



Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Train-the-Trainer

Interkulturelle Kompetenz in der verbandlichen Jugendarbeit

**Dokumentation einer Multiplikatoren-
ausbildung für ehren-
und hauptamtliche Mitarbeiter/innen aus Vereinen junger
Migrant/innen und deutschen Jugendverbänden in NRW**



VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.

Impressum

Train-the-Trainer

Interkulturelle Kompetenz in der verbandlichen Jugendarbeit

Dokumentation einer Multiplikatoren Ausbildung für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen aus Vereinen junger Migrant/innen und deutschen Jugendverbänden in NRW

Projektträger:

Landesjugendring NRW e.V.
Martinstraße 2 a
41472 Neuss

Geschäftsführer: Wilhelm Müller

Bildungsträger:

VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
Landwehrstraße 35
80336 München

Geschäftsführer: Jakob Ruster

Herausgeber:

Landesjugendring NRW e.V. – Projekt Ö
Martinstraße 2 a
41472 Neuss
Tel.: 0 21 31/46 95-0
Fax: 0 21 31/46 95-19
E-Mail: info@ljr-nrw.de
Internet: www.ljr-nrw.de

V.i.S.d.P.: Vorstand des Landesjugendringes NRW e.V.

Redaktion: Marissa Balkiz Turaç, Projektleiterin Projekt Ö, Landesjugendring NRW e.V.

Autoren: Marissa Balkiz Turaç, Michaela Hillmeier, Meral Sagdiç, Schahrzad Farrokhzad

Layout und Satz: zigzagzone design&services, info@zigzagzone.de

Fotografien:

Noemi Schmidt
noemi@wolke7-fotodesign.de
www.wolke-fotodesign.de

Auflage: 1000 Stück

Druck: sieprath druck service gmbh, Aachen

Neuss, 2010

Gefördert mit freundlicher Unterstützung des Bundesministeriums des Innern aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Vorwort

Im Zeitraum von November 2009 bis Februar 2010 hat der Landesjugendring NRW e.V. mit Unterstützung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge und in Kooperation mit dem Verband für Interkulturelle Arbeit Bayern eine interkulturelle Fortbildungsreihe für hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendarbeit durchgeführt.

An dieser Reihe haben Mitarbeitende der schon lange bestehenden Jugendverbände ebenso teilgenommen, wie freiwillig Engagierte aus Vereinigungen junger Migrantinnen und Migranten.

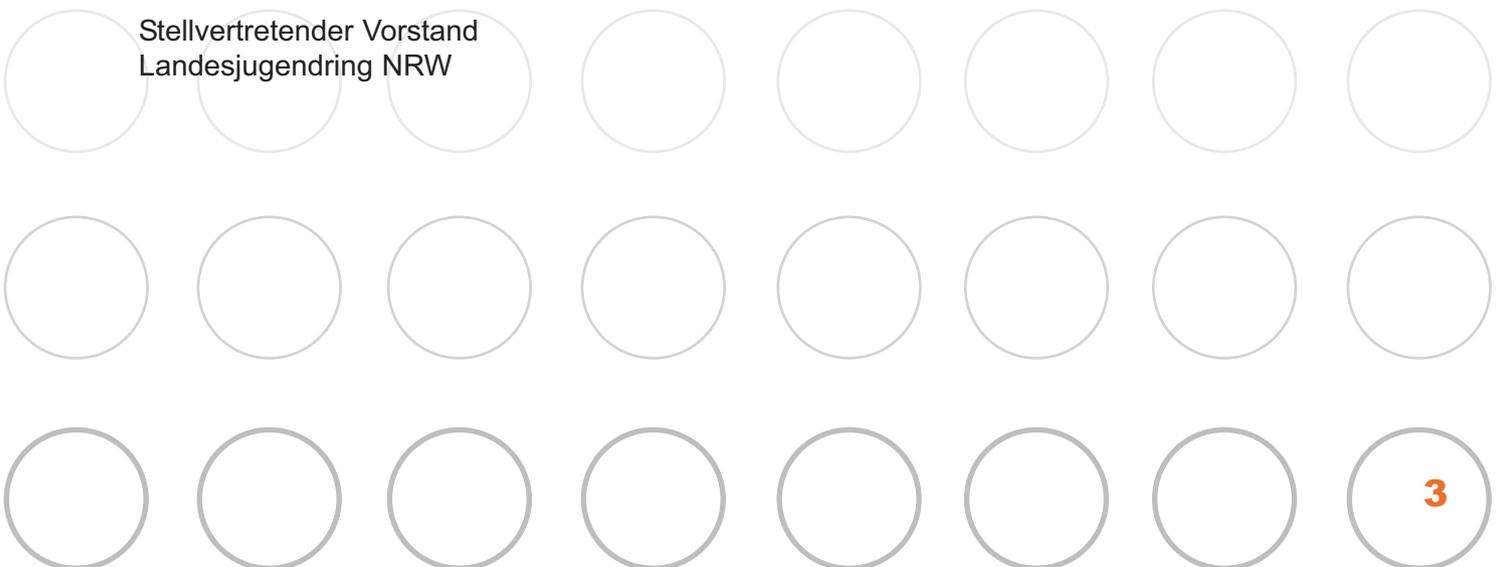
Die Fortbildungsreihe stand im Kontext von "Projekt Ö" des Landesjugendrings NRW e.V. "Ö" steht hier für die Öffnung von Strukturen und Aktivitäten der Jugendverbände für junge Migrantinnen und Migranten und die Öffnung der Stadt- und Kreisjugendringe für deren jugendverbandliche Selbstorganisationen.

Jugendverbandsarbeit lebt von der Qualität und der Qualifikation ihrer Akteure. Interkulturelle Öffnung erfordert interkulturelle Kompetenzen. Die hier dokumentierte Fortbildungsreihe war als Train-the-Trainer-Qualifizierung konzipiert, so dass die ausgebildeten Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Kenntnisse und Erfahrungen ihrerseits als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in ihre Verbände und Organisationen hineintragen.

Die vorliegende Broschüre beschreibt im Anschluss an einen historischen Überblick über die Migrationsgeschichte und Migrationspolitik in der Bundesrepublik Deutschland von Frau Dr. Schahrzad Farrokhzad die Zielsetzung, didaktische und methodische Konzeption und Umsetzung der Fortbildung.

Roland Mecklenburg

Stellvertretender Vorstand
Landesjugendring NRW



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Migrationsgeschichte und Migrationspolitik in Deutschland	5
2. Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz in der Jugendverbandsarbeit in Nordrhein-Westfalen.	19
3. Konzept und Bildungsansatz des VIA Bayern	34
4. Durchführung und Projektauswertung	44
5. Angaben zum Projekt- und Bildungsträger	48
6. Verzeichnis der Autor/innen und Trainer/innen	53



1. Migrationsgeschichte und Migrationspolitik in Deutschland

Dr. Schahrzad Farrokhzad

Vorbemerkungen

Dieser Beitrag ist für interkulturelle Trainings und Seminare für Fachkräfte in Kommunen und Verwaltungen und im Bildungs- und Sozialbereich entwickelt worden. Er hat den Zweck, Ihnen jenseits der häufig ideologisch aufgeladenen und zum Teil durch Stereotypen und Feindbilder anstatt durch Fakten beeinflussten Debatten um Migration und Integration zeithistorisches Know-How an die Hand zu geben. Der historische Blickwinkel ermöglicht nicht nur, diesbezügliche historische Zusammenhänge und vor allem deren Nachwirkungen in die Gegenwart zu verstehen, sondern dient auch dazu, die Diskussionen um Migration und Integration zu versachlichen und in der Planung z.B. von politischen Maßnahmen und pädagogischen/sozialen Projekten, die auf Basis der Historie entstandenen Lebenslagen und Erfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund stärker berücksichtigen zu können.

Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die Geschichte der Migration und der Migrationspolitik in der Bundesrepublik. Er bezieht sich dabei auf die Zeitspanne 1955 bis heute. Zudem wird in einem kleinen Exkurs auch die Geschichte der Migration und Migrationspolitik der ehemaligen DDR angesprochen, um einen Vergleich zu ermöglichen.

Um die Migrationsgeschichte und Migrationspolitik zu klassifizieren, wurden in der Vergangenheit von verschiedenen Autorinnen und Autoren unterschiedliche Phasen der Migration und Migrationspolitik unterschieden. Dieser Beitrag orientiert sich in dieser Hinsicht an einem Text von Carolin Reißlandt (2005a), die ebenfalls eine Phasenunterteilung vorgenommen hat und diese Phasen näher erläutert.¹ Aufgrund der notwendig gewordenen Aktualisierung endet die letzte Phase abweichend im Jahr 2010.

Phasen der Migrationsgeschichte und Migrationspolitik

Die weiteren Ausführungen dieses Beitrages stützen sich auf die folgende zeithistorische Einteilung der Migrationsgeschichte und Migrationspolitik:

- a) 1955 - 1973: Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte
- b) 1973 - 1979: Anwerbestopp und Konsolidierung der Ausländerbeschäftigung
- c) 1979 - 1980: Konkurrierende Integrationskonzepte
- d) 1981 - 1990: Wende in der Ausländerpolitik
- e) 1991 - 1998: Praktische Akzeptanz der Einwanderungssituation
- f) 1998 - 2010: Politische Akzeptanz der Einwanderungssituation und faktische Ambivalenzen

¹ vgl. hierzu Carolin Reißlandt 2005: Migration in Ost- und Westdeutschland von 1955 - 2004.

Formen der Migration und Migrationsgruppen

Seit Beginn der Anwerbephase 1955 können verschiedene Formen der Migration beschrieben werden. Zunächst wurden in der Bundesrepublik (West) ausländische Arbeitskräfte angeworben, um den u.a. durch den 2. Weltkrieg und den Wirtschaftsaufschwung entstandenen Mangel an Arbeitskräften zu beheben. Neben dieser Gruppe der Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten und ihren später nachgezogenen Familienangehörigen sind im Wesentlichen noch zwei weitere große Gruppen zu nennen: die Gruppe der Flüchtlinge und die Gruppe der Aussiedlerinnen und Aussiedler. Die Fluchtmigration stieg insbesondere in den 80er Jahren stetig an, bis sie durch die Änderung des Asylrechts seit dem Jahre 1993 bis heute wieder abfiel. Auch die Migration der Aussiedlerinnen und Aussiedlern stieg durch die erleichterten Reisebedingungen bereits Ende der 80er Jahre an und seit dem Mauerfall 1990 bis heute ist eine große Gruppe von Aussiedlerinnen und Aussiedlern in die Bundesrepublik eingewandert. Laut der jüngsten Mikrozensus-Veröffentlichung (Statistisches Bundesamt 2010) zählte man für das Jahr 2008 insgesamt 7,3 Millionen Menschen mit ausländischem Pass in der Bundesrepublik und 3,1 Millionen (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler. Wenn man die eingebürgerten Personen und diejenigen aus binationalen Elternhäusern hinzuzählt, kommt man auf insgesamt 15,6 Millionen Menschen in der Bundesrepublik, die einen Migrationshintergrund haben. Dies sind rund 19 % der gesamten Bevölkerung in Deutschland, also knapp ein Fünftel. Die Türkei ist mit gut 2,9 Millionen Menschen das bedeutendste Herkunftsland, gefolgt von den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion (2,9 Mio.), Polen (1,4 Mio.) und den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens (1,3 Mio.). Aus den Gastarbeiteranwerbeländern (ohne Türkei) kommen insgesamt 1,7 Mio. Menschen, darunter haben am häufigsten, nämlich 795.000 Menschen italienischen Migrationshintergrundes, gefolgt von 391.000 Menschen mit griechischem Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2010, S. 7).

Unterschieden nach Migrationsformen wurden die großen Gruppen der Flüchtlinge, Aussiedlerinnen und Aussiedler, Arbeitsmigrantinnen und -migranten und ihre Familienangehörigen. Daneben sollen weitere kleinere Migrationsgruppen - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - nicht unerwähnt bleiben: die Studienmigrantinnen und -migranten, die Saisonarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer, die aus geschäftlichen Gründen vorübergehend oder dauerhaft hier lebenden Personen mit nichtdeutschem Pass, die Au-Pair-Beschäftigten und die in Deutschland ohne gültige Aufenthaltspapiere lebenden Migrantinnen und Migranten. Doch nun zurück zu den Phasen der Migration.

1955 bis 1973: Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte

Zunächst wird auf die Phase der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte 1955 - 1973 eingegangen. Diese Arbeitsmigrantinnen und -migranten wurden "Gastarbeiter" genannt, weil ihr Aufenthalt nur vorübergehend sein sollte. Auffällig ist auch der Umstand, dass die Arbeitsmigration lange Zeit als ausschließlich männliches Phänomen beschrieben wurde. Heute weiß man, dass rund 20 % aller in dieser Phase angeworbenen Arbeitskräfte Frauen waren. Auch diese reisten zum Teil alleine ein, einige holten später ihre Ehegatten und Kinder nach.

Die Anwerbeverträge wurden damals mit folgenden Ländern abgeschlossen: Italien (1960), Spanien und Griechenland (1960), Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und dem ehemaligen Jugoslawien (1968). Die Aussicht, im Ausland zu arbeiten, war für viele Menschen aus diesen Ländern zu jener Zeit aus verschiedenen Gründen attraktiv. Man denke beispielsweise an die damals hohe Arbeitslosigkeit in der Türkei und in Italien. Aber auch politische Motive wie der Militärputsch in der Türkei Anfang der 60er Jahre oder die politische Situation in Spanien unter Franco 1939 bis 1975 stellten für nicht wenige einen Auswanderungsgrund dar.

Die Anwerbepolitik war ursprünglich auf eine befristete Zuwanderung ausgerichtet. Damit sollte der Arbeitskräftemangel in einigen Sektoren des Arbeitsmarktes behoben werden. Dieser entstand aufgrund von wirtschaftlicher Expansion, aber auch aufgrund der Unattraktivität der Arbeitsbedingungen für die Einheimischen. Die Migrantinnen und Migranten wurden als Fachkräfte, als An- und Ungelernte z.B. in der Bauindustrie (auch Bergbau) eingesetzt, in industriellen Produktionsstätten (wie z.B. Schwermetall-, Asbest- und Textilindustrie, in der fisch- und fleischverarbeitenden Industrie) und im Dienstleistungsbereich (z.B. Reinigungs- und Gaststättengewerbe, Wäschereien und im Pflegebereich). Die Arbeitsmigrantinnen und -migranten waren häufig unter vergleichsweise schwierigen Arbeitsbedingungen und mit niedriger Entlohnung erwerbstätig. So verrichteten viele von ihnen Akkordarbeit, waren auf gesundheitsgefährdenden Arbeitsplätzen tätig und erreichten zum Teil ein sehr hohes wöchentliches Arbeitspensum. Zudem wurden sie in Arbeitsbereichen eingesetzt, die starken konjunkturellen Schwankungen unterlagen. Dies schien auch gut mit dem sog. Rotationsprinzip zu harmonisieren, welches vorsah, dass die Arbeitskräfte nach zwei Jahren in ihre Heimat zurückkehren und ggf. neu angeworben werden. Da dieses Rotationsprinzip zwar Teil des Konzepts der Anwerbepolitik war und auch in einige Anwerbeverträge eingeflossen, jedoch nicht gesetzlich verankert war, wurde es zunehmend von Firmen unterlaufen, die ihre einmal eingearbeiteten Arbeitskräfte nicht wieder zurückschicken wollten. Schließlich wurde diese Klausel auch aus Anwerbeverträgen, z.B. dem Vertrag mit der Türkei, wieder gestrichen (Familienbericht 2000, S. 34 ff.). Die Lebensumstände der Arbeitsmigrantinnen und -migranten waren dergestalt, dass sie vor allem in den ersten Jahren in Baracken und Sammelunterkünften und verhältnismäßig abgeschottet vom Rest der Bevölkerung lebten, dort kochten, schliefen und ihre Freizeit verbrachten. Der Verein DOMID e.V.² hat zu der Geschichte der Arbeitsmigration mittlerweile eine Fülle von interessanten und anschaulichen Zeitdokumenten wie Fotos, Tagebücher etc. gesammelt und ausgestellt.

Interessant ist vielleicht noch ein Blick auf die Tatsache, dass die Arbeitsmarktpolitik für die damaligen Arbeitsmigrantinnen und -migranten geschlechtersegregiert stattfand. So wurden für manche Arbeitsbereiche gezielt Frauen angeworben, z.B. für das verarbeitende Gewerbe der Elektro- und Textilindustrie und für die Nahrungsmittel- und Genussindustrie (z.B. Großküchen) (Karakasoglu 2003, S. 35). Die genannten Arbeitsbereiche gehörten zu den frauenspezifischen Niedriglohnbranchen (Mattes 1999b, S. 53).

² vgl. <http://www.domit.de>.

Dass bereits in der Anwerbepolitik "eine unsichtbare Geschlechterordnung eingeschrieben (war)" (Mattes 1999b, S. 53), zeigt sich etwa in den Jahresberichten der damals (bis 1969) noch so bezeichneten Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung über die Anwerbetätigkeit, welche in die Kapitel "Facharbeiter", "Hilfsarbeiter" und "Frauen" unterteilt wurden. Frauen standen in dieser Hierarchie ganz unten, was sich daran zeigte, dass sie durchschnittlich einen niedrigeren beruflichen Status hatten und im Schnitt am schlechtesten bezahlt wurden - und dies obwohl die Arbeitsmigrantinnen im Durchschnitt besser ausgebildet waren als die Arbeitsmigranten.

Vor dem Hintergrund der Ölkrise und einer zuvor schon einsetzenden, aber dadurch verstärkten wirtschaftlichen Rezession wurde 1973 ein Anwerbestopp verhängt, um die staatlich organisierte Arbeitsmigration zu beenden und damit den Zuzug von Migrantinnen und Migranten zu stoppen. Schließlich war ja mittlerweile auch deutlich geworden, dass das Rotationsprinzip nicht funktionierte, sich die Aufenthaltszeiten nicht weniger Arbeitsmigrantinnen und -migranten zunehmend verlängerten und sich allmählich auch der Familiennachzug verstärkte (Reißlandt 2005a). Die Befürchtung seitens der Politik vor einer unkontrollierten Einwanderung und dem Verbleib von Migrantinnen und Migranten wurde aber bereits einige Jahre früher durch die Einführung des ersten Ausländergesetzes in der Bundesrepublik im Jahre 1965 deutlich. Inhaltliche Grundlage dieses Gesetzes waren Verordnungen aus der Nationalsozialistischen Zeit, nämlich die "Verordnung über ausländische Arbeitnehmer" von 1933 und die "Ausländerpolizeiverordnung" von 1938. Nach diesem Gesetz existierte in der Bundesrepublik für Ausländerinnen und Ausländer ein sog. "Aufenthaltsverbot mit Erlaubnisvorbehalt". Damit wurde die Erteilung von Aufenthaltsbefugnissen weitgehend den Verwaltungen überlassen³. Dieses Gesetz galt bis 1991. Aus heutiger Sicht kann es wohl als eines der größten Integrationshemmnisse in der Migrationsgeschichte der Bundesrepublik bezeichnet werden. Denn bis 1991 konnten die hier lebenden Bevölkerungsgruppen mit ausländischen Pässen nicht davon ausgehen, dass sie jemals einen sicheren und unbefristeten Aufenthaltstitel erwerben würden, der ihnen schließlich ein Gefühl von Heimat und Angekommensein hätte vermitteln können.

