



FÖRDERUNG VON TOLERANZ UND INTERKULTURELLER KOMPETENZ

IN ARBEITSMARKTLICHEN PROGRAMMEN



Impressum

Bestellnummer: A 460

Herausgeber:
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL und XENOS
Referat VI a 5
53107 Bonn
www.equal.de
www.xenos-de.de

Fotos:
Sascha Menge, Wuppertal, www.dasfotokontor.de
(Deckblatt, S. 24, S. 29, S. 35, S. 45, S. 61, S. 70, S. 74)
© Mediathek der Europäischen Kommission, Brüssel
(S. 18, S. 30, S. 58, S. 85)

Satz, Grafik und Druck:
Das Druckhaus Bernd Brümmer, Alfter

Auflage: 6.500

Stand: Mai 2006

Gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
und den Europäischen Sozialfonds

**FÖRDERUNG VON TOLERANZ
UND INTERKULTURELLER KOMPETENZ
IN ARBEITSMARKTLICHEN PROGRAMMEN**

Inhalt

Vorwort	04	
Franz Müntefering, Bundesminister für Arbeit und Soziales		
Thematische Einführung		
Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in Deutschland – Eine Bestandsaufnahme	06	
<i>Prof. Dr. Maria Böhmer</i>		
Konfliktfähige Toleranz – Qualitätskriterien für die schulische und berufliche Qualifizierung	08	
<i>Florian M. Wenzel</i>		
Stärkung interkultureller Kompetenzen in Verwaltung und Unternehmen	18	
<i>Dr. Iris Bednarz-Braun, Dr. Ursula Bischoff</i>		
Beispiele guter Praxis aus EQUAL und XENOS		
Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	24	
<i>Christine Krüger</i>		
Das Bundesprogramm XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt	26	
<i>Mechthild Jürgens</i>		
Handlungsansätze in Unternehmen		28
Interkulturelle Qualifizierung in einem Großbetrieb mit multikultureller Belegschaft	30	
<i>Prof. Dr. Wolf Rainer Leenen</i>		
Das Patenschaftsmodell – Unternehmen öffnen sich und werben für kulturelle Vielfalt ...	32	
<i>Hatice Müller-Aras</i>		
Interkulturelle Kompetenz in der betriebsinternen Zusammenarbeit	34	
<i>Susanne Rathlau</i>		
Vertrauensleute als Kulturmittler	36	
<i>Elke Eller</i>		
Die Bahn AG – kompetent Rassismus und Fremdenfeindlichkeit begegnen	38	
<i>Susanne Ellenbeck</i>		
Lernziele und Methoden in Schule und Ausbildung		42
Die Eltern bei der Berufsorientierung mitnehmen – Migrantenzentren als Schnittstelle ..	44	
<i>Dr. Jürgen Bärsch</i>		
Das Peer Leadership-Modell – Jugendliche schulen Jugendliche	46	
<i>Britta Kollberg</i>		
Auszubildende bevorzugen interkulturelle Arbeitsgruppen	48	
<i>Dr. Iris Bednarz-Braun, Dr. Ursula Bischoff</i>		

Souverän gegen Rechtsextremismus durch langfristige Schulungen	50
<i>Dr. Gudrun Heinrich</i>	
Interkulturelle Sensibilisierung und Qualifizierung in der Jugendsozialarbeit	52
<i>Christine Müller</i>	
Interkulturelle Öffnung von Schulen – Lehrkräfte als Multiplikatoren	54
<i>Sevgi Kahraman-Brust, Vera Memmeler</i>	
Maßnahmen der Berufsorientierung und Hilfen zum Berufseinstieg	58
Kompetenzbilanz – besondere Fähigkeiten bewusst und sichtbar machen	60
<i>Stephan Schiele</i>	
Vertrauenssache – Migrantinnen und Migranten als Elternberater	62
<i>Claudia Vortmann</i>	
In der Weiterbildungswerkstatt individuelle Strategien erarbeiten	64
<i>Marion Isken</i>	
„Job-Brücke“ – Integration in Arbeit und in den Stadtteil	66
<i>Monika Hartwig, Karin Hoffmann</i>	
Brücken bauen – Sprach- und Kulturmittlung	70
<i>Varinia Morales</i>	
Sensibilisierung von Zielgruppen und Öffentlichkeit	72
Medienarbeit als Medium für mehr Toleranz	74
<i>Günther Anfang</i>	
Mit aktiver Medienarbeit gegen Rechts	76
<i>Katharina Hamann</i>	
„Der Fremde im Spiegel“ – 25 Filmminuten für mehr Toleranz	78
<i>Michaela Goetsch</i>	
Radio AMIKU – Neues über Migration hören	80
<i>Hatice Müller-Aras</i>	
Transnationale Kooperation	82
Transnationale Erfahrungen bauen Vorurteile ab	84
<i>Gerd Teich</i>	
Handbuch „Interkulturelles Bewusstsein“ – Anregungen und Erfahrungen aus drei Ländern	86
<i>Andrea Küntzler, Antje Utecht</i>	
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	88



