Themen.					
10.	Die MultiplikatorInnen werden darin unterstützt, Sprachkurse zu besuchen, um sich der sprachlichen Vielfalt der Zielgruppen angleichen zu können.					
		Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen:				
	Ergebnis „Angebote, Aktivitäten, Fortbildungen“					

Gesamtauswertung

Ergebnisse der Einzelbereiche		trifft zu	trifft überwie- gend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu	weiß nicht
		Bitte ankreuzen:				
1.	Strukturen					
2.	Verbandspolitik					
3.	Öffentlichkeitsarbeit					
4.	Angebote, Aktivitäten, Fortbildungen					
Gesamtergebnis aller Bereiche						

Gesamtauswertung

trifft zu!
Gratulation – sehr gute Umsetzung

weiß nicht ...
*Interkulturelle Öffnung
ist noch kein Thema
oder es fehlt an wich-
tigen Informationen.*

trifft überwiegend zu ...
*Die Umsetzung gelingt
in großen Teilen schon
gut, evtl. sind weitere
Verbesserungen möglich.*

trifft nicht zu ...
*Es besteht großer Klärungs-
und/oder Handlungsbedarf.*

trifft weniger zu ...
*Einige Ansätze sind schon gemacht,
die Ergebnisse sind aber noch ausbaufähig.*

**Beispielergebnis
„Gesamtauswertung“**

weiß nicht ...
□ 12

trifft zu!
□ 9

trifft nicht zu ...
□ 15

trifft weniger zu ...
□ 18

Was tun mit den Ergebnissen des SELBSTCHECKS?

Die Auswertung des SELBSTCHECKS kann selbstverständlich in eurer Gruppe verbleiben, es besteht kein Zwang, diese Auswertung öffentlich zu machen. Ihr könnt euch also selbst entscheiden, wo und wie schnell ihr Veränderungen in eurem Handlungsfeld einleiten wollt.

Ihr könnt den ISC jedoch auch an andere Gruppen oder die nächste Ebene eures Verbandes weitergeben und diese bitten, den Test ebenfalls durchzuführen. Somit könnt ihr ein differenziertes Bild über den Stand eures Verbandes im Prozess der Interkulturellen Öffnung bekommen. Am besten ist es natürlich, wenn in eurem Verband eine breite Diskussion in Gang kommt, wie ihr Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien besser in euren Verband integrieren könnt bzw. in welchen Bereichen, zu welchen Themen, mit welchen Gruppen ihr Kooperationen mit MSO aufbauen oder intensivieren wollt.

Die Fragen des Selbstchecks stellen einen ersten Zugang zum Thema Interkulturelle Öffnung dar. Der Fragenkatalog ist natürlich ergänzbar, bspw. können Angebote auch unter Gender-Aspekten untersucht werden, indem gefragt wird, wie viele Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund daran teilnehmen.

Wie geht es jetzt weiter - wo sind Anknüpfungspunkte?

Bei der Auswertung des SELBSTCHECKS habt ihr bestimmt einige Bereiche gefunden, in denen ihr auf Veränderungsbedarf gestoßen seid.

- Vielleicht habt ihr im Bereich „Strukturen“ festgestellt, dass ihr eigentlich schon ziemlich viele Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien erreicht, demgegenüber besteht aber großer Handlungsbedarf in der Personalentwicklung für Vorstandstätigkeiten oder GruppenleiterInnen?
- Ihr habt schon seit Jahren bestehende Kooperationen mit Gruppen im Ausland, habt aber noch nicht daran gedacht, Kooperationen mit Gruppen auch im Inland aufzubauen?
- Oder achtet ihr bei euren Angeboten natürlich darauf, dass religiös/kulturell bedingte Besonderheiten berücksichtigt werden, richtet euch mit eurem Informationsmaterial aber gar nicht an MigrantInnen?