1973 bis 1979: Anwerbestopp und Konsolidierung der Ausländerbeschäftigung

In dieser Zeit sind vor allem Familienangehörige der damaligen Arbeitsmigrantinnen und -migranten nachgezogen. Die damalige Migrationspolitik zielte darauf ab, vorübergehend die Eingliederung derjenigen Familienmitglieder zu ermöglichen, deren als Arbeitskräfte tätigen Ehegatten eine dauerhafte Niederlassung planten. Vielen Arbeitsmigrantinnen und -migranten und ihren Familien wurde nun deutlich, dass ein jetziges Verlassen der Bundesrepublik endgültig sein könnte und sie mussten sich nun für einen Lebensmittelpunkt entscheiden. Es gingen zwar auch viele zurück, aber diejenigen, die zunächst in der Bundesrepublik blieben, planten häufig eine spätere Rückkehr, die dann immer wieder verschoben und schließlich

³ vgl. hierzu "Chronologie der Zuwanderung in die Bundesrepublik Deutschland" unter <http://www.aktiv-fuer-kinder.de>

häufig gar nicht vollzogen wurde. In diesem Zusammenhang wird in der Literatur auch von einer Rückkehrillusion vieler Migrantinnen und Migranten gesprochen. Subjektiv und psychosozial bedeutete das für viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten der ersten Generation ein dauerhaftes Leben im gefühlten Provisorium und damit keine innerlich verfestigte Verankerung im Einwanderungsland.

Durch den Anwerbestopp und vor dem Hintergrund der geschilderten Begleitumstände forderte so der Anwerbestopp den Familiennachzug geradezu heraus. Er war zudem (neben dem Asyl) die einzige rechtlich noch zugelassene Zuwanderungsmöglichkeit mit längerfristiger Perspektive. Außerdem hatte die damalige Bundesregierung die Absicht, den dauerhaft hier lebenden Migrantinnen und Migranten Eingliederungshilfen anzubieten. Das ist an dieser Stelle mit "Phase der Konsolidierung" gemeint. In der Praxis jedoch stellte sich die Migrations- und Integrationspolitik jener Zeit als ambivalent dar. Einerseits wurden beispielsweise im Bildungsbereich für Kinder und Jugendliche Integrationshilfen z.B. durch Förderklassen bereitgestellt; andererseits hatten viele nicht die Möglichkeit, einen sicheren Aufenthaltsstatus zu erhalten. Hinzu kam eine so genannte "Zugangssperre für überlastete Siedlungsgebiete" (Hessen, Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg) von 1975 bis 1977, welche den Nachzug von Familienangehörigen eindämmen sollte (Reißlandt 2005a).

1979 bis 1980: Konkurrierende Integrationskonzepte

Zwei konkurrierende Integrationskonzepte waren 1979/1980 Gegenstand politischer Diskussionen. Heinz Kühn von der SPD legte als erster Ausländerbeauftragter einer Bundesregierung 1979 ein Memorandum vor, dessen zentrale Forderung die Anerkennung der faktischen Einwanderungssituation war, welcher durch eine systematische und nachhaltige Integrationspolitik Rechnung getragen werden sollte. Das aus heutiger Sicht bereits sehr weit reichende und weitsichtige sog. "Kühn-Memorandum" forderte zudem, die Gleichberechtigung v.a. der zweiten Generation der Migrantinnen und Migranten in den Bereichen Bildung und Ausbildung, Arbeit und Wohnen zu fördern, und trat für ein kommunales Wahlrecht hier lebender Migrantinnen und Migranten und eine Erleichterung der Einbürgerung für in der Bundesrepublik geborene nichtdeutsche Kinder ein. Heute sind einige dieser Forderungen zumindest ansatzweise umgesetzt (z.B. Staatsbürgerschaftsrecht). Zudem waren und sind sie Bestandteil vieler Bundes- und Landesprogramme und damit auch vieler Praxisprojekte und sie sind neuerdings Bestandteil des Nationalen Integrationsplans.

Mit diesem Memorandum hätte eine Wende in der Migrationspolitik eingeleitet werden können. Zu jener Zeit blieben aber die politischen Beschlüsse der damaligen SPD/FDP-Bundesregierung weit hinter den Forderungen des Kühn-Memorandums zurück. So wurde beispielsweise immer noch primär auf soziale Integration, auf Zeit und auf den sog. Erhalt der Rückkehrfähigkeit gesetzt. Zudem blieb die Integrationspolitik wenig nachhaltig und unsystematisch; vielmehr wurde vieles den pragmatischen, aber oft unkoordinierten Initiativen der kommunalen Verwaltungen überlassen (Reißlandt 2005a). Eine große Rolle in der Unterstützung der Integration der Migrantinnen und Migranten hingegen spielten zur damaligen Zeit bereits zivilgesellschaftliche Kräfte wie etwa die Gewerkschaften, die Wohlfahrtsverbände und die vielen kleineren und größeren Migrantenselbstorganisationen (Elternvereine, Kulturvereine usw.).

1981 bis 1990: Wende der Ausländerpolitik

Im Folgenden wird die Wende der Ausländerpolitik 1981 bis 1990 beschrieben, die allerdings keine Wende im progressiven Sinne darstellte. Das Migrationsgeschehen war weiterhin durch den Zuzug nachziehender Familienangehöriger aus den Anwerbeländern geprägt. Ab Mitte der 80er Jahre stieg zudem die Zahl der Flüchtlinge. Vor dem Hintergrund wachsender Arbeitslosigkeit, den steigenden Zuzugszahlen und einer oft emotional geführten Debatte in Politik und Medien wuchs auch das öffentliche Unbehagen angesichts der weiterhin bestehenden Konzeptlosigkeit der Migrationspolitik. Die Themenfelder "Arbeitsmigration" und "Asyl" wurden immer häufiger in einen Topf geworfen und die gesamte Migrations- und Integrationsthematik wurde mehr und mehr ideologisiert.

1981/82 etwa wurde diskutiert, ob das Kindernachzugsalter verringert werden könnte und wie man eine Rückkehrförderung der verbliebenen Arbeitsmigrantinnen und -migranten gestalten könnte. Das Ziel war die Eindämmung von Zuwanderung und die Ermutigung zur Rückkehr in die Herkunftsländer. 1983 folgte darauf das "Gesetz zur befristeten Rückkehrförderung von Ausländern", welches die Bereitstellung von Geldern zur Unterstützung der Rückkehr vorsah (Reißlandt 2005a). Es hatte aber gravierende Nachteile: einmal ausgereist konnten die Arbeitsmigrantinnen und -migranten und ihre Familien kaum mehr legal über ihren vorherigen Status einreisen (höchstens über Touristenvisa oder bei drohender politischer Verfolgung über Asylanträge, was häufig kaum möglich war). Außerdem verloren die Migrantinnen und Migranten ihren in Deutschland erworbenen Rentenanspruch. Sie konnten zwar einen Antrag auf die rückwirkende Erstattung ihrer bis dahin geleisteten Rentenbeiträge stellen. Diesen Anträgen wurde aber nur stattgegeben, wenn die Migrantinnen und Migranten unterschrieben, dass sie in Zukunft dauerhaft der Bundesrepublik fernbleiben.

Durch den Regierungswechsel 1982 wurden Migrations- und Integrationspolitik als Politikfelder von besonderer Wichtigkeit deklariert. Die migrationspolitischen Leitlinien bestanden vor allem in der Aufrechterhaltung des Anwerbestopps, der Einschränkung des Familiennachzugs und der Förderung der Rückkehrbereitschaft. Daneben wurden erweiterte Integrationsangebote für die hier lebenden Migrantinnen und Migranten angekündigt, die jedoch immer noch nicht flächendeckend, systematisch und koordiniert angeboten wurden, sondern vielmehr weiterhin oft punktuell (durch befristete Bundes- und Landesprogramme und daraus hervorgegangene lokale und regionale Einzelprojekte z.B. zur Sprachförderung und beruflichen Eingliederung) gefördert und/oder weiterhin zivilgesellschaftlichen Kräften überlassen wurden. Auf der rechtlichen Ebene wurden allerdings 1991 durch das Inkrafttreten des neuen Ausländergesetzes einige rechtliche Verbesserungen für die Integration erreicht. So gab es erstmals im Gesetz formulierte Rechtsansprüche auf Aufenthaltsverfestigung und Familiennachzug sowie neben Ermessenseinbürgerungen auch auf Anspruchseinbürgerungen, die vor allem der zweiten Generation zugute kamen. In der Praxis blieb es dennoch schwierig und kompliziert, eine deutsche Staatsangehörigkeit zu erlangen. Dies wurde erst mit der Reform des Staatsbürgerschaftsrechts im Jahr 2000 etwas erleichtert. Parallel dazu wurde der Schutz von Ehepartnern und Kindern politisch Verfolgter ausgedehnt. Gleichzeitig wurden jedoch auch Ausweisungsbefugnisse verschärft und die Ermessensspielräume der Behörden vergrößert (Reißlandt 2005a).

Exkurs: Migrationsgeschichte und Migrationspolitik in der ehemaligen DDR

Bevor die erste gesamtdeutsche Phase der Migrationgeschichte erläutert wird, folgt ein kurzer Blick auf die Migrationsgeschichte und Migrationspolitik in der ehemaligen DDR. Dieser orientiert sich an den Ausführungen hierzu von Klaus Bade (2004) und Carolin Reißlandt (2005b).

Die Migration in der DDR war nach dem Mauerbau ebenfalls durch eine Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte gekennzeichnet, allerdings in einem zahlenmäßig weitaus geringeren Umfang als in der Bundesrepublik. Ein Hauptgrund hierfür war die Abwanderung eines erheblichen Teils der Bevölkerung in den Westen. Von 1949 bis zum Mauerbau 1961 waren 2,7 Mio. Menschen von Ost- nach Westdeutschland übergesiedelt. Zwischen 1966 und 1989 warb die DDR ca. 500.000 Arbeitskräfte aus Vietnam, Polen, Mosambik und anderen Staaten an. Viele der Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten arbeiteten unter schweren Bedingungen und lebten separiert von der Bevölkerung. Im Gegensatz zur Bundesrepublik wurde hier ein strenges Rotationsprinzip eingeführt, welches die Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer verpflichtete, nach Ablauf ihres Vertrages in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Ausländerrechtliche Grundlagen der DDR waren das Ausländergesetz von 1979 und eine Ausländerverordnung, welche Fragen des Aufenthalts und des Rechtsstatus der Migrantinnen und Migranten regelten.

Eine öffentliche Diskussion über die Integration und die Probleme der ausländischen Bevölkerung in der DDR gab es praktisch nicht, da sie politisch nicht gewollt war. Auch die diesbezüglichen offiziellen Dokumente und Verträge wurden unter Verschluss gehalten. Damit hatten die Migrantinnen und Migranten auch keine gesellschaftliche Lobby (z.B. Kirchen oder andere). Die ausländischen Beschäftigten und Ausbildungswanderer hatten, abgesehen von gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten, keine Mitspracherechte oder Mitentscheidungsmöglichkeiten in ausländerpolitischen Fragen und sie hatten auch keine eigenen staatlichen oder zivilgesellschaftlichen Interessenvertretungen. Es gab in der DDR zwar gegenüber den "ausländischen Werkträgern" eine Art administrativ geleitete "Betreuung", aber nicht im Sinne sozialer Integration, sondern im Sinne der Förderung einer Segregation von der einheimischen Bevölkerung. 1989 schließlich wurde immerhin noch das kommunale Wahlrecht für nichtdeutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger eingeführt.

Zur Flüchtlings- und Asylpolitik: Die DDR gewährte einigen Tausend Flüchtlingen vor allem aus Chile, Spanien und Griechenland Asyl. Das Asylrecht war in der Verfassung verankert. Nach der Verfassung von 1968/1974 (Art. 23) konnten Bürgerinnen und Bürger anderer Staaten und Staatenlose Asyl erhalten, die "wegen politischer, wissenschaftlicher oder kultureller Tätigkeit zur Verteidigung des Friedens, der Demokratie, der Interessen des werktätigen Volkes oder wegen ihrer Teilnahme am sozialen oder nationalen Befreiungskampf verfolgt" wurden (Art. 23 DDR-Verfassung, zit. nach Bade 2004).

Als eine weitere Migrationsgruppe, allerdings als Auswanderer, muss noch auf die Republikflüchtlinge hingewiesen werden, die zum Teil auf abenteuerlichen Wegen versucht haben, die DDR zu verlassen, wobei nicht wenige ihr Leben ließen oder ins Gefängnis kamen. Ende der 80er Jahre schließlich dominierte die legale Ausreise von Übersiedlern zum Teil gegen Bezahlung hoher Geldsummen, bis schließlich kurz vor der Wende einige Grenzen (z.B. die Grenze zu Ungarn) durchlässig wurden und DDR-Übersiedler in den Westen ließen und darauf 1989 durch den Mauerfall die Ausreise aus der DDR ungehindert möglich wurde.

1991 bis 1998: Phase der praktischen Akzeptanz der Einwanderungssituation

Die nun im Folgenden erläuterte gesamtdeutsche Phase von 1991 bis 1998 bezeichnet Reißlandt (2005a) als Phase der praktischen Akzeptanz der Einwanderungssituation. Das bedeutet, dass die politische Botschaft weiterhin lautete: "Deutschland ist kein Einwanderungsland", jedoch mit Blick auf die Realitäten irgendwie mit der faktischen Einwanderungssituation umgegangen werden musste. In den neuen Bundesländern wurde durch die Wiedervereinigung die Lage der ehemaligen Vertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer zunehmend rechtlich unsicher, so dass viele von ihnen in ihre Herkunftsländer zurückkehrten. In den alten Bundesländern wuchs die Diskrepanz zwischen der langen Aufenthaltsdauer der Angeworbenen und ihrem zum Teil immer noch unsicheren (weil befristetem) Aufenthaltsstatus. Auch die Hürden für Einbürgerungen blieben, wie bereits beschrieben, für die zweite Generation ebenfalls verhältnismäßig hoch (und waren z.B. gekoppelt an den Nachweis von langen Zeiten des verfestigten Aufenthaltes der Eltern). Gleichzeitig wanderte eine größere Zahl an Aussiedlerinnen und Aussiedlern aus den ehemaligen Ostblockstaaten ein, die aufgrund des Nachweises ihrer deutschen Abstammung migrations- und integrationspolitisch gegenüber anderen Migrantinnen und Migranten bevorzugt behandelt wurden. Neben der praktischen Akzeptanz der Einwanderungssituation wurde auf der politischen Bühne parallel dazu das Thema weiterhin stark ideologisiert und die Migrantinnen und Migranten häufig eher als Problem denn als Bereicherung der bundesdeutschen Gesellschaft bewertet (Reißlandt 2005a). Besonders zum Ausdruck kam diese Haltung bei der Asyldebatte Anfang der 90er Jahre, als Politik und Medien gewissermaßen kampagnenartig einen angeblich massenhaften Missbrauch des deutschen Asylrechts anprangerten und Grenzen der Zumutbarkeit hinsichtlich Zuwanderung propagierten ("Das Boot ist voll" etc.). Diese zugespitzte Debatte lieferte nicht nur einem braunen Mob eine argumentative Steilvorlage, der Anschläge und andere rechtsextreme Gewalttaten gegenüber Migrantinnen und Migranten, insbesondere Asylbewerberinnen und -bewerbern, in ost- und westdeutschen Städten verübte, sondern auch der z.T. Beifall klatschenden "Normalbevölkerung". Hernach wurde durch öffentliche Kampagnen wie dem sog. "Aufstand der Anständigen" versucht, diese Gewaltmotivationen zu unterbinden bzw. solche politischen Einstellungen gesellschaftlich zu isolieren. 1992/93 schließlich entstand der sog. Asylkompromiss. Damit wurde das im Grundgesetz bis dahin verankerte individuelle Recht auf Asyl bei politischer Verfolgung eingeschränkt, indem es an verschiedene Bedingungen geknüpft wurde (z.B. Drittstaatenregelung, Einreisebedingungen). Zudem wurden das neue Asylverfahrensgesetz und das Asylbewerberleistungsgesetz in Kraft gesetzt. Eine systematische, ganzheitliche und aufeinander abgestimmte Migrations- und Integrationspolitik war auch zu dieser Zeit noch nicht in Sicht.