Vorwort

Seinen Mitmenschen mit Toleranz und Achtung begegnen – das sollte in einer Gesellschaft eigentlich selbstverständlich sein. Menschen aus anderen Kulturen mit ihren eigenen Erfahrungen und Lebenshintergründen bereichern unsere Gesellschaft und geben ihr Impulse. Die Realität sieht allerdings in Deutschland und in den meisten anderen EU-Staaten manchmal anders aus. Migrantinnen und Migranten schlägt oft Skepsis und Ablehnung entgegen, auf dem Arbeitsmarkt und im Alltag.

Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sind für die Gesellschaften in Europa und auch für Europa als Wirtschaftsstandort eine ernste Bedrohung. Ich möchte, dass Europa bunt und weltoffen ist. Ein Kontinent, auf dem wir ohne Angst verschieden sein können. Es ist deshalb wichtig und richtig, dass die Europäische Union Fremdenfeindlichkeit und Rassismus entschieden entgegentritt und Toleranz und interkulturellen Austausch fördert.

Die Europäische Kommission hat im Jahr 2000 die Gemeinschaftsinitiative EQUAL gestartet. EQUAL entwickelt und erprobt neue Methoden gegen Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt. Ihr Ziel ist, benachteiligten Menschen Beschäftigungschancen zu eröffnen, Hindernisse abzubauen und Diskriminierungen gegenüber Beschäftigten und Unternehmen zu beseitigen. Im Mittelpunkt steht der Mensch. Daher zielen die Instrumente auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten und auf die Toleranz von Unternehmen und Beschäftigten.

Die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ist Bestandteil aller Projekte, bei einigen EQUAL-Projekten macht sie sogar den Kern der Arbeit aus.

Das Bundesprogramm „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ wird ebenfalls durch den Europäischen Sozialfonds gefördert. Auch XENOS zielt auf die Stärkung von Toleranz und den Abbau von Fremdenfeindlichkeit, hier stehen Jugendliche und junge Erwachsene, deren Zugang zu Schule, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erschwert ist, im Mittelpunkt. Von 2002 bis 2007 wurden und werden rund 250 Projekte gefördert, die auch auf eine Stärkung der Zivilgesellschaft ausgerichtet sind.

Diese Broschüre zeigt Ansätze und Instrumente sowohl aus der Gemeinschaftsinitiative EQUAL als auch aus dem Bundesprogramm XENOS. Es sind Beispiele dafür, wie arbeitsmarktliche Maßnahmen Toleranz und interkulturelle Kompetenz fördern können.

Die Erfolge der Projekte lassen sich am besten vor Ort messen. In Klassenzimmern, Büros und Werkhallen, in Behördensprechstunden und auf der Straße muss sich das Engagement für eine tolerante Gesellschaft bewähren. Die Programme setzen da an, wo Perspektiven und Potenziale, aber auch Konflikte entstehen: In Unternehmen und Institutionen, in Schulen und Ausbildungsstätten, in der Berufsbildung und Jugendsozialarbeit. Seminare, Trainings, Forschungsarbeiten oder auch grenzüberschreitender Austausch helfen, unsere Gesellschaft humaner, toleranter und wirtschaftlich leistungsfähiger zu machen.

Toleranz ist kein Zustand, der sich von selbst einstellt. Politik und Gesellschaft sind Tag für Tag gefordert, sie zu fördern und zu verteidigen. Das kann nur funktionieren, wenn alle am gleichen Strang ziehen, mit ganzer Kraft in dieselbe Richtung.

Diese Broschüre zeigt konkret, was jede und jeder von uns gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus tun kann.

Ich wünsche ihr viele Leserinnen und Leser und uns allen eine erkenntnisreiche Lektüre.



Franz Müntefering
Bundesminister für Arbeit und Soziales

Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in Deutschland – Eine Bestandsaufnahme

Prof. Dr. Maria Böhmer, Staatsministerin im Kanzleramt und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Die Fußballweltmeisterschaft hat gezeigt, dass Deutschland ein weltoffenes Land ist, das Menschen unterschiedlicher Herkunft willkommen heißt. Die „Welt zu Gast bei Freunden“ war mehr als das Motto einer Fußballweltmeisterschaft. Es spiegelt das in den letzten Jahrzehnten gewachsene Selbstbewusstsein Deutschlands als moderne, pluralistische Gesellschaft wider.