Die detaillierte Beschäftigung mit den Fragen des SELBSTCHECKS liefert euch Anknüpfungspunkte dazu, wie und in welchen Bereichen der Prozess zu einer Interkulturellen Öffnung starten kann.

Quellennachweise

Fischer, Veronika: „Interkulturelle Kompetenz“ in der fachwissenschaftlichen Diskussion. Einführungsvortrag zur Fachtagung interkulturelle Kompetenz des Instituts für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes e.V., Erfurt 2003 (<http://www.iiz-dvv.de/deutsch/aktuelles/erfurtliteratur/Fischer.htm>)

Hinz-Rommel, Wolfgang: „Checkliste Interkulturelle soziale Arbeit“

Hinz-Rommel, Wolfgang: „Interkulturelle Öffnung als Innovation“, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 7-8, 2000, S. 154 ff. oder auf den Internetseiten des Projekts Transfer interkultureller Kompetenz (TiK), (<http://www.tik-iaf-berlin.de/pages/Hauptseiten/Textseiten/texte6.html>)

Landeszentrum für Zuwanderung NRW: „Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie? Konzepte, Qualitätskriterien und Evaluationsmöglichkeiten.“ Dokumentation der Tagung des Landeszentrums für Zuwanderung NRW in Kooperation mit IDA e.V., 2001 (vergriffen, download unter http://www.lzz-nrw.de/docs/antirass_tran.pdf)

Leiprecht, Rudolf: Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation aus der Sicht von Arbeitsansätzen in pädagogischen Handlungsfeldern, in: IZA – Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, 3/4-2002

Gaitanides, Stefan: Qualitätsstandards zur interkulturellen Teamentwicklung, in: IZA – Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, 1-2002

Simon-Hohm, Hildegard: Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit, in: IZA – Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, 2-2002

HJR-TEILNAHMEZERTIFIKAT

„Integrationslotsen für Jugendhilfe und Jugendarbeit“

Von September - Dezember 2007 wurden fünf Tagesmodule angeboten.

Modul 1: Übungen, Methoden und Modelle zur Sensibilisierung

Modul 2: Analyse „interkultureller“ Aspekte von Kommunikation aus „ethnisch-nationaler“, institutioneller und rechtlich-politischer Perspektive und Übungen zu Kommunikation und Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten

Modul 3: Umgang mit Rassismus-/Diskriminierungserfahrungen in Institutionen der Jugendarbeit

Modul 4: Interkulturelle Offenheit und interkulturelle Kompetenz in Organisationen für Jugendliche

Modul 5: Transfer und Anwendungsmöglichkeiten in den Handlungsfeldern der Jugendarbeit

Die Veranstaltung richtete sich an ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendarbeit.

Die Fortbildung fand in Kooperation mit dem Hessischen Sozialministerium statt.

Der Hessische Jugendring führte die Fortbildung vor Ort in Kooperation mit dem Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AMKA) und der Stadt Frankfurt am Main durch.

Die Konzeption und Moderation erfolgte mit Bernd Fechner, www.inmedio.de.

Qualifizierung der vermittelten Inhalte in der Fortbildung zum Integrationslotsen

Modul 1

18. September 2007: Migration

- Wozu Integrationslotsen in Jugendverbänden? Einführung in Idee, Themen und Fragestellungen. Kennenlernen, Fragen und Anliegen der Teilnehmer/innen
- Der Blick auf „die Anderen“: Unterschiedliche Ansätze in der gesellschaftlichen und pädagogischen Auseinandersetzung mit Migration
- Das 4-Felder-Modell der pädagogischen Beschäftigung mit Migrationsanderen (von Paul Mecheril)

Modul 2

19. September 2007:

Was ist „Kultur“? / „Interkulturelle“ Konflikte

- Kulturkonzepte: Kultur als Programmierung – Kultur als Strategie
- Das Kulturdimensionen-Modell von Geert Hofstede
- Aspekte „interkultureller“ Kommunikation in Organisationen (3-Säulen-Modell von Bernd Fechner)