1998 bis 2010: Politische Akzeptanz der Einwanderungssituation und faktische Ambivalenzen

In der letzten hier vorgestellten Phase, dem Zeitraum 1998 bis 2010, geriet migrationspolitisch Einiges in Bewegung. Einerseits gab es auch im Zuge des EU-Vereinigungsprozesses eine zunehmend erkennbare europäische Abgrenzungspolitik nach außen und eine zunehmende und insbesondere seit dem 11. September 2001 verstärkte Verknüpfung der Migrations- und Integrationsthematik mit innenpolitischen Interessen und Bedrohungsszenarien (Terrorismusbekämpfung etc.). Andererseits wurde jedoch ab 1998 unter der ersten rot-grünen Regierung erstmals politisch offiziell eingeräumt, dass die Bundesrepublik ein Einwanderungsland sei. Auch die Gesetzgebung und die Integrationsbemühungen wurden vor diesem Hintergrund reformiert. Ein wichtiger Meilenstein hierbei war die Reform des Staatsbürgerschaftsrechts von 2000, in dem das Abstammungsprinzip durch die Einführung des Territorialprinzips ersetzt wurde. So können alle, die in der Bundesrepublik geboren werden und bei denen ein Elternteil mindestens acht Jahre legal in Deutschland lebt, deutsche Staatsbürgerinnen und -bürger werden. Sie müssen sich aber bis zu ihrem 23. Lebensjahr für eine Staatsbürgerschaft entscheiden. Auch für ältere Migrantinnen und Migranten wurde die Einbürgerung erleichtert. So haben Migrantinnen und Migranten, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen (u.a. einen Sprachtest, Bekenntnis zum Grundgesetz, Nachweis verfestigten Aufenthalts, Nachweis eines festen Wohnsitzes, ausreichend Wohnraum und festes Arbeitsverhältnis, keine Straffälligkeit), nach acht Jahren und nicht mehr erst nach 15 Jahren Anspruch auf Einbürgerung. Die aufgeführten Bedingungen zeigen jedoch, dass es zwar einfacher geworden ist, aber eben nicht wirklich einfach, einen Anspruch auf die deutsche Staatsbürgerschaft zu erwerben (Reißlandt 2005a). Weitere Meilensteine sind die Einführung einer Green Card für hochqualifizierte Eingewanderte und der 2001 veröffentlichte Bericht der Zuwanderungskommission. Mit dem Bericht wurde nicht nur das Bekenntnis zum Einwanderungsland Deutschland manifestiert, sondern auch der Umstand, dass Deutschland weiterhin Zuwanderung braucht, dass qualifizierte Migrantinnen und Migranten den Wirtschaftsstandort Deutschland stärken und dass eine neue, umfassende Zuwanderungsgesetzgebung benötigt wird. Gleichzeitig wurde weiterhin dem humanitären Auftrag Deutschlands, politisch Verfolgten Asyl zu gewähren, Rechnung getragen. Seit dem 11. September 2001 bis 2005 fand die politische Debatte um Zuwanderung und Integration jedoch wieder unter restriktiveren Vorzeichen statt, was u.a. zur Folge hatte, dass viele der eher liberalen Forderungen der sog. Süßmuth-Kommission nicht in das Zuwanderungsgesetz, welches 2005 in Kraft trat, aufgenommen wurden. Außerdem wurde die Debatte insbesondere zwischen den Lagern Rot-Grün als Regierung und CDU/CSU in der Opposition sehr emotional und ideologisiert geführt. Entsprechend dauerte es sehr lange, bis man zu Kompromissen kam, um das Zuwanderungsgesetz umzusetzen. Auch waren Debatten um den Islam als Hort des Terrors, um die Forderung eines umfassenden Einbürgerungswissenstests für bestimmte Einwanderungsgruppen (v.a. Muslime), dessen Fragen wohl viele Deutsche noch nicht einmal hätten beantworten können, der Integration und dem sozialen Frieden nicht gerade zuträglich.

Zum Zuwanderungsgesetz von 2005 und einigen Novellen: Im Großen und Ganzen fußt das Zuwanderungsgesetz zwar weiterhin auf den ausländerrechtlichen Regelungen von 1991, einige Aspekte wurden jedoch vereinfacht und andere ergänzt. So wurde etwa das Aufenthaltsrecht vereinfacht. Es gibt nur noch zwei Aufenthaltstitel: die Aufenthaltserlaubnis (AE) und die Niederlassungserlaubnis (NE). Die AE ist der niedrigere Status und umfasst verschiedene Aufenthaltsgründe: Ausbildung, Erwerbstätigkeit, humanitäre Gründe und familiäre Motive. Zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt die Aufenthaltserlaubnis nur dann, wenn sie es ausdrücklich vorsieht. Die Niederlassungserlaubnis ist der höhere Aufenthaltsstatus, der zum dauerhaften Aufenthalt und zu einer nahezu uneingeschränkten Arbeitserlaubnis führt. Allerdings sind die Anforderungen hoch:

1. Sicherung des Lebensunterhalts und angemessener Wohnraum für sich und ggf. die Familie;
2. Nachweis von Beiträgen zur Altersvorsorge;
3. Straffreiheit;
4. ausreichend deutsche Sprachkenntnisse;
5. Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit und
6. mindestens fünfjähriger vorheriger Besitz einer Aufenthaltserlaubnis.

Folgende Gruppen jedoch können schneller eine NE erlangen: Hochqualifizierte und Migrantinnen und Migranten, die sich als Selbständige niederlassen wollen. Letztere müssen aber bereits im ersten Geschäftsjahr einen verhältnismäßig hohen Umsatz nachweisen, was für viele eine Hürde darstellt. Das neue Zuwanderungsgesetz schreibt zwar erstmals gesetzlich Integration als eine Aufgabe des Bundes fest, die Integrationsmaßnahmen beschränken sich aber vornehmlich auf Sprachförderung und ein wenig Landeskunde in den dafür vorgesehenen Integrationskursen, auf die Neuzuwanderer einen Anspruch haben, aber auch dazu verpflichtet werden können. Die Eingewanderten müssen sich grundsätzlich an den Kosten der Kurse beteiligen. Im Aufenthaltsrecht für Flüchtlinge gab es Verbesserungen dahingehend, dass nun auch vor nichtstaatlicher und geschlechtsspezifischer Verfolgung geschützt wird. Damit wurden notwendige europarechtliche Vorgaben umgesetzt. Asylberechtigte können nach frühestens drei Jahren und dem Erfüllen weiterer Bedingungen eine Niederlassungserlaubnis erlangen. Zudem wird angeraten, auf Länderebene Härtefallkommissionen einzurichten, welche im Einzelfall über Asyl und Aufenthalt aus humanitären Gründen (mit-)entscheiden können (Schneider 2007a).

Den Bewertungen lässt sich entnehmen, dass das Zuwanderungsgesetz zwar nicht als "großer Wurf" gefeiert wird, aber dennoch für einige Migrationsgruppen Verbesserungen gebracht hat. Die Gruppe der Geduldeten jedoch hat faktisch immer noch die meisten rechtlichen Probleme und hat mit einer damit verbundenen Ausgrenzung aus Teilen des Bildungsbereichs und des Arbeitsmarktes zu kämpfen. Zudem haben sie auch bei Neuzuwanderung keinen Anspruch auf Integrationskurse, da sie keine Aufenthaltserlaubnis haben.

Auch die Novellen von 2007 sind umstritten und werden von Einigen als eher integrationsfeindlich oder zumindest als nur begrenzt integrationsförderlich gewertet. So wurde z.B. zwar erstmals ein Bleiberecht für geduldete Flüchtlinge eingeführt (dieser Status nach § 104 a und

b Aufenthaltsgesetz ist mit einigen Vorteilen verbunden, z.B. Zugang zu den Sprach- und Integrationskursen, Anspruch auf Arbeitslosengeld II und damit verknüpfte arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente) und 2009 nochmals um zwei Jahre verlängert. Der Anspruch auf ein Bleiberecht ist aber an bestimmte Voraussetzungen geknüpft (wie z.B. eine Stichtagsregelung, Nachweis einer Erwerbstätigkeit, eigenes Einkommen etc.), daher kann ein großer Teil der geduldeten Flüchtlinge davon nicht profitieren. Parallel dazu wurden neue Restriktionen im Bereich des Aufenthalts- und Integrationsrechts eingeführt, z.B. bzgl. der Teilnahmepflicht an Integrationskursen und dem Ehegattennachzug (Notwendigkeit des Erwerbs von Deutschkenntnissen im Heimatland bei türkisch- und arabischstämmigen Migrantinnen und Migranten) und bzgl. der Erschwerung der Einbürgerung von Migrantinnen und Migranten unter 23 Jahren (sie mussten bisher nicht ihren Lebensunterhalt vollständig selbst finanzieren, um eingebürgert zu werden) (Schneider 2007b).

Die Ausführungen zu dieser Phase zeigen, dass die heutige Migrations- und Integrationspolitik - wenngleich sie im Vergleich zu der Zeit vor 1998 in manchen Bereichen konstruktiver gestaltet wird und Menschen mit Migrationshintergrund, nicht zuletzt auch aufgrund des demographischen Wandels und wachsenden Fachkräftemangels, von Teilen der Politik nicht mehr nur als integrationspolitisches "Problem", sondern auch als wertvolle Ressource betrachtet werden - in sich von Ambivalenzen gekennzeichnet bleibt. So bringt einerseits das Zuwanderungsgesetz Verbesserungen für einige Zuwanderergruppen, für andere aber auch Verschlechterungen. Manche mit dem Zuwanderungsgesetz und Staatsangehörigkeitsrecht eingeführten Liberalisierungen wurden nach 2007 wieder zurückgenommen (z.B. dass junge Menschen, die Doppelstaatler sind und sich zwischen 18 und 23 Jahren für eine Staatsbürgerschaft entscheiden müssen, in dieser Zeit nachweisen müssen, dass sie für ihren Lebensunterhalt selbst sorgen können). Das Bleiberecht für geduldete Flüchtlinge ist ein erster Schritt zur Beendigung der vor allem bei sog. kettengeduldeten Flüchtlingen anhaltenden prekären Lebenssituationen (manchmal dauern diese Kettenduldungen über 10 Jahre) - aber nur bei der Gruppe, die die genannten Voraussetzungen erfüllt. Gleichzeitig sind 2009 Erleichterungen z.B. bei der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und für die Zuwanderung hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten (letzteres im Rahmen des Arbeitsmigrationssteuerungsgesetzes vom 1. Januar 2009) eingeführt worden - die aber auch nur eingeschränkt dazu führen, dass z.B. Hochqualifizierte tatsächlich in Deutschland Fuß fassen können. Denn die nötige jährliche Einkommensbemessungsgrenze dafür, dass sie bleiben dürfen, liegt (nach bereits erfolgter Herabsetzung) immer noch bei 65.000 Euro und damit 1,5fach über dem Durchschnittseinkommen von jungen Universitätsabsolventinnen und -absolventen in Deutschland fünf Jahre nach Studienabschluss (Burkert/Brücker 2010). Sie ist also unrealistisch hoch und damit für viele hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten eine unüberwindbare Hürde.

Fazit zur aktuellen Situation und Ausblick

Die zur Phase 1998 bis 2010 besprochenen Beispiele zeigen, dass viele migrations- und integrationspolitische Maßnahmen Schritte in Richtung progressiverer Gestaltung der bundesdeutschen Migrations- und Integrationspolitik sind, aber (noch) zum Teil halbherzig oder zumindest vorsichtig anmuten. Hinzu kommen die ebenfalls durch Ambivalenzen gekennzeichneten Diskurse um Migration und Integration - einerseits die propagierte Abwendung von der Defizitperspektive und politischen Kampagnen für Vielfalt und Integration, andererseits von populistischen Parteien und "Bürgerbewegungen" geschürte Stimmungsmache gegen Moscheebauten und Debatten über kriminelle jugendliche "Ausländer" (z.B. Münchner U-Bahn). Durch solche Debatten wird erneut einer Xenophobie Vorschub geleistet, die ja gerade durch Kampagnen wie z.B. "Vielfalt als Chance" aufgebrochen werden soll. Hier steht sich einerseits Politik manches Mal selbst im Weg, andererseits lässt sich immer wieder eine Kluft zwischen der (positiven oder negativen) Wahrnehmung von Zuwanderinnen und Zuwanderern und ihren Integrationsbemühungen zwischen Teilen der Politik und Fachleuten auf der einen und der Bevölkerung im Alltag auf der anderen Seite beobachten. So klagten etwa in interkulturellen Trainings oder in kommunalen Integrationsworkshops engagierte Migrantinnen und Migranten und Personen ohne Migrationshintergrund, die eine progressive Migrations- und Integrationspolitik mit dem Ziel einer "echten" strukturellen Integration gestalten wollen (z.B. im Sinne der Verbesserung der Bildungs- und Arbeitsmarkt- und allgemein der gesellschaftlichen Partizipationschancen, höheres Einkommen, weniger Armut etc.), dass politisch in diese Richtung mittlerweile einiges in Bewegung sei, aber in Teilen der Bevölkerung immer noch fremdenfeindliche Tendenzen vorherrschen, wie auch die regelmäßig durchgeführten Studien von Prof. Wilhelm Heitmeyer mit dem Titel "Deutsche Zustände" immer wieder belegen.

Bezüglich der Bewertung von Zuwanderung und Integration, der Zuwanderungsgesetzgebung und der Regelung von Migration und Integration jedenfalls, so kann festgehalten werden, besteht weiterhin erheblicher Diskussionsbedarf. Die Praxis wird zeigen, in wie weit die Migrations- und Integrationspolitik der Bundesrepublik den Realitäten in Gegenwart und Zukunft gerecht wird. Aus fachlicher Sicht jedenfalls sind Schritte erforderlich wie: weitere Erleichterungen der Arbeitsmarktzuwanderung für Qualifizierte bei gleichzeitiger Verbesserung der Situation von Flüchtlingen (z.B. durch eine rechtlich und politisch konsequentere Umsetzung eines Bleiberechts für Flüchtlinge); Erleichterung der Anerkennung von Abschlüssen sowie die Verstärkung und passgenauere Ausrichtung struktureller Integrationsmaßnahmen für alle mit Migrationshintergrund, die einen entsprechenden Bedarf haben. Unerlässlich bleiben auch parallele oder damit verknüpfte Maßnahmen zur Sensibilisierung, dem Abbau von Vorurteilen bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund sowie ein angemessener Schutz der Bevölkerung mit Migrationshintergrund vor individuellen und strukturellen Diskriminierungen, um Migrantinnen und Migranten ein Gefühl von "Heimat und des Willkommenseins in der Bundesrepublik Deutschland" zu vermitteln.

Literatur

Bade, Klaus/Oltmer, Jochen (2004): Migration, Ausländerbeschäftigung und Asylpolitik in der DDR. Quelle: www.bpb.de/themen/VWFLFT.html, Datum: 12.03.10.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2000): Familien ausländischer Herkunft. Leistungen, Belastungen, Herausforderungen. Sechster Familienbericht. Berlin.

Burkert, Carola/Brücker, Herbert (2010): Bildung - Steuerung - Arbeitsmarktintegration: Einwanderungspolitik ist Integrationspolitik.

Quelle: <http://www.boell.de/demokratie/multikultur/integration-hochqualifizierte-einwanderung-europa-integration-8555.html>, Datum: 12.03.10.

Heitmeyer, Wilhelm (2009). Deutsche Zustände. Folge 8. Frankfurt a. M.

Karakasoglu, Yasemin (2003): Geschlechtsidentitäten (gender) unter türkischen Migrantinnen und Migranten in der Bundesrepublik. In: Körber-Stiftung (Hg.): Geschlecht und Recht. S. 34-47.

Mattes, Monika (1999a): Zum Verhältnis von Migration und Geschlecht. Anwerbung und Beschäftigung von "Gastarbeiterinnen" in der Bundesrepublik 1960 bis 1973. In: Motte, Jan/Ohliger, Rainer u.a. (Hg.): 50 Jahre Bundesrepublik - 50 Jahre Einwanderung. Nachkriegsgeschichte als Migrationsgeschichte. Frankfurt a. M., S. 285-309.

Mattes, Monika (1999b): Geschlecht und Arbeitsmigration: Die Anwerbung von "Gastarbeiterinnen" in der Bundesrepublik in den 60er Jahren. In: Frauenbeauftragte der Universität zu Köln (Hg.): Die andere Hälfte der Geschichte. Veranstaltungsreader. Köln, S. 51-66.

Reißlandt, Carolin (2005a): Von der "Gastarbeiter"-Anwerbung zum Zuwanderungsgesetz. Quelle: www.bpb.de/themen/6XDUPY.html, Datum: 12.03.10.

Reißlandt, Carolin (2005b): Migration in Ost- und Westdeutschland von 1955-2004. Quelle: www.bpb.de/themen/8Q83M7.html, Datum: 12.03.10.

Schneider, Jan (2007a): Rückblick: Zuwanderungsgesetz 2005. Quelle: www.bpb.de/themen/TLG91N.html, Datum: 12.03.10.

Schneider, Jan (2007b): Die Novellierung des Zuwanderungsgesetzes 2007. Quelle: http://www1.bpb.de/themen/OGZA5T,0,0,Die_Novellierung_des_Zuwanderungsgesetzes_2007.html, Datum: 12.03.10.

Statistisches Bundesamt (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2008 - Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Weiterführende Literatur

Bade, Klaus/Oltmer, Jochen (2004): Normalfall Migration. Paderborn.

Bommes, Michael/Krüger-Potratz, Marianne (2008): Migrationsreport 2008. Fakten - Analysen - Perspektiven. Frankfurt/Main.

Herbert, Ulrich (2001): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. München.

Treibel, Annette (1999): Migration in modernen Gesellschaften. Weinheim/München.



2. Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz in der Jugendverbandsarbeit in Nordrhein-Westfalen

Marissa Balkiz Turaç, Landesjugendring NRW - Projekt Ö

Einleitung

Jugendringe und Jugendverbände sind wichtige Sozialisationsinstanzen, in denen informelle Lernprozesse stattfinden und junge Menschen demokratisches und eigenverantwortliches Handeln lernen. In den Gremien der verbandlichen Jugendarbeit aber auch in politischen Gremien, wie den Jugendhilfeausschüssen, können junge Menschen als Delegierte aus Jugendringen und Jugendverbänden gesellschaftspolitische Verantwortung übernehmen und sich für die Belange von Kindern und Jugendlichen einsetzen. Sie wirken somit aktiv mit an der Gestaltung der Kinder- und Jugendpolitik.

Die verbandliche Jugendarbeit beruht auf einem pädagogischen Verständnis, das von der grundsätzlich notwendigen Förderung junger Menschen im Kontext des Generationenverhältnisses und einer jugendpolitischen Orientierung an den Ressourcen der Jugendlichen als Bürgerinnen und Bürger in einer sozialen Demokratie ausgeht.

Jugendverbände und Jugendringe haben zivilgesellschaftliche und demokratiefördernde Wirkung. Entsprechend ihrem gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrag soll Jugend- und Jugendverbandsarbeit Kinder und Jugendliche "zur Selbstbestimmung befähigen und zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement anregen und hinführen". Jugendarbeit soll dabei "an den Interessen junger Menschen anknüpfen und von ihnen mitbestimmt und mitgestaltet werden" (§ 11 SGB VIII).

Jugendverbandsarbeit bietet deshalb Kindern und Jugendlichen bei ihrer Suche nach ihrem eigenen Lebensweg, ihren Werten und Haltungen vielfältige Räume zum Ausprobieren und begleitet sie mit Rat und Tat. Durch ihre starke Orientierung an den Bedürfnissen junger Menschen realisiert Jugendverbandsarbeit die Teilhabe und Mitwirkung von Kindern und Jugendlichen an sie betreffenden Entscheidungen.