Kulturelle Vielfalt bedeutet Bereicherung. Sie ist aber auch mit Ängsten und Vorurteilen verbunden. Unkenntnis und Voreingenommenheit können dazu führen, dass Menschen, die angeblich „fremd“ sind oder wirken, mit Geringschätzung und Ablehnung konfrontiert, stigmatisiert und in extremen Fällen Opfer von Gewalt werden.

Unsere Gesellschaft darf ein solches Verhalten nicht hinnehmen und muss ein wachsames und kritisches Auge auf die aktuellen Entwicklungen haben: So verzeichnet der Bericht des Bundesamtes für Verfassungsschutz für 2005 einen deutlichen Anstieg rechtsextremistischer Straf- und Gewalttaten. Wurden in 2004 bereits 12.553 Straftaten registriert und verfolgt, so stieg deren Anzahl in 2005 auf 15.914 Straftaten. Der Anteil der Gewalttaten beträgt nahezu gleichbleibend 6,3% (2004: 6,4%). In absoluten Zahlen hat die Zahl der Gewalttaten von 776 in 2004 allerdings auf 958 in 2005 und somit um 23,5% zugenommen. Die Gewalttaten richten sich vor allem gegen als vermeintlich "fremd" wahrgenommene Menschen (355); die Zahl der antisemitisch motivierten Gewalttaten stieg von 37 in 2004 auf 49 in 2005 an.

Mehrere gewalttätige rassistische Übergriffe im Vorfeld der Weltmeisterschaft haben die öffentliche Debatte um rechte Gewalt erneut akut werden lassen. Dabei haben sowohl Politiker, Kirchen, Gewerkschaften, Medien, Verbände und Vereine als auch Bürgerinnen und Bürger eindeutig Position gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt bezogen. Null Toleranz gegenüber rassistischen und fremdenfeindlichen Taten lautet die Maxime. Nicht nur Staat und Politik sind gefordert, wenn es darum geht, gegen rechte Gewalt einzutreten. Von zentraler Bedeutung ist das breite Engagement der Zivilgesellschaft,

sowohl seitens des einzelnen Bürgers als auch seitens der Vielzahl an Institutionen und Gruppen aus allen Bereichen unserer Gesellschaft.

Fremdenfeindliche Taten müssen mit allem Nachdruck in der Öffentlichkeit thematisiert, verurteilt und strafrechtlich verfolgt werden, Justiz, Politik und Medien sind hier in besonderem Maße gefordert. Benötigt wird aber gleichzeitig eine von Politik und Zivilgesellschaft getragene, langfristig wirksame und als Querschnittsaufgabe angelegte Strategie zur Bekämpfung der Ursachen von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. Zu dieser Präventionsarbeit gehört es auch, die Akzeptanz von Migrantinnen und Migranten in der Gesellschaft zu erhöhen. Notwendige Voraussetzung dafür ist eine nachhaltige Integrationspolitik.

Ausdruck demokratischer Kultur ist, dass ein Land, eine Region oder eine Kommune sich für Toleranz, Weltoffenheit und wechselseitigen Respekt stark macht. So kann Fremdenfeindlichkeit und Rassismus der Boden entzogen und der Raum für gemeinsame Anstrengungen über ethnische, religiöse und kulturelle Grenzen hinweg geschaffen werden. Vielerorts haben sich daher staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure in den Kommunen, in den Ländern und auf Bundesebene zusammengeschlossen, um aktiv gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus vorzugehen. Allein in das von der Bundesregierung initiierte Bündnis für Demokratie und Toleranz haben sich über 1.300 Initiativen, Gruppen und Einzelpersonen mit ihren Aktivitäten, Ideen und Vorschlägen eingebracht.

Unter diesem Dach findet auch das Aktionsprogramm „Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“ statt. Mit den über 4.000 Projekten, Initiativen und Maßnahmen werden vor allem junge Menschen erreicht, verfolgt wird eine Strategie der Prävention. Entstanden ist eine Projektlandschaft, die vorhandenes bürgerschaftliches Engagement bündelt, unterstützt sowie dessen Qualifizierung fördert.