- Analyse eines „interkulturellen“ Konflikts in der Jugendarbeit; Hypothesen und Handlungsoptionen (Konflikt-Perspektiv-Analyse® von inmedio)

- Was ist ein „interkultureller Konflikt“? Drei Modelle: Kulturkonflikt; Kampf um Anerkennung; Strukturelle Diskriminierung

Modul 3

02. Oktober 2007: Umgang mit Rassismus, Ethnisierung und Diskriminierung

- Wir und die Anderen: Übung zur Sensibilisierung von Ingroup/Outgroup-Prozessen
- Struktur, Funktion und Erscheinungsformen des Rassismus
- Umgang mit dem Rassismus-Vorwurf in Konflikten (4-Felder-Modell)
- Macht und Differenz: Zum strategischen Nutzen von Selbst- und Fremdethnisierung aus unterschiedlichen Statuspositionen
- Atila Yergök / Dr. Akil Kebaili (Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt/Main): Überblick über Geschichte, Ziele und Arbeitsgebiete des Amka; Informationen zum Projekt Stadtteilvermittlung sowie der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle
- Best Practice Selbstorganisation junger Migranten: Gespräch im Jugendclub Kosmos (Deutsch-Türkisches Jugendwerk, Sossenheim) mit Jugendlichen, Mitarbeitern und Dr. Manfred Wittmeier (Hessischer Jugendring)

Modul 4

14. November 2007: Interkulturelle Öffnung

- Angelika Ribler (Hessische Sportjugend): Interkulturelle Öffnung der Sportjugend Hessen – Qualitätsstandards und Stolpersteine
- Leitfaden Projektplanung: Vision, Ziele, Strategien, Schritte, Ressourcen
- Planungsworkshop: Projekte und Handlungsstrategien für Integrationslotsen in Jugendverbänden bzw. Projekten und Einrichtungen der Jugendarbeit

Modul 5

11. Dezember 2007:

Transfer und Anwendungsmöglichkeiten

- Impulse und Basistools aus dem Projektmanagement, der Organisationsentwicklung und des Change Managements für die Entwicklung interkultureller Kompetenz in sozialen Organisationen
- Weiterarbeit an den Projektentwürfen der Teilnehmer/innen
- Impulse zur Vernetzung der Teilnehmer/innen und für die Weiterarbeit in den Projektgruppen
- Zertifikatsverleihung

Dr. Manfred Wittmeier, Hessischer Jugendring

LITERATURVERZEICHNIS

AG Migration: Der Interkulturelle Selbstcheck (ISC): Ein Instrument zur Selbstreflexion der Jugendverbände im Rahmen der Interkulturellen Öffnung der Jugendverbände in Nordrhein-Westfalen. (Bezug: AG Migration des Landesjugendring NRW, Martinstraße 2a, 41472 Neuss, Tel: 02131/4695-0, Fax: 02131/4695-19, info@ljr-nrw.de, www.ljr-nrw.de. Ansprechpartnerin: Christiane Trachternach)

Auernheimer, Georg (2003): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft

Bundschuh, Stephan (o.J.): Von Menschen und Strukturen. Anmerkungen zur interkulturellen Arbeit im Verband Amt für Jugendarbeit der Evang.-Luth. Kirche in Bayern/aej (Hrsg.): Offen für Anderes. Handbuch zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus Aussiedlerfamilien in der evangelischen Jugendarbeit, Nürnberg/Hannover o.J., S. 24-26 © Stephan Bundschuh, IDA e.V.

Bundschuh, Stephan / Birgit Jagusch (2005): Interkulturelle Öffnung der Jugendverbände quo vadis? Jugendpolitik 1/2005: Migration – Integration. Die Rolle der Jugendarbeit (Zeitschrift des Deutschen Bundesjugendrings), S. 13-15, © Stephan Bundschuh und Birgit Jagusch, IDA e.V.