Als Akteure verbandlicher Jugendarbeit bestimmen Kinder und Jugendliche Themen, Aktionen und Inhalte selbst. Als ehrenamtliche Gruppenleiter führen junge Menschen Freizeiten, Gruppenstunden, Tanz- und Musikveranstaltungen durch und beteiligen sich an gesellschafts- und jugendpolitischen Aktionen. Selbstorganisation, Ehrenamtlichkeit, Freiwilligkeit, Teilhabe, Mitbestimmung und Anerkennung der demokratischen Grundordnung bilden daher wesentliche Grundpfeiler der verbandlichen Jugendarbeit⁴.

Jugendverbände sind in Jugendringen als Arbeitsgemeinschaften zusammengeschlossen. Als Interessengemeinschaft vertreten Jugendringe die Interessen ihrer Mitgliedsverbände sowie aller Kinder und Jugendlicher gegenüber Politik und Öffentlichkeit.

⁴ vgl. Realität und Reichweite der Jugendverbandsarbeit. Eine von der Evangelischen Jugend in Deutschland in Auftrag gegebene und größte Jugendarbeitsstudie nach 1945.

2.1 Begründungszusammenhang der Maßnahme

Interkulturelle Öffnung der verbandlichen Jugendarbeit in NRW

Bisher hat sich die demokratische und partizipative Organisationsstruktur der verbandlichen Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen als besonders anschlussfähig für Vereine junger Migrant/innen und deren Vertreterinnen und Vertreter erwiesen. Das zumindest belegen die ersten Ergebnisse im Rahmen der Initiative zur interkulturellen Öffnung der verbandlichen Jugendarbeit, dem Projekt Ö, das der Landesjugendring Nordrhein-Westfalen in Kooperation mit seinen Projektpartnern, den Stadtjugendringen Bochum, Siegen und Wuppertal exemplarisch für alle Jugendringe und Jugendverbände in NRW umgesetzt hat⁵.

Mit dem Projekt Ö - Ö steht für Öffnung - bezweckt der Landesjugendring NRW eine stärkere gesellschaftspolitische Partizipation und Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte, insbesondere in den Strukturen der verbandlichen Jugendarbeit. Um den Anteil junger Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und deren Selbstorganisationen in der verbandlichen Jugendarbeit zu erhöhen und Kooperationen zwischen migrantischen und deutschen Jugendverbänden zu fördern und zu unterstützen, hat der Landesjugendring NRW mit Unterstützung des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration im Oktober 2007 ein dreijähriges, innovatives und richtungsweisendes Pilotprojekt gestartet. Im Rahmen dieses Projektes wurden beispielhaft an drei Standorten in NRW von den kommunalen Jugendringen Bochum, Siegen und Wuppertal, interkulturelle Öffnungsprozesse in der verbandlichen Jugendarbeit initiiert, erprobt und von der Fachhochschule Köln wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

Das Projekt Ö ist ein über Einzelmaßnahmen hinausreichendes Projekt, das eine aktive und kontinuierliche Beteiligung und Mitbestimmung von jungen Migrantinnen und Migranten in Jugendringen und Jugendverbänden zum Ziel hat. Kinder und Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte stellen ein wesentliches Potenzial unserer Gesellschaft dar und werden die Entwicklung in Deutschland künftig in vielfältiger Weise mitprägen und beeinflussen. Rund ein Fünftel der bundesdeutschen Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund oder eine Zuwanderungsgeschichte. Dieser Anteil wird in den kommenden Jahrzehnten weiter ansteigen. In Nordrhein-Westfalen haben von ca. 18 Mio. Einwohnern 4,1 Mio. eine Zuwanderungsgeschichte⁶. In einigen nordrhein-westfälischen Städten und Stadtteilen liegt der Anteil der migrantischen Bevölkerung weit höher als im Landesdurchschnitt. Daher ist die paritätische Teilhabe und Mitbestimmung von Migrantinnen und Migranten nicht nur für die Jugendhilfe, sondern auch als zentrale gesamtgesellschaftliche Herausforderung anzusehen.

Einen ersten und wichtigen Schritt zur Integration von jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte hat der Landesjugendring NRW mit der interkulturellen Öffnung der verbandlichen Jugendarbeit unternommen. Jugendringe und Jugendverbände verfügen auf-

⁵ vgl. Bericht zum Zwischenstand von Projekt Ö und interkulturelle Öffnung der Jugendverbände im 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland (2010), S. 315 ff.

⁶ vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2010): Migrationsbericht 2008, S. 213.

grund ihrer demokratischen Organisations- und Arbeitsstruktur über enorme Integrations- und Partizipationspotenziale für junge Migrantinnen und Migranten und deren Selbstorganisationen. Mit der Umsetzung von Projekt Ö vermitteln der Landesjugendring NRW und seine Projektpartner, die Jugendringe Bochum, Siegen und Wuppertal, jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte Zugangschancen in die jugendverbandlichen Strukturen. Gleichzeitig soll damit ein partnerschaftliches, gleichberechtigtes, aktives und kulturell vielfältiges Verbandsleben initiiert werden, das in Respekt und Achtung der kulturellen, ethnischen und religiösen Unterschiede die Interessen von allen Kindern und Jugendlichen vertreten soll.



Ressourcenorientierter Projektansatz

Im Gegensatz zu vielen defizitorientierten Ansätzen in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten, setzt das Projekt Ö auf Ressourcen und Potenziale junger Menschen aus Zuwandererfamilien und führt somit den bereits begonnenen Paradigmenwechsel im Umgang und der Arbeit mit zugewanderten Menschen fort. Als wichtige Sozialisationsinstanzen, in denen informelle Lernprozesse stattfinden, junge Menschen demokratisches und eigenverantwortliches Handeln lernen und ausüben und in denen sich die Vielfalt von Vereinen und Verbänden abbildet, prädestinieren die Jugendringe und Jugendverbände, diesen ressourcenorientierten Ansatz aufzugreifen, fortzuführen und für die interkulturelle Öffnung der verbandlichen Jugendarbeit umzusetzen.

Zentrale Ergebnisse der interkulturellen Öffnung der verbandlichen Jugendarbeit in NRW

Zu den ersten manifesten Ergebnissen im Projekt Ö zählen u.a. die teilweise Erschließung der Migrantenjugendverbandszene auf lokaler und überregionaler Ebene in NRW; die ersten Vollmitgliedschaften von Vereinen junger Migrant/innen in den kommunalen Jugendringen und im Landesjugendring NRW sowie die zunehmenden Kooperationen zwischen etablierten (deutschen) Jugendverbänden und Vereinen junger Migrant/innen.

Durch eine intensive zugehende Arbeit und Vernetzung der Projektmitarbeiter mit integrationspolitisch wichtigen Akteuren auf kommunaler Ebene wurden zu Beginn der Projektlaufzeit vielfältige Kontakte zu Migrantenselbstorganisationen und Vereinen junger Migrant/innen geschlossen.

Im Verlauf des Projektes wurden die Akteure aus Migrantenjugendorganisationen einer breiten Fach- und politischen Öffentlichkeit "sichtbar" gemacht. Auf landesweiten Tagungen, die der Landesjugendring NRW im Rahmen von Projekt Ö in 2008 und 2009 durchgeführt hat, präsentierten Vertreterinnen und Vertreter aus Vereinen junger Migrant/innen ihre Jugendarbeit in Diskussionsforen, Workshops und an Informationsständen⁷. Diese Plattform bot ihnen die Möglichkeit für Begegnung, Austausch und Vernetzung mit Akteuren der verbandlichen Jugendarbeit sowie Akteuren der Landespolitik. Darüber hinaus ist das Netzwerk interkulturelle Jugendverbandsarbeit und Jugendarbeitsforschung (NiJaF)⁸, ein bundesweites Gremium, in dem Expert/innen aus Politik, Wissenschaft, Forschung und Praxis aktuelle interkulturelle Entwicklungen in der Jugendarbeit vorstellen und auswerten, als weitere wichtige Plattform zu nennen, in der ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertretern aus Vereinen junger Migrant/innen die Gelegenheit gegeben wird, ihr bürgerschaftliches Engagement innerhalb eines bundesweiten Fachgremiums vorzustellen.

Unter dem Titel "Integration oder Isolation - Chancen und Ressourcen von Selbstorganisationen junger Migrant/innen" standen am 05. Oktober 2009 Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichsten Vereinen junger Migrant/innen ganz im Mittelpunkt einer Kooperationsveranstaltung zwischen der Deutschen Jugend in Europa - Landesverband NRW und dem Projekt Ö des Landesjugendringes NRW.

Auch auf dieser gut besuchten Veranstaltung präsentierten u.a. der Verband der russischsprachigen Jugend in Deutschland (JunOst), der Jugendverband der Föderation demokratischer Arbeitervereine in NRW (DIDF-Jugend NRW), die Deutsche Jugend in Europa (djo - Landesverband NRW), der Bund der Alevitischen Jugend in NRW (BDAJ NRW), der Jugend- und Studentenring der Deutschen aus Russland (JSDR) als auch die Deutsche Jugend aus Russland (DJR NRW) ihr langjähriges, ehrenamtliches Engagement für Kinder und Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte in Workshops, an Informationsständen und als Fachreferenten in Podien.

⁷ vgl. Dokumentationen der Tagungen des Landesjugendringes NRW - Projekt Ö am 08.09.2008 und 12.09.2009 unter www.ljr-nrw.de.

⁸ vgl. <http://www.idaev.de/service/interkulturelle-oeffnung/nijaf/>

Prof. Dr. Andreas Thimmel von der Fachhochschule Köln, Mitglied im NiJaF und vom Landesjugendring NRW für die Evaluation von Projekt Ö beauftragt, betonte auf der benannten Veranstaltung die zivilgesellschaftliche Bedeutung von Vereinigungen Jugendlicher mit Zuwanderungsgeschichte für die hiesige Gesellschaft. Er hob insbesondere die langjährige integrative Arbeit der genannten Migrant*innenjugendorganisationen hervor, die in den letzten zwei Jahrzehnten ehrenamtlich viel Zeit und Kraft in den Aufbau eigenständiger Jugendstrukturen investiert und stabile Jugendvereins-/Jugendverbandsstrukturen mit einem hohen Grad an Professionalität geschaffen haben. Er plädiert daher für eine Förderung von Vereinen/Verbänden junger Migrant*innen, damit ihre in langjähriger und intensiver Aufbauarbeit geleisteten Organisations- und Arbeitsstrukturen nicht zusammenbrechen. Vertreterinnen und Vertreter aus Vereinen junger Migrant*innen leisten einen wichtigen zivilgesellschaftlichen und integrativen Beitrag in der Bundesrepublik und werden inzwischen als Bereicherung für die verbandliche Jugendarbeit und für die Integration von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien angesehen.⁹

Allerdings sind bislang die meisten der migrantischen Jugendorganisationen von einer strukturellen Förderung, d.h. einer finanziellen Regelförderung nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz SGB VIII, ausgeschlossen, da sie die formalen Voraussetzungen für eine Regelförderung aus dem Kinder- und Jugendhilfeplan nicht erfüllen. Sie haben grundsätzlich Bedarfe an Informationen über die Kinder- und Jugendhilfestruktur in der Bundesrepublik Deutschland sowie über die entsprechenden rechtlichen Voraussetzungen für eine Förderung aus dem Kinder- und Jugendhilfeplan der Länder und Kommunen, dies zumindest bestätigen die frühen Ergebnisse im Projekt Ö. Bislang stehen Migrant*innenorganisationen und Vereine junger Migrant*innen bei Anerkennungsfragen nach § 75 Kinder- und Jugendhilfegesetz besonderen Herausforderungen gegenüber. Formal sind sie von den bürokratischen, juristischen und traditionellen Strukturen eines "bewährten Anerkennungsverfahrens" noch weit entfernt. Für die Projektpartner im Projekt Ö, dem Landesjugendring NRW sowie den Stadtjugendringen Bochum, Siegen und Wuppertal hat sich der Beratungs- und Unterstützungsbedarf für Migrant*innenorganisationen und Vereine junger Migrant*innen daher als recht hoch und zeitintensiv erwiesen.

Beratung und Unterstützung von Vereinen junger Migrant*innen im Projekt Ö

Die Projektpartner, der Landesjugendring NRW sowie die Stadtjugendringe Bochum, Siegen und Wuppertal haben den Beratungs- und Informationsbedarf von Vereinen junger Migrant*innen im Verlauf des Projektes aufgegriffen. Sie haben Migrant*innenorganisationen und Vereine junger Migrant*innen dahingehend beraten und unterstützt, dass diese die rechtlichen und formalen Voraussetzungen für eine Anerkennung als Kinder- und Jugendhilfeträger nach § 75 Kinder- und Jugendhilfegesetz erfüllen. Damit wurde ihnen der Weg für eine Mitgliedschaft und aktive Mitwirkung in den Jugendringen geebnet. Dadurch besteht auch die Möglichkeit auf eine Regelförderung der Jugendarbeit von jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Während der Projektlaufzeit von Projekt Ö hat der

⁹ vgl. 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland (2010), S. 320 ff.

Landesjugendring NRW 2009 den Bund der Alevitischen Jugend NRW (BDAJ) als Vollmitglied und den Jugendverband der Föderation demokratischer Arbeitervereine NRW (DIDF) als Anschlussmitglied aufgenommen. In den drei Projektstandorten wurden in dieser Zeit sieben Vereine junger Migrant/innen in die kommunalen Jugendringe aufgenommen.

Darüber hinaus arbeiten Vertreterinnen und Vertreter aus Vereinen junger Migrant/innen in landesweiten und kommunalen Arbeitskreisen der Jugendringe aktiv mit. So werden gemeinsame Aktionen, Bildungs- und Begegnungsseminare oder auch Fachveranstaltungen vorbereitet und durchgeführt.

Zum Beispiel hat der Landesjugendring NRW im Dezember 2009 ein Wochenendseminar mit Vertreterinnen und Vertretern aus etablierten Jugendverbänden und Vereinen junger Migrant/innen durchgeführt. Aus diesem Begegnungs- und Vernetzungswochenende sind weitere gemeinsame Projekte entstanden, die in 2010 und 2011 umgesetzt werden sollen.

Interkulturelle Kompetenz in der verbandlichen Jugendarbeit in NRW

Neben der Öffnung von Strukturen der Jugendringe und Hinführung von Vereinen junger Migrant/innen an diese, bildeten pädagogische Maßnahmen einen weiteren Baustein im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Jugendringe und Jugendverbände in NRW, um ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Jugendverbandsarbeit stärker als bisher für Migrations- und Integrationsthemen zu sensibilisieren.

Hierbei war insbesondere die Einführung und Ausweitung der interkulturellen Kompetenz in der verbandlichen Jugendarbeit ein wichtiges Anliegen im Projekt Ö. Der Landesjugendring NRW hat aus diesem Grund in Kooperation mit seinen Projektpartnern mehrere kommunal angelegte Fortbildungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen aus der verbandlichen Jugendarbeit organisiert und durchgeführt. Damit war das Ziel verbunden, Ehren- und Hauptamtliche aus der Jugendverbandsarbeit interkulturell zu schulen, d.h. eigene Orientierungssysteme (Werte, Normen, Haltungen), den eigenen (unbewussten) kulturellen Hintergrund zu reflektieren, Perspektiven anderer einzunehmen mit dem Ziel, die eigenen Handlungs-, Kommunikations- und Arbeitsmuster zu erweitern und in die pädagogische Jugendverbandsarbeitspraxis einzubinden und anzuwenden. Zudem wurden in den interkulturellen Fortbildungen am Projektstandort Wuppertal interkulturelle Öffnungsprozesse aus institutioneller Sicht bearbeitet, d.h. interkulturelle Öffnungsprozesse aus der Perspektive der Organisations- und Aufbaustruktur der Jugendverbandsarbeit heraus zu betrachten und für die interkulturelle Öffnungspraxis des jeweiligen Jugendverbandes zu nutzen. Somit wurden mit der regionalen Umsetzung von interkulturellen Fortbildungen zwei Perspektiven verfolgt:

1. Ausweitung und Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiter/innen in der verbandlichen Jugendarbeit,
2. Förderung und Verstetigung der interkulturellen Öffnung von Jugendringen und Jugendverbänden aus institutioneller Sicht.

Damit wurden im Rahmen der interkulturellen Fortbildungen sowohl institutionelle als auch individuelle Aspekte aufgegriffen, um der multidimensionalen und komplexen Arbeits- und Organisationsstruktur der verbandlichen Jugendarbeit im Kontext interkultureller Öffnung Rechnung zu tragen und sowohl pädagogische als auch institutionelle Rahmenbedingungen im interkulturellen Öffnungsprozess der Jugendverbandsarbeit in NRW zu berücksichtigen. Da die Strukturen und die Arbeitsweise der Jugendringe und Jugendverbände sehr vielschichtig sind, war es bei der Auswahl der Trainer/innen im Rahmen der interkulturellen Fortbildung besonders wichtig, dass diese über fundierte Kenntnisse der verbandlichen Jugendarbeit verfügen, zumal die Organisations- und Arbeitsstrukturen der Jugendringe und Jugendverbände aus den bereits genannten Gründen berücksichtigt werden müssen, um interkulturelle Öffnungsprozesse in der verbandlichen Jugendarbeit erfolgreich zu gestalten.

Diese Fortbildungen wurden im Rahmen von Projekt Ö regional angelegt und auf die Projektstandorte zentriert. Sie haben sich als besonders geeignete Instrumente erwiesen, um die interkulturelle Öffnung der Jugendverbände voran zu bringen und zu unterstützen.

Basierend auf diesen Erfahrungen und Erkenntnissen hat der Landesjugendring NRW eine Multiplikator/innenausbildung entwickelt und durchgeführt, um die interkulturelle Öffnung der verbandlichen Jugendarbeit sowie der Vereine junger Migrant/innen in NRW über die Projektstandorte hinaus stärker zu forcieren und zu etablieren.

Zudem befürwortet der Landesjugendring NRW die Implementierung der interkulturellen Kompetenzschulung in der Jugendleiterschulung der Jugendverbandsarbeit, was ein besonders nachhaltiger Baustein für die interkulturelle Öffnung der verbandlichen Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen wäre, und verfolgt daher mit der im Folgenden beschriebenen Multiplikatoren- und Multiplikatorenausbildung u.a. die Ausweitung interkultureller Kompetenz in Jugendleiterschulungen der Jugendringe und Jugendverbände in NRW.