Das Bundesprogramm XENOS als Teil des Aktionsprogramms und die Gemeinschaftsinitiative EQUAL zielen auf den Arbeitsmarkt

und setzen an der Schnittstelle von Ausbildung und Beruf an. Arbeit ist nicht nur Grundlage der Existenzsicherung, sondern schafft gesellschaftliche Anerkennung und soziale Beziehungen. Nach wie vor sind Menschen mit Migrationshintergrund in Bildung, Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, dabei spielen auch Vorbehalte und Vorurteile eine Rolle. Jugendliche und junge Erwachsene, denen der Zugang zur schulischen und beruflichen Bildung und damit auch zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erschwert ist, zeigen oft eine intolerante Haltung gegenüber ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern. Solchen Einstellungen muss aktiv begegnet werden. Vorurteile und kulturelle Missverständnisse können vor allem dort abgebaut werden, wo gegenseitiges Vertrauen und Verständnis tagtäglich erlernt, erarbeitet und auf die Probe gestellt werden – in Schule, Ausbildung und Arbeitswelt. Toleranz, Offenheit und Achtung vor anderen sind heute mehr denn je unverzichtbare Qualifikationen in der Arbeitswelt. Deshalb wurden mit XENOS und EQUAL Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit und zum Abbau von fremdenfeindlichen, antisemitischen und rassistischen Einstellungen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz ins Leben gerufen.

Dank des intensiven Erfahrungs- und Wissensaustauschs haben innovative Maßnahmen, good practice und neue Ansätze für die Förderung der Gleichbehandlung inzwischen Eingang in viele Bereiche der Jugendarbeit und Arbeitswelt gefunden.

Es gibt weiterhin großen Bedarf, die erprobten Instrumentarien zu evaluieren, weiter zu verbreiten und die Handlungsansätze in den Regelangeboten zu implementieren, wie die vorliegende Broschüre zeigt. Zahlreiche Projekte und Maßnahmen können erst langfristig wirksam werden.

Die Beteiligung am Arbeitsmarkt erfordert entsprechende Bildungserfolge und berufliche Qualifikationen auf Seiten der Migrantinnen

und Migranten. Die Erhöhung der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gehört deshalb zu den größten Herausforderungen der Integrationspolitik. Angesetzt werden muss sowohl im Bildungssystem als auch beim Engagement und der Verantwortung der Eltern für den Bildungserfolg ihrer Kinder.

Auf Seiten von Betrieben, Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen gehört dazu die Kompetenz, Vielfalt als unternehmerische Ressource einzusetzen. Hervorzuheben sind deshalb Initiativen der Wirtschaft, die darauf zielen, die kulturelle und ethnische Vielfalt ihrer Belegschaft aktiv zu nutzen und zu fördern. Mit einem solchen Ansatz werden Migrantinnen und Migranten in der betrieblichen Einstellungs- und Personalpolitik angemessen berücksichtigt, gleichzeitig werden die Rahmenbedingungen für ein konstruktives Miteinander im Arbeitsalltag geschaffen. Muster kann hier die französische „Charta der Vielfalt“ („Charte de la diversité dans l'entreprise“) sein, der bereits rund 700 französische Unternehmen beigetreten sind. Auch in Deutschland beziehen Unternehmen in zunehmendem Maße Konzepte des Diversity Management in ihre Unternehmenspolitik mit ein. Sie schöpfen die sprachlichen und kulturellen Potenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht-deutscher Herkunft aus und verschaffen sich damit Wettbewerbsvorteile im globalen Wirtschaftsraum.

Die Bundesregierung wird auch zukünftig der Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit und darauf beruhender Ungleichbehandlung einen hohen Stellenwert einräumen. Sie wird die laufenden Programme zur Förderung von Vielfalt und Toleranz weiterentwickeln, da sie eine wichtige Vorbildfunktion für die zahlreichen Initiativen vor Ort einnehmen. Ein besonderer Schwerpunkt wird auch weiterhin in den Bereichen Berufsbildung und Beschäftigung liegen.

Konfliktfähige Toleranz – Qualitätskriterien für die schulische und berufliche Qualifizierung

Florian M. Wenzel

Qualität ist kein Ding, sie ist ein Ereignis.

(Robert M. Pirsig: *Zen und die Kunst ein Motorrad zu warten*, 246)

1. Einführung: Am Wendepunkt

Die Schnittstelle Bildung / Beruf ist in zweifacher Hinsicht ein sensibler Wendepunkt: sie bedeutet erstens für junge Menschen den zeitlichen Übergang von Schule oder Ausbildung in den Arbeitskontext, der ein höheres Maß individueller Kompetenzen und Verantwortung erfordert als zuvor. Zweitens verlangt diese Schnittstelle im Rahmen beruflicher Weiterbildung und lebenslangen Lernens den immer neuen Transfer einer Bildungssituation in die Arbeitspraxis, die sich oft als komplexer und unsicherer darstellt als die vorbereitende Weiterbildungsmaßnahme. So entstehen häufig Bruchstellen, der Übergang misslingt und pädagogische Interventionen sind im Arbeitsalltag nicht tragfähig. Ausgrenzung und Diskriminierung sind auch Folgeerscheinungen dieser Brüche: auf der einen Seite die „Verlierer“, die mit der Vielfalt und Dynamik des modernen Arbeitsmarktes nicht mithalten können und zudem kollektiv als Sündenböcke für gesellschaftliche Problemlagen herangezogen werden. Auf der anderen Seite die „Vereinfacher“, die sich in ihrer Verunsicherung an stereotypisierende Schemata halten und mit ausgrenzenden und diskriminierenden Positionen versuchen, ihre eigene Identität aufrecht zu erhalten. Für die Zusammenarbeit in Unternehmen hat dies unter anderem zur Konsequenz, dass individuelle wie auch kollektive bzw. Team-Potenziale und Ressourcen verloren gehen.