Deutsch-Türkischen Jugendwerk – Türk-Alman Gençlik Birliği: Wir über uns. Auszüge aus der Selbstdarstellung des DTJW. (Als Download unter <http://www.dtjw.de/deutsch/index.htm>)

Fehler, Bernd (2006): Hintergrund Ethnisierte Konflikte. Aus: Jugendbegegnungsstätte Anne Frank: Zivile Kräfte Stärken. Angebote der Jugendbegegnungsstätte Anne Frank bei akuten Problemen mit Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, ethnisierten Konflikten und anderen Formen der Diskriminierung. Frankfurt/Main (Bezug: JBS Anne Frank, Hansaallee 150, 60320 Frankfurt am Main, Tel.: 069 - 5 60 00 20, www.jbs-anne-frank.de)

Jagusch, Birgit (2007): Interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit und Empowerment von MigrantInnenjugendorganisationen. In: Forum der Kulturen Stuttgart e.V. (Hrsg.): Dokumentation des 1. Bundesfachkongress Interkultur, Stuttgart 2007, S. 48-51, © Birgit Jagusch, IDA e.V.

Jakubeit, Gudrun (2005): Interkulturelle Öffnung von Organisationen, oder: Wie lassen sich Ansätze aus der Organisationsentwicklung und des Managements von Veränderungen für interkulturelle Kompetenz in Organisationen nutzen? In: Veronika Fischer / Monika Springer / Ioanna Zacharaki (Hg.): Interkulturelle Kompetenz.



Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung, Schwalbach/Tns. 2005, S. 237-254

Jugendbegegnungsstätte Anne Frank (Hrsg.) (2003): Rechtsextremismus – was heißt das eigentlich heute? Über Rechtsextremismus, Rassismus und Zivilcourage. Prävention für Schule und Bildungsarbeit, Frankfurt am Main

Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim und Basel: Beltz-Verlag

Pädagogisches Team der Jugendbegegnungsstätte Anne Frank (2006): Rassismus: Struktur – Funktionen – Handlungsperspektiven. Aus: Jugendbegegnungsstätte Anne Frank: Zivile Kräfte Stärken. Angebote der Jugendbegegnungsstätte Anne Frank bei akuten Problemen mit Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, ethnisierten Konflikten und anderen Formen der Diskriminierung. Frankfurt am Main (Bezug: JBS Anne Frank, Hansaallee 150, 60320 Frankfurt am Main, Tel.: 069-5600020, www.jbs-anne-frank.de)

Projektgruppe (2005): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Herausgegeben vom DGB Bildungswerk Thüringen. Erfurt 2005 (Bezug: www.baustein.dgb-bwt.de)

Sportjugend Hessen (2003): Interkulturelle Qualitätsstandards der Verbandsarbeit. In: Dokumentation des Hearings II „Sport gegen Rassismus – Rassismus im Sport!“ Zum Stand der interkulturellen Arbeit in den Sportvereinen am 22.2.2003 in Frankfurt am Main. Herausgeberin: Sportjugend Hessen im Landessportbund Hessen e.V., Frankfurt/Main 2003, S. 43-44



Hessischer Jugendring

Schiersteiner Str. 31-33
65187 Wiesbaden
Telefon 0611 - 990 83 0
Telefax 0611 - 990 83 60
info@hessischer-jugendring.de
www.hessischer-jugendring.de

HESSEN



Hessisches Sozialministerium

Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden
Telefon 0611 - 817 0
Telefax 0611 - 80 93 99
poststelle@hsm.hessen.de
www.hessen.de/hsm



Amt f. multikulturelle Angelegenheiten (AMKA)

Lange Straße 25-27
60311 Frankfurt am Main
Telefon 069 - 21 23 87 65
Telefax 069 - 21 23 79 46
information.amka@stadt-frankfurt.de
http://www.stadt-frankfurt.de/amka