2.2 Konzept der Multiplikatoren- und Trainerausbildung

Konzeption, Zielsetzung und Rahmendaten der Maßnahme

Basierend auf den Erfahrungen und Erkenntnissen aus dem Projekt Ö sieht das Konzept für die Multiplikatoren- und Trainerausbildung vor, ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen aus Jugendringen und Jugendverbänden als auch aus Vereinen junger Migrant/innen zu interkulturellen Trainer/innen für die verbandliche Jugendarbeit auszubilden, um die interkulturelle Öffnung der verbandlichen Jugendarbeit über die Projektstandorte hinaus in NRW zu implementieren und deren Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Für die Teilnehmer/innen aus Vereinen junger Migrant/innen war diese Fortbildung vor allem interessant, weil:

1. interkulturelle Öffnung seit einiger Zeit verstärkt auch bei Migrantenselbstorganisationen und Vereinen junger Migrant/innen ein Themenschwerpunkt ist.
2. Interkulturelle Trainer/innen mit Zuwanderungsgeschichte in Fortbildungen mit mehrheitlich deutschen Gruppenteilnehmer/innen aus Jugendverbänden/Jugendringen ein wichtiger Ergänzungsfaktor für die Gruppe sind, da diese/dieser ihre/seine Perspektive ergänzend einbringen und somit Lern- und Diskussionsprozesse von Gruppen fördern kann.
3. eine kulturell heterogen zusammengesetzte Gruppe den persönlichen Austausch der Gruppenmitglieder sowie deren Vernetzung fördert. Sie trägt zudem dazu bei, informelle Lernprozesse innerhalb der Gruppe in Gang zu bringen.

Bei der Auswahl der Trainer/innen war dem Landesjugendring NRW:

1. eine interkulturelle Zusammensetzung wichtig.
2. Er hat auf Trainer/innen Wert gelegt, die über profunde Kenntnisse der verbandlichen Jugendarbeit verfügen, um die Rahmenbedingungen und Spezifika der verbandlichen Jugendarbeit in die Bildungseinheiten einzubauen und einzubeziehen, um somit die interkulturelle Öffnung der Jugendverbände und Jugendringe über die Projektstandorte hinaus auszuweiten. Zudem waren die langjährigen praktischen Erfahrungen der Trainer/innen im Kontext interkultureller Öffnung der verbandlichen Jugendarbeit ein weiteres Kriterium für deren Auswahl.

Bei erfolgreichem Abschluss der Maßnahme erhielten die Teilnehmenden ein Zertifikat mit detaillierter Auflistung der Inhalte sowie der angewandten und erlernten Methoden.

Rahmendaten und Zielsetzung der Maßnahme

Zielgruppe:

Ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen aus Jugendringen und Jugendverbänden sowie ehrenamtliche Mitarbeiter/innen aus Vereinen junger Migrant/innen NRW

Projektlaufzeit:

November 2009 bis September 2010

Durchführung der Fortbildungen: November 2009 bis Februar 2010

Dokumentation/Auswertung: bis September 2010

Hauptziele:

1. Förderung der interkulturellen Öffnung der Jugendringe und Jugendverbände in NRW
2. Förderung der interkulturellen Öffnung der Vereine junger Migrant/innen in NRW
3. Stärkung der interkulturellen Kompetenz von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen in Jugendringen und Jugendverbänden sowie Vereinen junger Migrant/innen
4. Langfristige Absicherung und Nachhaltigkeit interkultureller Öffnungsprozesse in der verbandlichen Jugendarbeit und in Vereinen junger Migrant/innen

Unterziele:

1. Förderung der Vernetzung zwischen etablierten Jugendringen/Jugendverbänden und Vereinen junger Migrant/innen
2. Förderung von Kooperationen zwischen etablierten Jugendringen/Jugendverbänden und Vereinen junger Migrant/innen
3. Herstellung von Erlebnis- und Erfahrungsräumen zwischen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen aus Vereinen junger Migrant/innen und etablierten Jugendverbänden
4. Förderung der Begegnung und des Austausches zwischen "einheimischen" und migrantischen Jugendlichen

Rahmen:

1. 12-tägiges Fort- und Weiterbildungsmodul in vier mehrtägigen Blöcken.
2. Interkulturelle Zusammensetzung und Einbindung von Referenten mit profunden Kenntnissen der verbandlichen Jugendarbeit
3. Interkulturelle Zusammensetzung der Seminare
4. Teilnehmer/innenzahl: Max. 16 Personen

2.3 Programmgestaltung, Ausschreibung und Kooperationspartner

Die Maßnahme wurde NRW-weit für alle Jugendringe und Jugendverbände zur Bewerbung ausgeschrieben.

Ausschreibung

Interkulturelle Multiplikator/innenausbildung für die verbandliche Jugendarbeit zur Förderung der interkulturellen Öffnung migrantischer und deutscher Jugendverbände in NRW

Die interkulturelle Öffnung der Jugendringe und Jugendverbände für Vereine junger Migrant/innen und deren Vertreter/innen als auch die Einbindung, Teilhabe und Mitbestimmung dieser in der verbandlichen Jugendarbeit sind integrationspolitisch wichtige gesellschaftliche Anliegen von Politik und Landesjugendring NRW. Im Rahmen von Projekt Ö des Landesjugendringes NRW werden seit Oktober 2007 in den kommunalen Jugendringen Bochum, Wuppertal und Siegen stellvertretend für alle Jugendringe und Jugendverbände in NRW Öffnungs- und Partizipationsperspektiven modellhaft erarbeitet und initiiert. Aufgrund ihrer demokratischen und partizipativen Arbeits- und Organisationsstruktur verfügen Jugendringe und Jugendverbände über enorme Integrationspotentiale für Vereine junger Migrantinnen und Migranten sowie deren Vertreter/innen.

Neben organisatorischen Fragen, wie Anerkennung als Kinder- und Jugendhilfeträger von Vereinen junger Migrant/innen oder Mitgliedschaften in den Jugendringen, bilden interkulturelle Fortbildungsveranstaltungen für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen in den Jugendringen und Jugendverbänden einen wichtigen Baustein, um Sensibilisierungsprozesse für Migrations- und Integrationsfragen in Gang zu setzen, auszuweiten und zu etablieren. Die Multiplikator/innenausbildung soll dazu beitragen, die interkulturelle Öffnung der Jugendringe und Jugendverbände sowie der Vereine junger Migrant/innen in NRW nachhaltig zu unterstützen und auszuweiten.

Eine stärkere Vernetzung und Austausch zwischen deutschen und migrantischen Jugendverbänden werden durch die interkulturelle Zusammensetzung der Teilnehmer/innen gefördert. Die Fortbildungsreihe richtet sich daher an deutsche und migrantische ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen aus Jugendverbänden/Jugendringen und Vereinen junger Migrant/innen. Sie sollen im Anschluss ihrer Ausbildung ihren, aber auch weiteren Jugendverbänden/Jugendringen als Multiplikator/innen und Referent/innen für interkulturelle Fortbildungen zur Seite stehen.

Um die Rahmenbedingungen der verbandlichen Jugendarbeit inhaltlich und strukturell zu berücksichtigen, werden die Seminare von Referent/innen durchgeführt, die über profunde Kenntnisse der verbandlichen Jugendarbeit verfügen.

Die Fortbildung wird in Form von vier Wochenendseminaren (Freitag bis Sonntag) durchgeführt.

Programm

20. - 22.11.2009, Tagungsort: Arbeiterbildungszentrum, Gelsenkirchen

Modul 1: Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen in der Einwanderungsgesellschaft

- Einstieg in die Fortbildung
- Interkulturelles Kennenlernen
- Kultur/kulturelle Brille
- Interkulturelle Kommunikation
- Interkulturelle Kompetenz
- Vielfalt aushalten

15. - 17.01.2010, Tagungsort: Arbeiterbildungszentrum, Gelsenkirchen

Modul 2: Interkulturelle Kompetenz in der verbandlichen Jugendarbeit/Rolle des interkulturellen Trainers/der interkulturellen Trainerin

- Werte - Vorurteile/Stereotypen
- Zugangsbarrieren/Ausgrenzungsmechanismen in der Jugendarbeit
- Interkulturelle Öffnung als Organisationsentwicklungsprozess
- Trainer/innenrolle: Selbstverständnis und Haltung des interkulturellen Trainers/der interkulturellen Trainerin

29. - 31.01.2010, Tagungsort: Arbeiterbildungszentrum, Gelsenkirchen

Modul 3: Didaktik und Methodenkompetenz

- Lernen mit allen Sinnen
- Methoden zur interkulturellen Sensibilisierung, Transfer von Themen und Inhalten
- Gruppendynamik/-prozesse
- Teilnehmenden- und Zielgruppenanalyse
- Trainingsdesign
- Trainingsreflexion und -evaluierung
- "Eigene Trainingsgestaltung": Einführung in das Praxismodul (Modul 4)

19. - 21.02.2010, Tagungsort: Salvador Allende Haus, Oer-Erkenschwick

Modul 4: Praxismodul "Interkulturelles Training"

- Teilnehmende gestalten und führen eigene Trainingselemente durch
- Praxisreflexion
- Literatur, Links und Tipps
- Auswertung und Abschluss der Fortbildung

Einheiten:

Freitag, 15.00 - 18.00 Uhr, 19.30 - 21.00 Uhr

Samstag, 9.00 - 12.00 Uhr, 15.00 - 18.00 Uhr, 19.30 - 21.00 Uhr

Sonntag, 9.00 - 12.00 Uhr, 13.30 - 16.00 Uhr

Seminarleitung:

Marissa Turaç

Referent/innen:

Michaela Hillmeier, Meral Sagdiç, Aytekin Çelik





Die Zahl der Anmeldungen lag höher als die Anzahl an möglichen Plätzen. Um jedoch eine möglichst breite Streuung von Verbänden in der Maßnahme zu gewährleisten, wurde eine maximale Teilnehmerzahl pro Verband festgelegt. Die 16 Teilnehmer/innen aus Jugendringen, Jugendverbänden und Vereinen junger Migrant/innen verteilten sich somit auf insgesamt zehn Einrichtungen aus NRW.

Der Landesjugendring hat die Fortbildungsmaßnahme im Zeitraum von November 2009 bis Februar 2010 in Kooperation mit VIA Bayern e.V. (Verband für Interkulturelle Arbeit) umgesetzt. Im Folgenden beschreibt VIA Bayern sein zugrunde liegendes Konzept sowie seinen Bildungsansatz für die Maßnahme.



Literatur

Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, 2010.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Migrationsbericht 2008 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, 2010.

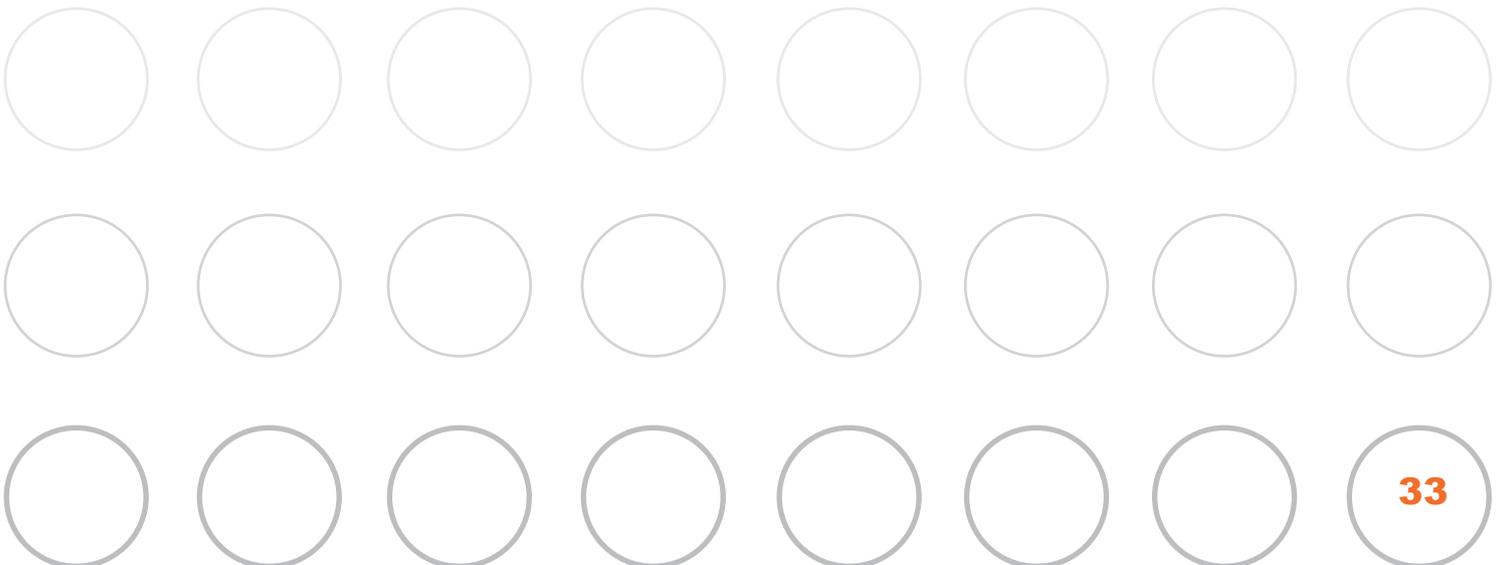
Katrin Fauser/Arthur Fischer/Richard Münchmeier: Jugendliche als Akteure im Jugendverband. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Evangelischen Jugend. Jugend im Verband Band 1, Verlag Barbara Budrich, Opladen und Framington Hills, 2006.

IDA e.V: <http://www.idaev.de/service/interkulturelle-oeffnung/nijaf/>, Datum: Mai 2010.

Landesjugendring NRW - Projekt Ö: Bericht zum Zwischenstand von Projekt Ö, Neuss, 2009. Kostenlos erhältlich als PDF über: www.ljr-nrw.de.

Landesjugendring NRW - Projekt Ö: Dokumentationen der Fachtagungen des Landesjugendringes NRW - Projekt Ö am 08. September 2008 in Düsseldorf, Neuss, 2009. Kostenlos erhältlich als PDF über: www.ljr-nrw.de.

Landesjugendring NRW - Projekt Ö: Wie plural ist normal? Interkulturelle Öffnung der Jugendringe und Jugendverbände in NRW. Dokumentation der Zwischentagung im Projekt Ö am 12. September 2009 in Düsseldorf, Neuss, 2010. Kostenlos erhältlich als PDF über: www.ljr-nrw.de.



3. Konzept und Bildungsansatz des VIA Bayern

Michaela Hillmeier, Meral Sagdıç

Interkulturelle Kompetenz in der verbandlichen Jugendarbeit Dokumentation der Train-the-Trainer Fortbildung des VIA Bayern e.V.

3.1 Grundlagen der Fortbildungskonzeption

Grundlage für die Zielsetzung sowie das inhaltliche und methodisch-didaktische Konzept der Train-the-Trainer Fortbildung ist das Verständnis von interkultureller Bildungs- und Beratungsarbeit des VIA Bayern e.V.

Hauptaufgabe im Bereich Bildung und Beratung ist die Zusammenführung von interkultureller Bildung, die an der persönlichen Haltung ansetzt, mit strukturellen Aspekten der interkulturellen Öffnung. Zudem möchte der VIA Bayern e.V. die Selbstorganisation und Teilhabe von Migrant/innen und Menschen mit Migrationshintergrund fördern.

"LIDIA - interkulturelle Bildung und Beratung" - ein Produkt des VIA Bayern e.V.

Das LIDIA-Konzept verbindet reflexive interkulturelle Bildung mit Konzepten der Antidiskriminierungsarbeit, Antirassismustrainings und Demokratie-/Toleranzerziehung zu einem integrierten Konzept. Darüber hinaus bezieht es strukturelle Aspekte und Fragen der Organisationsentwicklung mit ein.

Unter dem Namen LIDIA werden seit mehreren Jahren zielgruppenspezifische und maßgeschneiderte Weiterbildungen und Seminare konzipiert und mit unterschiedlichen Zielgruppen wie zum Beispiel Ausbilder/innen, Mitarbeiter/innen von Kommunen und Agenturen für Arbeit sowie Lehrer/innen durchgeführt.

Zudem qualifiziert LIDIA bereits im sechsten Durchgang interkulturelle Trainer/innen und Berater/innen für die interkulturelle Öffnung in einer umfassenden, eineinhalbjährigen Weiterbildung. Daraus ist ein Netzwerk¹⁰ an erfahrenen interkulturellen Trainer/innen mit LIDIA-Ausbildung und unterschiedlichsten Spezialisierungen und Berufshintergründen entstanden, auf das der VIA Bayern e.V. in seiner umfassenden Arbeit zurückgreifen kann.

Begriffsklärungen

Kulturbegriff

In seinem interkulturellen Verständnis und seiner interkulturellen Arbeit orientiert sich der VIA Bayern e.V. an einem erweiterten Kulturbegriff, wie er in der modernen Kulturanthropologie verwendet wird. Dieser berücksichtigt den kulturellen Wandel sowie innere Differenzierungen in z.B. regionale, religiöse, soziale und geschlechtsorientierte Ebenen:

¹⁰ Der Verein LIDIA - Netzwerk e.V. ist gerade in Gründung.

*"Kultur ist ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen und Werteorientierungen, mit dem gesellschaftliche Gruppen auf strukturelle Anforderungen reagieren. Dieses gemeinsame Repertoire an Symbolen, Kommunikations- und Repräsentationsmitteln ist dynamisch in seiner Anpassung an gesellschaftliche Veränderungsprozesse. Es ist damit ein dem Wandel unterliegendes Orientierungssystem, das Wahrnehmung, Werte, das Denken und Handeln von Menschen in sozialen, politischen und ökonomischen Kontexten definiert."*¹¹

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, den eigenen unbewussten kulturellen Hintergrund (das eigene Repertoire an Kommunikationsmustern, das eigene Orientierungssystem, eigene Normen und Wertvorstellungen sowie Verhaltensregeln) zu reflektieren, die eigene Sozialisation und Biographie in Bezug auf Diskriminierungen und Rassismen sowie auf Machtasymmetrien und Privilegien zu hinterfragen. Damit verbunden ist die Fähigkeit, die eigenen Perspektiven auf Alltagssituationen und Interaktionen zu relativieren und unsere Vorannahmen zu überprüfen. D.h. auch die Fähigkeit, kulturelle Unterschiede wahrzunehmen, die eigene Perspektive als eine unter vielen zu erkennen und darauf aufbauend das gesellschaftliche Zusammenleben zu gestalten.

Damit verbunden sind wiederum die Fähigkeiten und Annahmen, die hinter den eigenen Konzepten liegen und bisher wenig bis als nicht vertraut verstanden wurden, zu analysieren und die verschiedenen Konzepte lösungsorientiert miteinander in Bezug zu setzen.