Damit die Schnittstelle Bildung / Beruf nicht zur biographischen Bruchstelle wird und den Arbeitsmarkt insgesamt belastet, muss sie systematisch begleitet werden. Die Programme EQUAL und XENOS stellen sich dieser Herausforderung mit der Förderung von Maßnahmen, die

- individuelle Ressourcen stärken,
- präventiv Ausgrenzung vorbeugen und
- systematisch eine Verankerung von Toleranz in Unternehmen anstreben.

Sie ermöglichen es den Beteiligten damit, Vielfalt als Bereicherung zu erkennen und produktiv an der offenen Zukunft einer „multikulturellen Gesellschaft“ mitzuwirken.

Damit diesem Anspruch umfassend und nachhaltig Rechnung getragen werden kann, bedarf es einiger Anforderungen, die in ihrer Systematik eine hohe Qualität geeigneter Maßnahmen garantieren. Sie liegen vor allem in der Verantwortung von Projektträgern und lassen sich in drei Bereiche aufgliedern:

- **Bewusstsein** über das eigene Handeln: Klarheit über die Ziele und das zugrundeliegende Welt- und Menschenbild sowie Begrenzung der Maßnahme
- **Durchführung** einer geeigneten Intervention: Angemessenheit didaktischer Grundsätze sowie systemische Integration für nachhaltige Veränderung
- **Evaluation** der Maßnahme: Angemessene Reflexion mit hoher Nutzenorientierung sowie bewertende Darstellung von Erfolgen und Grenzen nach außen

Für jeden dieser Bereiche werden nachfolgend Qualitätskriterien vorgestellt, auf die je nach konkreten Anforderungen und entsprechender Maßnahme fokussiert werden sollte. Sie stellen Leitlinien und Optionen dar, die sich in der Praxis immer wieder aufs Neue bewähren müssen.

2. Qualitätskriterien

2.1 Bewusstsein – eigenes Handeln klären

Zielbestimmungen

In Qualifizierungsmaßnahmen existieren häufig keine ausgesprochenen Ziele oder sehr allgemeine Ziele wie „Qualifizierung fördern und Beschäftigung schaffen“, die nicht eindeutig operationalisierbar sind und eine Vielzahl von Möglichkeiten der Intervention eröffnen. Zielbestimmungen werden mit der Evaluation häufig erst im Nachhinein aufgestellt und geben dann den Status Quo von Programmen und Projekten wieder. Eine Präzisierung von Zielen ist jedoch bereits in der Planung nötig und

erfordert eine umfassende Diskussion mit den Beteiligten und Betroffenen einer Maßnahme, um die eigene Arbeit zu systematisieren, zu profilieren und abzugrenzen. In den Zielen wird formuliert, welche Möglichkeiten in dem Arbeitskontext gegeben sind. Die Formulierung von Zielen, die diesen Anforderungen entsprechen, ist eine umfassende und intensive Arbeit (Beywl / Schepp-Winter 1999). Gut formulierte Ziele stellen eine handlungsleitende Orientierung dar, die zur systematischen Planung wie Optimierung eines bestehenden Bildungsprojektes anregen. Zielformulierungen beinhalten eine weitere Brisanz. Bildung und das pädagogische Selbstverständnis beginnen mit einem Paradoxon, welches immer wieder beiseite geschoben und verdrängt wird, um pragmatisch handlungsfähig zu bleiben. Erziehung hat etwas mit der Freiheit des Menschen zu tun und kann sich nicht in technischen Machbarkeitsvorstellungen erschöpfen: „Bildung wird in der geisteswissenschaftlichen Tradition als Emanzipation, im Resultat also als Freiheit begriffen“ (Luhmann 2002, S. 196). Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus müssen dennoch mit bestimmten Inhalten operieren und befinden sich innerhalb eines bestimmten gesellschaftlichen Wertekontextes. Doch gerade in partizipatorischen und erfahrungsgebundenen Lernarrangements wird immer deutlicher, dass diese Inhalte nur Angebote und Rahmen sein können, innerhalb derer die Lernenden ihre eigene Wirklichkeit anschließen und ihre Perspektiven und Bedürfnisse in gegenseitigen Austausch bringen. Neben inhaltlichen Zielen werden als übergeordnete und „eigentliche“ Ziele im Gegenstandsfeld Autonomie und Freiheit sichtbar, die nicht direkt erreicht werden können und paradoxerweise durch klare inhaltliche Ziele ersetzt werden müssen, wenn pädagogische Maßnahmen greifen sollen. Ein geschärftes Bewusstsein für diese Grundparadoxie ist nötig, wenn Förderung interkultureller Toleranz nicht als einmalig umsetzbares Programm verstanden werden soll, sondern als Befähigung zu Eigenverantwortung und Selbstorganisation, die durch pädagogische Maßnahmen wohl angestoßen, aber nicht ersetzt werden kann.