Zusammenfassend ist interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit, die Vielfalt an Lebenswelten und Lebensentwürfen als Basis des Alltags- und beruflichen Handelns zu erkennen, kulturelle Besonderheiten im Handeln zu berücksichtigen und einen lösungsorientierten Ansatz zu entwickeln¹².

Interkulturelle Öffnung

"Interkulturelle Öffnung wird als ein Prozess der Organisationsentwicklung verstanden, der die Zugangsbarrieren für Migrant/innen zur Bildung, Kultur und sozialen Diensten beseitigt. Interkulturelle Öffnung setzt interkulturelle Kompetenz voraus. Es bedarf Einzelner oder Gruppen, die als Pioniere den Impuls geben. Die Organisationsentwicklung erfolgt sowohl in Top-down - als auch in Bottom-up - Richtung. Sie erfasst die Organisation als ganze und basiert auf ein Gesamtkonzept, das bestimmten Qualitätsstandards entspricht. Der Prozess der Organisationsentwicklung soll dazu beitragen, dass alle Dienste und Angebote einer Organisation für jeden, unabhängig von seiner Herkunft, Religion, Weltanschauung und Lebensweise offen stehen."¹³

¹¹ vgl. Handschuck, Sabine: Leitlinien für eine interkulturell orientierte Kinder- und Jugendhilfe, 2000.

¹² vgl. dazu: Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus: Interkulturelle Kompetenz, veröffentlichtes Papier des Institut - Interkulturelle Qualitätsentwicklung München - IQM, www.i-qm.de, 2010, S.2.

¹³ Fischer, Springer, Zacharakl (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz, Fortbildung - Transfer - Organisationsentwicklung, Wochenschauverlag 2005, S. 21.

Training

Die Fortbildung verwendet den Begriff Trainer/in und Training, *"weil er sich in der außerschulischen Bildung sprachlich durchgesetzt hat. Dennoch meint "Training" für uns nicht das Einüben oder Trainieren "richtiger" Verhaltensweisen, sondern das Sensibilisieren für interkulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie für Machtstrukturen und Diskriminierung. Das Augenmerk soll auf die Chancen demokratischer Prozesse zur Gestaltung einer gerechten und Vielfalt anerkennenden Gesellschaft gelenkt werden."*¹⁴

3.2 Zielsetzung, Methodik und Didaktik der Fortbildung

Die Fortbildung orientiert sich an den Erfahrungen im Bereich interkulturelle/-religiöse Bildung und Beratung, dem integrierten LIDIA-Bildungskonzept sowie dem ihm zugrunde liegenden Kulturbegriff und Verständnis von interkultureller Kompetenz.

Diese Erfahrungen sind ebenso wie der Arbeitsschwerpunkt von Projekt Ö, die interkulturelle Öffnung der verbandlichen Jugendarbeit, Grundlage für die Konzeption dieser Train-the-Trainer Fortbildung. Sie spiegeln sich in den Zielen sowie in der inhaltlichen Ausgestaltung und der methodisch-didaktischen Umsetzung des Trainings wider.

Ziele der Train-the-Trainer Fortbildung

- Die Ausbildung und Stärkung einer interkulturell - antirassistischen Haltung und dem Erwerb von interkultureller Kompetenz durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Person sowie der Reflexion über eigene Vorurteils- und Diskriminierungsmechanismen (persönliche Kompetenzen).
- Kennenlernen verschiedener Konzepte von interkulturellem Lernen.
- Kennenlernen von Konzepten und Strategien von interkultureller Öffnung in Bezug auf die verbandliche Jugendarbeit.
- Das Aneignen fachlicher, methodisch-didaktischer Kompetenzen, um eigenständig Trainingseinheiten zur interkulturellen Sensibilisierung zu konzipieren und durchzuführen sowie interkulturelle Öffnungsprozesse (in der verbandlichen Jugendarbeit) anzustoßen und zu begleiten (fachlich-methodische Kompetenzen).
- Die Auseinandersetzung und Reflexion der eigenen Rolle als Trainer/in sowie mit den Möglichkeiten und Grenzen der pädagogischen Intervention (Durchführungs- und Vermittlungskompetenz).
- Das Entwickeln und Durchführen einer selbstständigen Praxiseinheit im Tandem im Rahmen der Train-the-Trainer Fortbildung (Konzept- und Planungskompetenz).

¹⁴ VIA Bayern e.V. (Hg.): TrainerIn/BeraterIn für Interkulturelle Verständigung. Dokumentation der LIDIA-Weiterbildung 2006 - 2007, München, 2007, S. 9.

Die Teilnehmenden werden dazu befähigt, in ihrer zukünftigen Praxis, eigenständig interkulturelle Trainings(-einheiten) durchzuführen und bei ihren jeweiligen Zielgruppen folgendes zu erreichen:

- Sensibilisieren und Nachdenklichkeit erzeugen
- Anstöße liefern, die eigene Haltung zu reflektieren
- Selbstverständlichkeiten, Vorurteile und Stereotypen zu hinterfragen
- Impulse zu setzen, für die Mehrheitsbevölkerung bestimmte (Macht-)Strukturen zu hinterfragen und deren mögliche Veränderung anzustoßen.

Die Train-the-Trainer Fortbildung ist so konzipiert, dass die Teilnehmenden zunächst selbst Sensibilisierungs- und Erfahrungsprozesse durchlaufen. Der Prozess der Selbstreflexion, das Einnehmen verschiedener Perspektiven, die Bereitschaft, die eigene Haltung immer wieder zu überprüfen und ggf. zu verändern sowie das Wahrnehmen und Erweitern der eigenen Grenzen sind wesentliche Bestandteile der Fortbildung.¹⁵

Methodisch-didaktischer Ansatz

Die Fortbildung verbindet kognitive Elemente zur Vermittlung von Fachwissen mit emotional-affektiven, erfahrungsbezogenen Lern- und Reflexionsprozessen. Die Module setzen sich aus Einheiten zur Selbstreflexion, zu theoretischen Inputs, zum Transfer in den (Vereins-/Verbands-)Alltag und somit zum Erwerb von Handlungskompetenzen sowie zur Metadiskussion in Bezug auf die Trainer/innen-Rolle zusammen. Die Methoden der Fortbildung sind folgende:

- Rollenspiele
- Fallarbeit und -simulationen
- Biographiearbeit
- Soziogramme
- Einzel- und Gruppenarbeit sowie Einzel- und Gruppenreflexion
- Gemeinsames Erarbeiten theoretischer Grundlagen
- Collagen
- Methoden der Seminarevaluierung
- Audiovisuelle Mittel (Filme, Power-Point-Präsentation, Musik, Overhead, etc.)
- Lerntagebuch

Die Trainer/innen verbinden in ihrer Arbeit die Vermittlung der Inhalte der o. g. Methodik mit gruppenspezifischer Prozessmoderation. Sie moderieren auch die Aushandlung von Gruppenkonflikten, die vor allem dadurch entstehen, dass der Gruppe größtmögliche Selbstverantwortung für den Gruppenprozess und das Wohlbefinden aller Teilnehmenden mit ihren unterschiedlichsten Anliegen und Bedürfnissen übertragen wird.

¹⁵ In Anlehnung an VIA Bayern e.V. (Hg.): TrainerIn/BeraterIn für Interkulturelle Verständigung. Dokumentation der LIDIA-Weiterbildung 2006 - 2007, München, 2007, S. 3ff.



Bei Konflikten werden Strategien der demokratischen und interkulturellen Konfliktlösung angewandt, die die Teilnehmenden für die Notwendigkeit einer interkulturellen und demokratischen Haltung auch im Kontext des alltäglichen, privaten wie beruflichen Handelns sensibilisiert und trainiert.

Im Sinne des Train-the-Trainer Prinzips sind die Teilnehmenden vom ersten Modul an aufgefordert, Einheiten alleine und/oder im Tandem anzuleiten. Dies sind zum einen eigene Warm-ups, die die Teilnehmenden spontan am Morgen bzw. nach Pausen einbringen. Zum anderen werden zu Beginn eines jeden Moduls Trainingseinheiten aus dem Programmablauf bekannt gegeben, die in Tandems übernommen und durchgeführt werden. Die Tandems bekommen eine Übungsanleitung zu der jeweiligen Einheit sowie Unterstützung bei der Umsetzung.

Nach der Durchführung der Einheit erhalten die Teilnehmenden in einer Plenums-Feedback-Runde Rückmeldung von den anderen Teilnehmenden sowie von den Trainer/innen. Dazu werden bereits im ersten Modul Feedback-Regeln eingeführt.

Dieser didaktische Ansatz garantiert eine umfangreiche Methoden- und Themenvielfalt und die Möglichkeit, sich in der Rolle als Trainer/in auszuprobieren. Zusätzlich werden zu allen Modulen und Inhalten Arbeitsblätter und Skripte sowie zusätzliche Übungsmaterialien, weiterführende Texte und Literaturhinweise zur Vertiefung von Themen verteilt. Bei allen Modulen ist auch ein Büchertisch vorhanden. Das gibt den Teilnehmenden wie den Trainer/innen die Möglichkeit, sich gegenseitig über Literatur zu informieren und Leseexemplare mitzubringen.

Lerntagebuch als Methode

Zur Reflexion der eigenen Lernerfahrungen und des eigenen Lernprozesses sowohl während als auch zwischen den einzelnen Modulen wird das Lerntagebuch als Methode eingeführt und in den Ablauf der einzelnen Module integriert.

Ziel des Lerntagebuchs ist es, zu einem vertieften Verständnis der behandelten Themen zu führen und das Bewusstsein für den eigenen Lernprozess zu fördern. Diese Reflexion bezieht alle Lern- und Gruppenprozesse mit ein, die in der betreffenden Seminareinheit behandelt werden.

Die regelmäßige schriftliche Explikation der eigenen Gedanken in kompakter Form stellt auch außerhalb des Seminarkontextes eine sinnvolle Form der Förderung von "Lernen" dar. Die "Verschriftlichung" der eigenen Gedanken kann insbesondere helfen, die eigene Rolle als Trainer/in zu reflektieren (Warum habe ich das Gefühl, dass mir eine bestimmte Form der Vermittlung besonders "liegt" oder warum nicht? Geht es anderen Seminarteilnehmenden genauso? etc.) und eigene Ideen zu generieren und zu entwickeln.



3.3 Zielgruppe, Referent/innen, Rahmenbedingungen, Inhalte und Zertifikat

Zielgruppe

Die Zusammensetzung der Trainingsgruppe, bestehend aus 16 Personen, gestaltet sich in Bezug auf Alter, Geschlecht, Herkunft, Muttersprache, Bildungshintergrund, religiöser Zugehörigkeit sowie politischer Orientierung sehr heterogen.

Auch die Erfahrungen in der interkulturellen Arbeit und interkulturellen Öffnungsprozessen sowie in Gruppenleitung und Moderation erweisen sich als sehr unterschiedlich. Dies betrifft auch den Bereich der Erfahrung in der verbandlichen Jugendarbeit sowie den der aktuellen Tätigkeitsfelder, Funktionen und die haupt- oder ehrenamtliche Betätigung im Jugendverein bzw. -verband.

Rahmenbedingungen

Die Fortbildung gliedert sich in drei inhaltliche Module und ein Praxismodul. Die Dauer der einzelnen Module beträgt jeweils zweieinhalb Tage. Die ersten drei Module werden jeweils von zwei Trainer/innen durchgeführt. Beim abschließenden Praxismodul sind alle drei Trainer/innen anwesend. Ein/e Trainer/in ist bei allen vier Modulen beteiligt, um die Übergänge und Verbindungen zwischen den Inhalten der einzelnen Module zu gewährleisten und um den Gruppenprozess zu begleiten und zu unterstützen.

Die einzelnen Module werden in zwei verschiedenen Seminarhäusern mit Übernachtung und Verpflegung durchgeführt.

Trainer/innen

Die Trainer/innen der Fortbildung besitzen langjährige Erfahrung in der Trainingspraxis und der Fortbildung von Multiplikator/innen. Durch das Dreierteam spiegelt sich zum einen die Heterogenität der Gruppe u.a. in Bezug auf Gender, Herkunft, Alter, Bildungshintergrund, religiöse Orientierung, Erfahrung in der Jugendverbandsarbeit wieder. Zum anderen ermöglicht die wechselnde Besetzung der Trainer/innen den Teilnehmenden unterschiedliche Moderationsstile und -techniken sowie unterschiedliche Trainer/innenpersönlichkeiten zu erleben und auf die Anwendbarkeit in späteren, eigenen Seminarangeboten hin zu beurteilen.



Inhalte nach Modulen

Modul 1: Interkulturelle Kommunikation und interkulturelles Lernen in der Einwanderungsgesellschaft - Konsequenzen für die Jugendarbeit

- Interkulturelles Kennenlernen der Teilnehmenden, Aufbau einer vertrauensvollen Gruppenatmosphäre und Motivations- bzw. Erwartungsabfrage in Bezug auf die Fortbildung.
- Informationen zur Zielsetzung, zum Gesamtprogramm sowie zur Didaktik und Methodik.
- Verdeutlichen der beiden Ebenen der Fortbildung:
 - a) Sensibilisierung: die Teilnehmenden erleben die verschiedenen Übungen und werden zur Selbstreflexion über die zu vermittelnden Inhalte aufgefordert
 - b) Metaebene und/oder Train-the-Trainer Einheiten: Fragen in Bezug auf die eigene Anleitung und der erlebten Übungen werden bearbeitet, die Trainer/innen-Perspektive eingenommen und die eigene Rolle als Trainer/in hinterfragt.
- Einführen des Lerntagebuchs als Methode zur Reflexion des eigenen Lernprozesses.
- Einführen von Feedback-Regeln für die Diskussionen der Metaebene und Rückmeldungen nach Durchführung von Trainingseinheiten durch Teilnehmenden-Tandems.
- Die eigene kulturelle Prägung und Sozialisation werden reflektiert, ihr Einfluss auf persönliche Vorannahmen, Stereotypen, Vorurteile und die "kulturelle Brille" erfahrbar gemacht. Der Kulturbegriff bzw. eine Definition von Kultur wird gemeinsam erarbeitet. Diese werden mit Kulturmodellen (Kulturpyramide) und Kulturtheorien ergänzt.
- Die Teilnehmenden setzen sich mit Aspekten der Selbst- und Fremdwahrnehmung und den Konsequenzen in verschiedenen Alltags- und Arbeitskontexten auseinander.
- Die Teilnehmenden erfahren und hinterfragen Machtasymmetrien in Bezug auf Mehrheitsgesellschaft.
- Durch Theorie-Input und erfahrungsgeleitete Übungen wird das Thema verbale, nonverbale und paraverbale Kommunikation erarbeitet.
- Kultur und Kommunikation werden zueinander in Bezug gestellt und die Bedeutung der interkulturellen Kommunikation im persönlichen, Berufs- und Jugendvereins-/verbands-Alltag an Hand von Beispielen bearbeitet.

Modul 2: Interkulturelle Kompetenz in der verbandlichen Jugendarbeit - Rolle des interkulturellen Trainers/der interkulturellen Trainerin

- Eigene Werte, der Einfluss bzw. die Prägung des eigenen Wertesystems sowie ihre Hierarchisierung werden reflektiert und in Bezug zu bestimmten Situationen und zu anderen Wertesystemen gebracht.
- Diskriminierungskategorien und -mechanismen werden verdeutlicht, in Rollenspielen erfahrbar gemacht sowie Lösungsansätze und Handlungsoptionen im Sinne von Zivilcourage in diskriminierenden Situationen erprobt.

- Die Teilnehmenden reflektieren die Möglichkeiten der Beteiligung und Mitgliedschaft von Migrant/innen im eigenen Verein/Verband. Sie reflektieren die migrantische Bevölkerungsstruktur im Sozialraum ihrer Jugendorganisation und den Grad der Offenheit des eigenen Vereins gegenüber dieser Zielgruppe.
- Zugangsbarrieren und Ausgrenzungsmechanismen in der verbandlichen Jugendarbeit gegenüber der Zielgruppe junger Migrant/innen werden erarbeitet.
- Der Begriff "Interkulturelle Öffnung" wird gemeinsam definiert und Grundvoraussetzungen für einen Öffnungsprozess diskutiert.
- Theorien und Strategien zur interkulturellen Öffnung als strukturellem Organisationsentwicklungsprozess werden vorgestellt und in Kontext mit der verbandlich organisierten Jugendarbeit gestellt.
- Kompetenzen für die Tätigkeit als interkulturelle/r Trainer/in werden gemeinsam erarbeitet und in Bezug zur eigenen Person gestellt, d.h. eigene Grenzen und Möglichkeiten werden bewusst gemacht und die eigene Rolle als Trainer/in hinterfragt.

Modul 3: Didaktik und Methodenkompetenz

- Die Arbeiten aus Modul 2 "Der ideale interkulturelle Trainer/die ideale interkulturelle Trainerin" werden reflektiert. Es erfolgen eine Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen und der Bezug zur eigenen Trainer/innen-Persönlichkeit.
- Das Verständnis von Gruppendynamik und -prozessen am Beispiel der Trainingsgruppe wird erörtert, sowie Grundlagen, Methodik und Didaktik der dynamischen Arbeit mit Gruppen werden vermittelt.
- Es erfolgt ein Input zum Thema "Lernen mit allen Sinnen" und zu den verschiedenen Lerntypen.



- Grundlagen und Methoden zur Didaktik der Gestaltung von interkulturellen Trainingsangeboten (Teilnehmenden- und Zielgruppenanalyse, Trainingsdesign, Trainingsreflexion und -evaluierung) werden vorgestellt.
- In praktischen Übungen erarbeiten Teilnehmende Formen der Konfliktanalyse und Methoden der Konfliktbearbeitung in Trainingssituationen. Es werden eigene Strategien zur Konfliktbewältigung erprobt.

Modul 4: Praxismodul "Interkulturelles Training"

- Die Teilnehmenden führen in Tandems eigens erarbeitete Praxiseinheiten zu verschiedenen Themenschwerpunkten der "Interkulturellen Sensibilisierung und Öffnung" durch.
- Zu den präsentierten Praxiseinheiten erhalten die Teilnehmenden ein Feedback von den Trainer/innen und den anderen Teilnehmenden.
- Zum Abschluss erfolgt eine kreative Präsentation der persönlichen Lernerfahrungen der Teilnehmenden.
- Die Teilnehmenden geben sich gegenseitig positive Rückmeldungen zu den eigenen Charaktereigenschaften und Fähigkeiten als Trainer/innen.
- Die Train-the-Trainer Fortbildung wird durch offenes Plenum ausgewertet und anschließend ein gemeinsames Abschiedsritual im Freien durchgeführt.
- Der Veranstalter übergibt in einer feierlichen Runde die Zertifikate an die Teilnehmenden.

Zertifikat

Alle Teilnehmenden erhalten eine ausführliche Teilnahmebestätigung mit den Inhalten der besuchten Module im Rahmen der Gesamtfortbildung. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, wenn sie an allen vier Modulen anwesend waren sowie die Durchführung einer Übung aus dem Seminarprogramm im Tandem, die Erarbeitung und Durchführung einer eigenen Praxiseinheit im Tandem und die Präsentation der eigenen Lernerfahrungen erfolgt sind.

Literatur

Fischer, Springer, Zacharaki (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz, Fortbildung - Transfer - Organisationsentwicklung, Wochenschauverlag 2005.

Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus: Interkulturelle Kompetenz, veröffentlichtes Papier des Institut - Interkulturelle Qualitätsentwicklung München - IQM, www.i-qm.de, 2010.

Landeshauptstadt München, Sozialreferat/Stadtjugendamt (Autorin: Handschuck, Sabine) (Hg.): Leitlinien für eine interkulturell orientierte Kinder und Jugendhilfe, München, 2000. Erhältlich über www.muenchen.de

VIA Bayern e.V. (Hg.): TrainerIn/BeraterIn für Interkulturelle Verständigung. Dokumentation der LIDIA-Weiterbildung 2006 - 2007, München, 2008.

4. Durchführung und Projektauswertung

Marissa Balkiz Turaç, Landesjugendring NRW - Projekt Ö

Der Landesjugendring hat die Fortbildungsmaßnahme im Zeitraum von November 2009 bis Februar 2010 in Kooperation mit VIA Bayern e.V. (Verband für Interkulturelle Arbeit) umgesetzt. Teilgenommen haben 16 ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen aus etablierten Jugendverbänden/Jugendringen und Vereinen junger Migrant/innen. In vier Wochenendmodulen wurden diese zu interkulturellen Trainerinnen und Trainern für die verbandliche Jugendarbeit ausgebildet.

Interkulturelle Kommunikation und interkulturelles Lernen in der Einwanderungsgesellschaft waren die Themenschwerpunkte im ersten Modul, das vom 20. bis 22. November 2009 in Gelsenkirchen durchgeführt wurde. Teilgenommen haben ehren- und hauptamtliche Vertreterinnen und Vertreter aus folgenden Migrant*innenorganisationen und etablierten Jugendverbänden/Jugendringen: Evangelische Jugend, Bezirksjugendwerk der AWO, Jugendrotkreuz, Jugendring Bochum, Jugendring Wuppertal, Deutsche Jugend aus Russland, Alevitische Jugend, Muslimische Jugend Deutschland und die Deutsche Jugend in Europa - Landesverband NRW. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sich im ersten Modul mit Methoden zu interkultureller Kommunikation und interkulturellem Lernen in der Einwanderungsgesellschaft vertraut gemacht. Vermittelt wurde der methodische Umgang mit den Themen: interkulturelles Kennenlernen, Kultur und Kulturgebundenheit des Menschen, interkulturelle Kommunikation und interkulturelle Kompetenz. Die Erprobung und Reflexion der angewandten Methoden trug aufgrund der interkulturellen Zusammensetzung der Gruppe zu einem sehr intensiven und lebendigen Austausch bei.

Interkulturelle Öffnung/interkulturelle Kompetenz in der verbandlichen Jugendarbeit sowie die Rolle und das Selbstverständnis der interkulturellen Trainerin/des interkulturellen Trainers standen im Mittelpunkt des Wochenendseminars, das vom 15. bis 17. Januar 2010 in Gelsenkirchen stattgefunden hat. Die Teilnehmenden haben sich sowohl praktisch als auch theoretisch intensiv mit Normen, Werten und Stereotypen auseinandergesetzt. Zudem haben sie in der Durchführung einzelner interkultureller Trainingseinheiten die Rolle des Moderators/der Moderatorin bzw. Trainer/in eingenommen, um die Anleitung von Gruppen, Diskussionsprozessen als auch Zeitmanagement exemplarisch zu erproben. Darüber hinaus hat die interkulturell besetzte Teilnehmer/innengruppe anhand von Fallbeispielen die interkulturelle Öffnung von Jugendverbänden, Jugendringen und Offenen Einrichtungen der Jugendarbeit in Kleingruppen erarbeitet und präsentiert. Zum Abschluss und als Einstieg in den dritten Teil der Fortbildung hat die Gruppe die Merkmale einer interkulturellen Trainerin/eines interkulturellen Trainers zusammengetragen und kontrovers erörtert.

Mit Didaktik und Methodenkompetenz in interkulturellen Trainingsseminaren haben sich die Teilnehmer/innen im dritten Modul vom 29. bis 31. Januar 2010 explizit beschäftigt. Im Mittelpunkt dieses Themenschwerpunktes standen interkulturelle Methoden zur Sensibilisierung von Mitarbeiter/innen sowie der Transfer von Inhalten unter Berücksichtigung von Gruppendynamik und Gruppenprozessen. Weiterhin hat sich die Gruppe mit Lerntypen

als auch Teilnehmenden- und Zielgruppenanalyse beschäftigt und entsprechende interkulturelle Trainingsdesigns und Programme erarbeitet. Mit der Reflexion und Evaluierung von Trainingseinheiten haben die Teilnehmer/innen die inhaltlichen Aspekte des dritten Moduls abgeschlossen. Als Vorbereitung auf das Praxismodul 4 haben sie eine Einführung für die eigene Trainingsgestaltung erhalten. Zur Vorbereitung auf das Praxismodul haben sie sich in vier Kleingruppen aufgeteilt und folgende vier Themenbereiche für die Präsentationen im vierten Modul vom 19. bis 21. Februar 2010 ausgewählt:

- Migrationsgeschichte
- Interreligiöser Dialog
- Interkulturelle Öffnung der DGB-Jugend NRW
- Interkulturelle Kompetenz/interkulturelle Kommunikation

Zur Durchführung ihrer interkulturellen Trainingseinheiten hatten die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, erlernte Methoden anzuwenden.

Im **Praxismodul** der Train-the-Trainer Ausbildung haben die Teilnehmer/innen vom 19. bis 21. Februar 2010 ihr Können und ihre interkulturellen Lernerfolge unter Beweis gestellt. Bei der Durchführung ihrer Praxiseinheit setzten die Teilnehmenden die erlernten Methoden und Inhalte um.

In der Umsetzung ihrer Präsentationen haben sich die Teilnehmer/innen zum Teil als überaus kreativ herausgestellt, indem sie u.a. neue Methoden zur Vermittlung von Inhalten erarbeitet und praktiziert haben. Neben der praktischen Umsetzung ihrer interkulturellen Trainingseinheiten haben die Teilnehmer/innen ihre Lernerfolge reflektiert und dargestellt. Die Auswahl der Methoden hierfür war ihnen freigestellt.



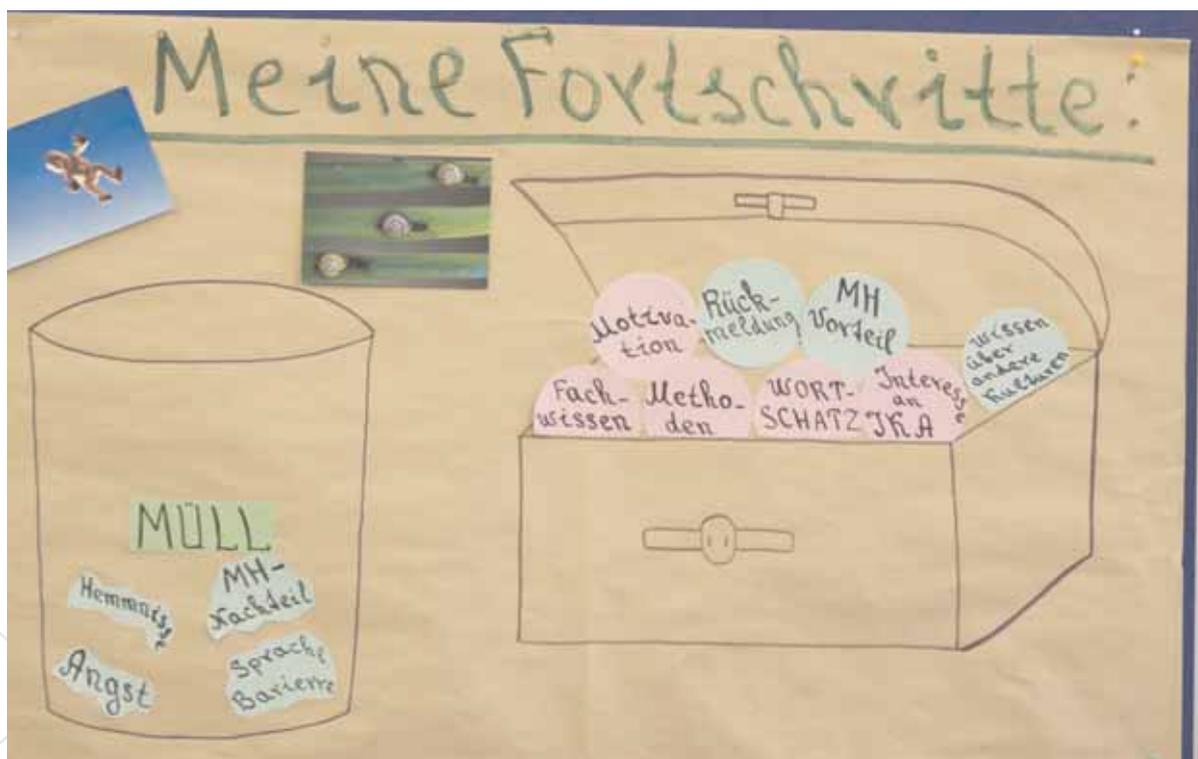
Rückmeldungen der Teilnehmenden und Nachhaltigkeit der Maßnahme

Rückmeldungen der Teilnehmergruppe belegen den Erfolg dieser Fortbildungsreihe. So haben einige der Teilnehmer/innen bereits Anfragen aus ihren Jugendverbänden zu interkulturellen Schulungen für die Jugendleiterausbildung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen erhalten, so in der djo NRW (Deutsche Jugend in Europa), oder für die interkulturelle Ausbildung von ehrenamtlichen Multiplikator/innen in Jugendverbänden/Jugendringen, wie im Jugendrotkreuz Nordrhein oder dem Jugendring Wuppertal.

Die DGB-Jugend NRW wird die in der Fortbildung gewonnenen Erfahrungen und Netzwerke für den interkulturellen Öffnungsprozess ihres Jugendverbandes nutzen. Neben der interkulturellen Ausweitung der Jugendleiterausbildung von ehrenamtlichen Kräften sind u.a. interkulturelle Fortbildungen für hauptamtliche Mitarbeiter/innen und interkulturelle Empfehlungen für die Bildungsstätten der DGB-Jugend angedacht worden.

Teilnehmer/innen aus der Alevitischen Jugend NRW haben bereits zu ihrer Bundesvollversammlung im Dezember 2009 einige Methoden zur interkulturellen Sensibilisierung ihrer Mitglieder erfolgreich eingesetzt.

Die Deutsche Jugend aus Russland (DJR) setzt ihre gewonnenen Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Jugendleiterausbildung ihrer russischstämmigen Mitglieder ein. Als Nebeneffekt der Fortbildung hat die Teilnehmerin aus der DJR einen weiteren Lernerfolg mitgenommen: Nämlich die Einsicht, dass ihr russischer Migrationshintergrund für den deutschen Arbeitsmarkt durchaus attraktiv ist.



Sowohl persönlich als auch beruflich bereichernd empfanden alle Teilnehmer/innen die kulturell heterogene Zusammensetzung der Gruppe. Neben dem persönlichen Austausch haben die Teilnehmer/innen wichtige Netzwerke für den eigenen Verband und das eigene Arbeits- und Handlungsfeld geknüpft. Die Präsentation der Lernerfahrungen, die Übergabe der Zertifikate sowie das Abschiedsritual bildeten schließlich den Abschluss der Maßnahme. Die im Folgenden aufgeführten Zitate spiegeln die Wirkung der Maßnahme aus der Perspektive der Teilnehmer/innen wieder.

Fazit aus der Perspektive der Teilnehmenden

Nachfolgend einige Originaltöne der Teilnehmenden aus der offenen Auswertungsrunde am Ende der Train-the-Trainer Fortbildung:

Zur Frage "Was hat mich über-rascht?":

"Die Gruppe hat mich überrascht; das hatte ich so noch nie erlebt."

"... dass sich mein Bild von einigen Teilnehmer/innen im Laufe der Fortbildung gewandelt hat."

"... unterschiedliche Eigenschaften, unterschiedliche Menschen und jeder hat seinen eigenen Weg; die Methoden die wir hier gelernt haben, haben mir gezeigt, dass unterschiedliche Herangehensweisen zum gleichen Ziel führen können."

"Meine eigene Kreativität, der ich zum ersten Mal freien Lauf gelassen habe."

Zur Frage "Was war merk-würdig?"

"Die Verbindung zwischen Theorie und Praxis."

"Die Methodenvielfalt, die ich hier gelernt habe."

"Wie man so ernste Themen wie Vorurteile und Stereotypen mit diesen Methoden auf andere Art angehen und thematisieren kann."

"Ich fand' s gut, eine Rückmeldung zur eigenen Arbeit zu kriegen."

"Jeder, der hier sitzt, hat so eine besondere Eigenschaft, und ich konnte von jedem einzelnen etwas lernen."

Zur Frage "Was nehme ich mit?"

"Wie kann ich meine Landsleute sensibilisieren, um sich anderen mehr zu öffnen?"

"Ich mache mir Gedanken über meine Perspektiven, weil ich andere Anregungen aus anderen Bereichen bekommen habe."

"Yes we can, ich bin motiviert und will daran weiterarbeiten."

Ein längerer Auszug aus der schriftlichen Rückmeldung einer teilnehmenden Person:

"Die Abarbeitung der Punkte eines guten interkulturellen Trainers hat mir verdeutlicht, dass ich das Potenzial dazu habe, aber noch an einigen Dingen arbeiten muss. In dieser Hinsicht hat mir das Feedback der Trainer als auch der Gruppe sehr geholfen. Das Einhalten der Feedbackregeln erleichterte das offene Kritisieren und Loben und gab ein geborgenes Gefühl aller Beteiligten.

Die erlernten Übungen in allen Modulen zur Thematik der Sensibilisierung haben mein Repertoire erweitert. Auch die Teilnehmenden haben viele Beiträge aus ihrer Arbeit mit in das Seminar eingebracht, was uns alle sehr bereichert hat.

Die Pausen konnte ich sinnvoll nutzen, da sie Gelegenheit für Wissens- und Erfahrungsaustausch mit den Teilnehmenden boten.

Umsetzungsmöglichkeiten im Rahmen meiner Tätigkeit der interkulturellen Öffnung der Jugendverbandsarbeit sind gut möglich. Die erlernten Strategien und Methoden sowie das gewonnene Hintergrundwissen wende ich schon im Rahmen meiner freiberuflichen Tätigkeiten als Projektleiterin, Kursleiterin und Beauftragte der Migrantenselbstorganisationen an."

5. Angaben zum Projekt- und Bildungsträger

5.1 Landesjugendring NRW e.V. - Projektträger



Kontakt:

Landesjugendring Nordrhein-Westfalen e.V.

Postfach 22 12 60

41435 Neuss

Tel.: 0 21 31 / 46 95 - 0

Fax: 0 21 31 / 46 95 - 19

Email: info@ljr-nrw.de

Web: www.ljr-nrw.de

Der Landesjugendring NRW wurde bereits 1948 von einer Reihe von Jugendverbänden gegründet. Die zentralen Aufgaben bestehen heute darin, die Rahmenbedingungen der Jugendverbandsarbeit mitzugestalten und abzusichern. Er unterstützt die Arbeit des Deutschen Bundesjugendringes und der Stadt- und Kreisjugendringe. Seine stimmberechtigten Vertreter/innen engagieren sich z.B. in Landesjugendhilfeausschüssen, Ausschüssen der Rundfunkanstalten, des Jugendschutzes und in Beiräten verschiedener Einrichtungen.

Arbeitsstruktur des Landesjugendring NRW e.V.

Der Landesjugendring NRW ist ein eingetragener Verein.

- Seine Organe sind die Vollversammlung, der Hauptausschuss und der Vorstand.
- Er umfasst 24 Mitgliedsverbände und zwei Anschlussverbände.
- Die Mitgliedsverbände entsenden stimmberechtigte Vertreter und Vertreterinnen in die Vollversammlung und den Hauptausschuss.
- Der Vorstand wird von den Mitgliedern der Vollversammlung gewählt.
- Vom Vorstand werden Arbeitsgruppen benannt und besetzt.
- Der Landesjugendring unterhält zur Wahrnehmung seiner Aufgaben eine Geschäftsstelle.

5.2 VIA Bayern - Bildungsträger



Kontakt:

Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
Regionalverband Bayern
Landwehrstrasse 35
80336 München
Tel.: 089 / 41 90 27 28
Fax: 089 / 41 90 27 27
Email: info@via-bayern.de
Web: www.via-bayern.de

Der VIA Bayern - Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.

Der Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA), Regionalverband Bayern e.V. ist ein Dachverband für Vereine, Gruppen und Initiativen, die in der interkulturellen Sozialarbeit, der Migrations- und Flüchtlingsarbeit aktiv sind.

VIA Bayern ist die regionale Gliederung des bundesweiten Verbandes VIA. Bundesweit sind über 100 Organisationen im VIA zusammengeschlossen.

Die **Arbeitsschwerpunkte** des VIA Bayern e.V. sind:

- Fort- und Weiterbildungen
- Fachtagungen und Veranstaltungen
- Beratung von Institutionen
- Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit
- Durchführung von Projekten
- Vertretung der Mitgliedsgruppen

Die wichtigsten **Themenfelder** der Arbeit sind:

- Interkulturelle Bildung auf der Grundlage von Vielfalt, Gleichwertigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe
- Interkulturelle und interreligiöse Begegnung
- Interkulturelle Öffnung und Diversity Management
- Kommunales Integrationsmanagement und Integrationsstrategien
- Antidiskriminierungsarbeit

Hauptaufgabe im Bereich Bildung und Beratung ist die Zusammenführung von interkultureller Bildung, die an der persönlichen Haltung ansetzt, mit strukturellen Aspekten der interkulturellen Öffnung.

Zudem möchte der VIA Bayern die Selbstorganisation und Teilhabe von Migrant/innen und Menschen mit Migrationshintergrund fördern.