Weltbild

Der Blickwinkel auf Einstellungen und Verhalten ist häufig defizitorientiert und auf das Problemverhalten fokussiert. Demgegenüber fehlen Untersuchungen, „die die Bedingungen von Problemfreiheit oder wenigstens von relativer Problemferne untersuchen. Gerade für die sozialarbeiterische und pädagogische Praxis dürften Antworten auf die Frage, was Distanz zu oder Abwendungen von antidemokratischen Einstellungen und Problemverhalten bewirkt, viel weiterführender sein“ (Möller 2002, S. 179). Insbesondere im Kontext beruflicher Bildung und der Diskussion um das Anti-Diskriminierungsgesetz wird deutlich, dass es eines Ansatzes bedarf, der bestehende Bemühungen würdigt und es gerade Unternehmen ermöglicht, entsprechende Maßnahmen als integralen und positiven Bestandteil ihrer Weiterbildung darzustellen. Als Qualitätskriterium der Konzeption entsprechender Programme ist darauf zu achten, eine umfassende Wertschätzung anzulegen und den Fokus auf die Funktionsfähigkeit von Gesellschaft zu richten (Cooperrider / Whitney / Stavros 2003).

Der Ausgangspunkt einer problemzentrierten Sichtweise ist grundsätzlich nachsorgend, indem er den Fokus auf das richtet, was nicht (mehr) funktioniert, was als Mangel oder Defizit erkennbar ist. Mögliche Veränderung wird nur dort gesehen, wo konkret Probleme zu lokalisieren sind, die beseitigt werden können. Die wertschätzende Orientierung fokussiert demgegenüber zunächst auf das, was bereits gut funktioniert bzw. gegen Probleme immunisiert (Bertelsmann Stiftung 2005). Dies ist oft nicht so deutlich und offensichtlich erkennbar wie Defizite oder Mängel. Deshalb sollten in Maßnahmen zur Förderung interkultureller Toleranz zunächst die Ressourcen und Motivationen der Menschen in den Blick genommen werden, die als Zielgruppen in Frage kommen. Dieser Ausgangspunkt ist zukunftsorientiert, indem er auf das fokussiert, was als sinnvolle Bestandteile von Gegenwart in der Zukunft weiter bestehen kann.

Menschenbild

Neben dem Weltbild, das heißt, dem grundsätzlichen Selbstverständnis der Herangehensweise an die eigene Arbeit, ist die Frage des Menschenbildes relevant. Es gilt, implizite und verborgene Annahmen über das eigene Menschenbild aufzudecken und bewusst zu machen. Eine Auseinandersetzung damit innerhalb einer Maßnahme kann helfen, besser zu begreifen, mit welcher Veränderungsabsicht gearbeitet wird. Jedes der Menschenbilder hat bestimmte Chancen und Grenzen. Eine typologische Einordnung lässt sich durch die Unterscheidung von vier grundlegenden Menschenbildern (König / Vollmer 2000) erreichen.

■ *Eigenschaftsmodell*

Nach dem Eigenschaftsmodell werden dem Menschen weitgehend unveränderliche Eigenschaften, die unabhängig von äußeren Veränderungen oder Einflüssen sind, zugeschrieben. Diese verleihen einen individuellen, stabilen Charakter, der für entsprechende Verhaltensweisen disponiert ist. Das Modell geht von einem (weitgehend) unveränderlichen Ist-Zustand des Menschen aus. Um funktionierendes und tolerantes Zusammenleben zu erreichen, muss eine konstruktive Rollenverteilung und Interaktionsmöglichkeit der unterschiedlichen Charaktere gefunden werden. Toleranz verwirklicht sich nach diesem Menschenbild dann, wenn es gelingt, etwa in einer Schulgemeinschaft oder einem Betrieb dergestalt zusammenzuwirken, dass sich Rollen, Aufgaben und Eigenschaften ideal decken und so ein produktives Miteinander gestaltet werden kann.

■ *Verhaltensmodell*

Menschen handeln situationsspezifisch und kontextabhängig. Das Verhaltensmodell sieht in seiner ausgeprägten Form den Menschen darauf Bezug nehmend als Maschine, als black box, in der Umweltreize nach einem bestimmten Mechanismus verarbeitet werden und dann zu bestimmten Reaktionen führen. Dieses Modell geht davon aus,

dass der Mensch konditioniert, intolerantes Verhalten „verlernt“ und tolerantes Verhalten durch positive Verstärkung gefestigt werden kann. Das Ziel einer toleranten Gesellschaft wird dadurch erreicht, geeignete externe Anreize zu schaffen, die das Verhalten in Richtung Toleranz steuern. Für die Praxis von Bildungsprogrammen bedeutet dies unter anderem, den Fokus auf Regeln und Werte für einen toleranten gesellschaftlichen Umgang miteinander zu richten und diese wiederholt zu trainieren.

■ *Interaktionsmodell*

Menschen reagieren nicht nur in maschinenartiger Weise auf äußere Reize, sondern deuten das Verhalten anderer. Die Linearität des Verhaltensmodells findet dort ihre Grenze, wo über Verhalten reflektiert und dieses aufgrund individueller biographischer Erfahrungen eingeordnet, verarbeitet und mit Bedeutung ausgestattet wird. Es werden entsprechende Wirklichkeitskonstruktionen reflektiert und deren Konsequenzen thematisiert. Lernen wird nicht als Vermittlung von Inhalten, sondern als Reflexion eigener Deutungen betrachtet, die weder richtig noch falsch sind. Sie sind in ihrer sinnhaften Kohärenz aufgrund biographischer Erfahrungen ernst zu nehmen und in ihrer Differenz anzuerkennen. In der konkreten Bildungsarbeit können unterschiedliche Konstruktionen interagieren und in der Pluralität ihrer Perspektiven anerkannt werden. Auf normative Wahrheit wird zugunsten von Deutungsvielfalt verzichtet. Nicht richtiges oder falsches Wissen und Handeln steht zur Debatte, sondern die kritische Hinterfragung verschiedener Einstellungen gegenüber der Wirklichkeit. Die pädagogische Praxis versucht über dieses Menschenbild vor allem, das reflexive Aufbrechen stereotyper und einseitig selbstversicherter Weltansichten zu fördern.

■ *Systemmodell*

Während Eigenschaften, Verhaltensweisen und Interaktionen, zumindest prinzipiell

kausal, nach dem Prinzip von Ursache und Wirkung zu erklären sind, ist dies in der Betrachtung von Wechselwirkungen innerhalb von Systemen nicht mehr möglich. Die gegenseitige Beeinflussung von vielen Faktoren der Wahrnehmung und Handlung und Reflexion darüber führt zu einer Eigenwirklichkeit, die nicht mehr aus den Komponenten ableitbar und damit auch prinzipiell unvorhersehbar ist. Damit verschiebt sich in der pädagogischen Praxis der Blick vom Individuum hin zum sozialen System. Es geht darum, die Selbstorganisationsfähigkeit eines sozialen Systems zu ermöglichen. Toleranz ist in der Zielbestimmung keine Eigenschaft oder Handlung von Individuen, sondern die Fähigkeit eines selbstorganisierten Systems, Differenz zu integrieren und sich weiter zu entwickeln.

Die Analyse verdeutlicht die Notwendigkeit einer theoretischen Klärung der pädagogischen Arbeit. Kohärente Bildungsprogramme müssen eine Balance zwischen einer individuellen und einer systemischen Sichtweise erreichen sowie jeweils neu entscheiden, welche Intervention sie vor dem Hintergrund welchen Menschenbildes einsetzen wollen. Trainerinnen, Trainer und Projektverantwortliche müssen innerhalb ihrer Ausbildung Selbstreflexion über ihr eigenes Menschenbild betreiben und damit eine Transparenz und Systematisierung ihrer pädagogischen Praxis vorweisen können.

2.2 Durchführung – Verankerung ermöglichen

Lerntheorie und Didaktik

Die didaktische Umsetzung der Inhalte und Zielvorstellungen ist von zentraler Bedeutung. Der lerntheoretische und didaktische Anspruch erschöpft sich nicht in der Performanz einer methodischen Vielfalt und zahlreichen Interaktionsformen, die theoretisch jedoch unreflektiert bleiben und den je spezifischen Lernkontext nicht integrieren. Im Folgenden werden

zwei unterschiedliche Herangehensweisen vorgestellt, die sich in ihrer Schwerpunktsetzung und Interventionsstrategie grundsätzlich unterscheiden.