Aktuelle Projekte

Netzwerk Integration Bayern

Das Integrationsnetzwerk für bayerische Kommunen veranstaltet Tagungen und Seminare, stellt Broschüren und Infos zur Verfügung und unterstützt Kommunen in ihrer Integrationsarbeit.

www.net-in-bayern.de

Fit für Vielfalt

Das Projekt fördert durch Bildungs- und Begegnungsarbeit die Anerkennung von kultureller und religiöser Gleichwertigkeit bei gesellschaftlicher Teilhabe.

www.fit-fuer-vielfalt.de

LIDIA Bayern

LIDIA Bayern veranstaltet interkulturelle Trainings und die Weiterbildung zu interkulturellen Trainer/innen / Berater/innen

www.lidia-bayern.de

Angebote des VIA Bayern e.V.

Seminare / Workshops

- **Trainings zur Interkulturellen Verständigung**
Praxisorientierte interkulturelle Trainings für verschiedene Zielgruppen
- **Hey, was glaubst denn du!?**
Seminare zur Vielfalt von Religionen, Glaubensvorstellungen und Weltanschauungen
- **Mit fremden Augen sehen**
Stadtrallyes und Stadtrallye-Workshops
- **Orte des Glaubens**
Tagesveranstaltung mit pädagogischem Rahmenprogramm mit Besuch verschiedener Religionsgemeinschaften
- **Schule - Ort der Vielfalt**
Interkulturelle Workshops für Lehrer/innen
- **Kommunale Integrationskonzepte/Interkulturelle Öffnung/Finanzierung kommunaler Integrationsarbeit/Teilhabe vor Ort**
Workshops für Integrationsbeauftragte und kommunale Fachkräfte
- **Die Marke Ich**
Kompetenzfeststellungen und Bewerbungstrainings für Jugendliche
- **Tanz der Kompetenzen - Perspektivenwechsel**
Kompetenzfeststellung für Ehrenamtliche in der Vereinsarbeit

Berufsbegleitende Fortbildungen

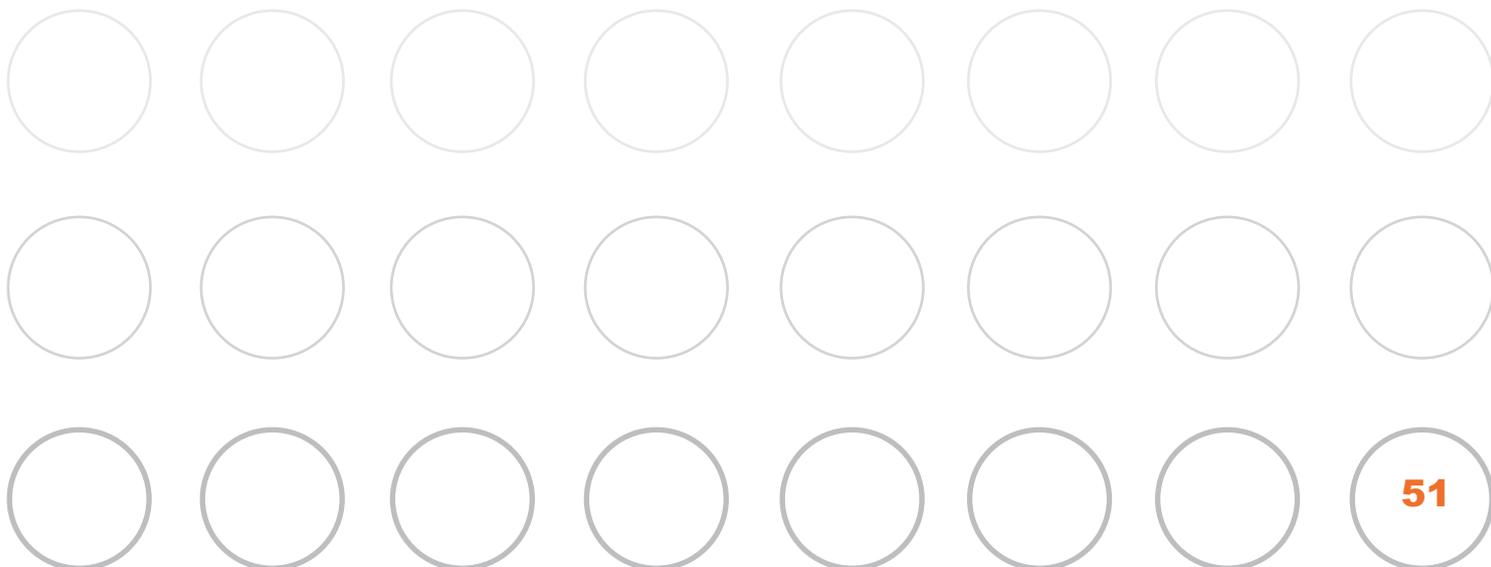
- **Vielfalt Gestalten** - Interkulturelle/r Trainer/in/ Berater/in (LIDIA)
- **Fit für Vielfalt** - Moderator/in für kulturelle und religiöse Verständigung (berufsbegleitend für Fachkräfte bzw. für Jugendliche)
- **Interkulturelle Öffnung in der verbandlichen Jugendarbeit** (Train-the-Trainer Fortbildung)
- **Multiplikator/in zur Interkulturellen Öffnung in Sportvereinen**
- **Kommunales Integrationsmanagement**
Für Integrationsbeauftragte und kommunale Fachkräfte

Beratung von Organisationen

VIA unterstützt Sie bei der Umsetzung von interkultureller Öffnung oder von interkultureller Strategieentwicklung in Ihrer Organisation.

Referenzen

- **Bayerische Staatsministerien** für Arbeit und Soziales sowie Unterricht und Kultus
- **Kommunen:** Landeshauptstadt München, Sozialreferat/Stelle für interkulturelle Arbeit und Schulreferat, Stadt Ingolstadt, Stadt Coburg, Landkreis Günzburg u.a.
- **Verbände:** BLLV - Bayerischer Lehrer und Lehrerinnen Verband, BLSV - Bayerischer Landessportverband, Evangelische Jugend München, Münchner Sportjugend
- **Handwerkskammern** für Schwaben und Oberbayern
- **Kompetenzzentrum MigraNet**
- **Firmen:** MAN Nutzfahrzeuge, Stadtwerke München
- Studienzentrum für Evangelische Jugendarbeit Josefstal, evangelische und katholische **Akademien**
- **Landesjugendring NRW e.V.**



Eigene und Fachpublikationen

VIA Bayern e.V.: Einbürgerungsfeiern - ein Leitfaden für Kommunen, Broschürenreihe "Integration Bayern", Heft 1, 2009.

VIA Bayern e.V./Uschi Sorg: Kommunales Integrationsmonitoring, Broschürenreihe "Integration Bayern", Heft 2, 2010.

VIA Bayern e.V.: "Willkommen" Mehrsprachig - Tipps für Aktionen, Broschürenreihe "Integration Bayern", Heft 3, 2010.

VIA Bayern e.V./Hubertus Schröer: Kommunale Integrationskonzepte, Broschürenreihe "Integration Bayern", Heft 4, 2010.

Michaela Hillmeier/Katrin Kuhla: Interkulturelle Arbeit trifft Religion. In: M.Meyer/J.Merkel/M.Rötting (Hrsg.): Treffpunkt Weltreligionen. Praxishandbuch Interreligiöser Jugendarbeit, Don Bosco Verlag, München 2010, S. 74 - 80.

Michaela Hillmeier: Mit fremden Augen sehen - Eine multireligiöse Stadtrallye. In: M.Meyer/J.Merkel/M.Rötting (Hrsg.): Treffpunkt Weltreligionen. Praxishandbuch Interreligiöser Jugendarbeit, Don Bosco Verlag, München 2010, S. 123 - 128.

Katrin Kuhla: Hey, was glaubst denn du!? - Interkulturelles Seminar zur Vielfalt von Religionen, Glaubens- und Wertevorstellungen. In: M.Meyer/J.Merkel/M.Rötting (Hrsg.): Treffpunkt Weltreligionen. Praxishandbuch Interreligiöser Jugendarbeit, Don Bosco Verlag, München 2010, S. 129 - 132.

VIA Bayern e.V.: Interkulturelle Öffnung - warum eigentlich? (Broschüre, 2. Auflage 2010).

VIA Bayern e.V.: TrainerIn/ BeraterIn für Interkulturelle Verständigung - Dokumentation (2007). Silke Schuster, Marina Khanide: Interkulturell - antirassistische TrainerIn für Fachkräfte aus sozialer Arbeit, beruflicher Ausbildung und Betrieb. In Reiberg, Ludger (Hg.): Berufliche Integration in der multikulturellen Gesellschaft, Bonn 2006.

LIDIA: präventive interkulturell-antirassistische Bildungsarbeit mit Auszubildenden. In: Reiberg (s.o.).

baklava - Partizipation von MigrantInnenjugendlichen. In: Megaphon 1-06.

VIA Bayern e.V.: LIDIA Projektdokumentation und LIDIA Bildungsübersicht Bayern 2004.

Trainings gegen rechts - LIDIA. In: Kleine Schritte gegen rechte Tritte. Bamberg/Tutzing 2004.

Miteinander Klarkommen, Projekttag für Auszubildende. In: XENOS-Newsletter 6-04 BM.

6. Verzeichnis der Autor/innen und Trainer/innen

Dr. Schahrzad Farrokhzad

Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Univation GmbH, Institut für Evaluation, Köln (dortige Arbeitsschwerpunkte: Evaluation und wiss. Begleitung interkultureller, antirassistischer und genderorientierter Programme und Projekte), zudem freiberufliche interkulturelle Referentin, Trainerin und Beraterin sowie Lehrbeauftragte an der Universität Köln zu Migration und Geschlechterverhältnissen, interkultureller und antirassistischer Jugendarbeit und Methoden interkultureller Forschung.

Werdegang:

geb. 1971 in Coburg, Bankkauffrau und Diplompädagogin (Abschluss des Studiums: 1999), Promotion im Fachbereich Interkulturelle Bildung (Thema: Chancen und Barrieren für Migrantinnen in Bildung und Beruf, Abschluss der Promotion: 2006), Berufserfahrung als wissenschaftliche Mitarbeiterin (an den Universitäten Köln und Münster 2000 - 2005), Projektmitarbeiterin (in interkulturellen Praxisprojekten seit 2006, u.a. im Rahmen von EQUAL) und Trainerin/Referentin in Migrations- und Integrationsfragen. Erfahrung in der Evaluation interkultureller Programme, Zusatzausbildungen in Methoden interkultureller und antirassistischer Bildungsarbeit sowie Methoden der interkulturellen Qualitäts- und Organisationsentwicklung.

Marissa Balkiz Turaç

Dipl. Pädagogin, Interkulturelle Trainerin und Augenoptikerin; Projektleiterin im Projekt Ö des Landesjugendringes Nordrhein-Westfalen - ein Projekt zur interkulturellen Öffnung der Jugendringe und Jugendverbände in NRW - und verantwortlich für die Konzeption, Finanzierung, Umsetzung und Dokumentation der Train-the-Trainer Fortbildung für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verbandlichen Jugendarbeit in NRW. Ehrenamtliche Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Migration des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement. Arbeits-/Interessenschwerpunkte über die Tätigkeit im Landesjugendring NRW hinaus: Interkulturelle Öffnung und Organisationsentwicklung im Non-Profit-Bereich; interkulturelle Bildungsarbeit im Kindes-, Jugend- und Erwachsenenalter; kommunale und landesweite Integrationsarbeit; Projektentwicklung; Fundraising sowie Beratungs- und Moderationsarbeit.

Werdegang:

Ausbildung zur Augenoptikergesellin; berufsbegleitendes Studium der Erziehungswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen; freie wissenschaftliche und operative Mitarbeit im Bundesmodellprojekt lernnetzwerk am Institut für Fortbildung, Forschung und Entwicklung an der Fachhochschule Potsdam, Aufgaben: Projektkoordination, -durchführung und -mitverantwortung am Projektstandort Nordrhein-Westfalen im Themenfeld "Bildungsarbeit zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements älterer Migrantinnen und Migranten"; Pädagogische Mitarbeiterin der Caritas Sozialdienste Mülheim/Ruhr, Aufgaben: Leitung und inhaltliche Neuausrichtung des Caritaszentrums Eppinghofen sowie Beratung von Migrantinnen und Migranten mit unsicherem Aufenthaltsstatus; Projektleiterin im Modellprojekt

Ö des Landesjugendringes NRW sowie Ausbildung zur Interkulturellen Trainerin zertifiziert durch VIA Bayern e.V. (Verband für Interkulturelle Arbeit - Bayern), Aufgaben im Landesjugendring NRW: Beratung der Projektstandorte und Vereine junger Migrant/innen, Projektkoordination, operative Projektumsetzung, Entwicklung und Umsetzung von Konzepten sowie Projektdokumentation.

Email: marissa.turac@t-online.de

Michaela Hillmeier

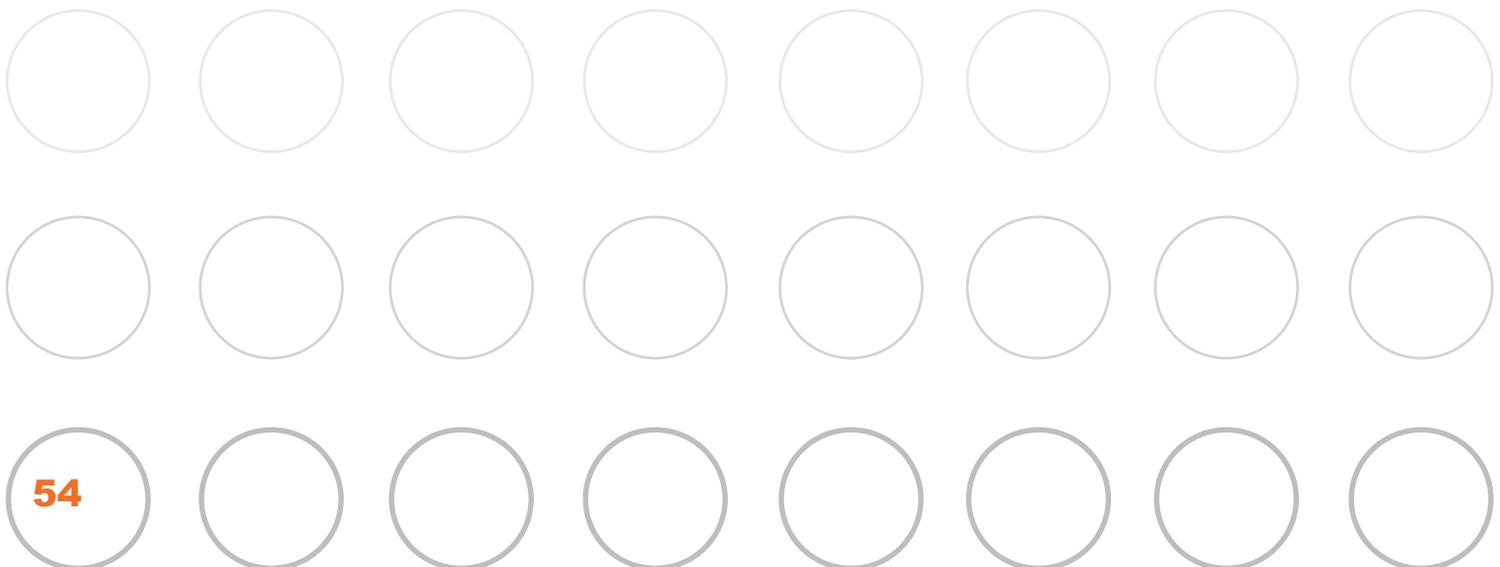
Ethnologin, M.A., Master in Políticas de Migraciones Internacionales (Universidad de Buenos Aires/OIM), Freie Interkulturelle Trainerin, Social-Justice-Trainerin, DAF-Lehrerin, TEFL-Teacher, freie Autorin bei PONS Selbstlernen/Klett Sprachen GmbH, Pädagogische Mitarbeiterin beim VIA Bayern e.V.: Projektleiterin von Fit für Vielfalt - Interkulturelle und Interreligiöse Bildung und Begegnung sowie u.a. Verantwortliche für Multiplikator/innen-Weiterbildungen in den Bereichen interkulturelle und interreligiöse Verständigung und Öffnung sowie kompetenzorientierte Laufbahnberatung.

Email: michaela.hillmeier@via-bayern.de

Meral Sagdıç

Geprüfte Sozialberaterin (AWO), Personalfachkauffrau (IHK), interkulturelle Trainerin und Beraterin, Social-Justice-Trainerin, Lehrtätigkeit an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (Ba-Wü) für "interkulturelle Kompetenz" und "interkulturelle Öffnung von Einrichtungen der sozialen Daseinsvorsorge", Bildungsreferentin im Stadtjugendring Stuttgart, Schulungs- und Beratungstätigkeiten für die Jugendakademie Ba-Wü, Landesjugendring Ba-Wü, Landesakademie für Jugendbildung Ba-Wü, Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Ba-Wü, Projekte "EQIP" und "Integrationsoffensive", Landesjugendring Nordrhein-Westfalen (Projekt Ö), Schulung für und Beratung von Stadt- und Kreisjugendringen (Mannheim, Rems-Murr-Kreis, Göppingen, Herrenberg, Reutlingen, Wuppertal) sowie von Jugendverbänden und anderen Non-Profit-Organisationen (DLRG, BDKJ, NFJ, ROJ, DRK, BIA, VIJ, EPN), Fach- und Führungskräftebildungen vhs - unteres Remstal, vhs - Ostfildern.

Email: sagdic@t-online.de



Aytekin Çelik

Bildungsmanager, Master of Arts in Bildungsmanagement am Institut für Bildungsmanagement der PH Ludwigsburg, zuvor Studium der Sozialpädagogik an der HfS Esslingen (Dipl.Soz.Päd FH) und Studium der Informatik an der Uni Ulm. Lehrtätigkeit an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) für Sozialinformatik und Medienpädagogik. Bildungsreferent im Stadtjugendring Stuttgart, Schulungs- und Beratungstätigkeiten für diverse Non-Profit-Organisationen im Bereich Neue Medien, Eventplanung, Grafikdesign und Öffentlichkeitsarbeit. Referent im Landesnetzwerk für medienpädagogische Elternarbeit der Aktion Jugendschutz Baden-Württemberg, Beratung und Vorträge im Bereich Jugendmedienschutz für Lehrkräfte, Organisationen und Kommunen. Interkultureller Trainer, Trainings für Non-Profit-Organisationen.

Email: aytekin@me.com