■ *Wissen und Orientierung*

In Maßnahmen dieser Art steht die Vermittlung von Wissen und Kompetenz im Vordergrund. Deshalb wird hier auf Werte fokussiert, die einen normativen Grundrahmen für den demokratischen Umgang miteinander bilden. Konfliktfähigkeit und Toleranz werden so als Handwerkszeug für erfolgreiches Handeln verstanden. Viele Bildungsprogramme im Gegenstandsfeld fühlen sich diesem Ursprung politischer Bildung verpflichtet und spitzen ihn zu. Sie sehen die didaktische Aufgabe ihrer pädagogischen Interventionen im Angebot von Orientierung und Bestätigung richtigen Handelns: Lernen bedeutet dabei den Erwerb geeigneten Wissens und das Einüben von Kompetenzen, um intoleranten Einstellungen und Handlungen begegnen und diese damit minimieren zu können. Didaktik zielt innerhalb dieses Ansatzes darauf, das Richtige aufzuzeigen, positiv zu verstärken und das Falsche zu eliminieren. Implizit liegt dieser Didaktik die Vorstellung der Möglichkeit einer gezielten Verbesserung gesellschaftlicher Missstände – etwa Rechtsextremismus – durch das jeweilige pädagogische Angebot zugrunde. Durch Fakten, Normen und Kompetenzen soll Intoleranz systematisch verringert und die zivilisatorische Errungenschaft demokratischen Miteinanders weiter ausgebaut werden.

■ *Reflexion und Irritation*

Didaktisches Vorgehen ist in diesem Ansatz durch Irritation und Provokation der Lernenden gekennzeichnet. Hier geht es darum, das Selbstverständnis der Lernenden kritisch zu hinterfragen und sie zur Selbstreflexion anzuregen. Die Auseinandersetzung und Konfrontation mit den Perspektiven von anderen wird dabei zum didaktischen Prinzip. Ziel ist die (selbst)kritische Auseinandersetzung mit

gegenstandsrelevanten gesellschaftlichen Strukturen (struktureller Rassismus) sowie mit der eigenen Rolle innerhalb gesellschaftlicher Kontexte. Ausgehend von der Kritik traditioneller politischer Bildung in den 1960er Jahren werden Erschütterungen des eigenen Selbstverständnisses und die Konfrontation mit anderen Perspektiven als sinnvolle didaktische Mittel erachtet, um gesellschaftliche Zustände zu hinterfragen und zur allgemeinen Aktivierung durch Politisierung neuer gesellschaftlicher Bereiche beizutragen. Intoleranz wird deshalb nicht in mangelnder zivilisatorischer Urteilsfähigkeit lokalisiert, sondern in der Erstarrung individueller Handlungsmuster und gesellschaftlicher Strukturen, die keinen Raum für Veränderung bieten. Toleranz-Lernen bedeutet hier also die Relativierung eigener vermeintlicher Gewissheiten durch einen Prozess der Konfrontation mit anderen Perspektiven. Dies ermöglicht eine höhere Flexibilität im Umgang mit neuen Situationen in unterschiedlichen und ungewohnten sozialen Kontexten. Der Blick wird hier weniger auf das (falsche) Verhalten anderer gerichtet, sondern die eigenen Einstellungen werden reflektiert und zum Ausgangspunkt individueller Veränderung. Eine solche Didaktik orientiert sich nicht an Wissen und Kompetenz, sondern setzt auf Reflexionsfähigkeit, Eigenverantwortung und Selbstorganisation der Zielpersonen. Eine tolerante Gesellschaft ist nach diesem Ansatz gegeben, wenn eine maximale Flexibilität im Umgang mit immer neuen Situationen besteht und Andersartigkeit grundsätzlich als positive Herausforderung gesehen wird. Ziel ist nicht, andere von richtigen Einstellungen und richtigem Verhalten zu überzeugen, sondern durch eine eigene größere Anzahl an Handlungsoptionen konstruktiv mit Konflikten umgehen zu können. Exemplarisch wird dies in möglichst heterogen zusammengesetzten Gruppen geübt, die innerhalb pädagogischer Interventionen ihr soziales Verhalten innerhalb eines Gruppenprozesses in Hinblick auf Vorurteile und Konflikte thematisieren.

Es muss aus lerntheoretischer und didaktischer Sicht je neu entschieden werden, welche Schwerpunktsetzung den Maßnahmenzielen dient. Orientierung kann zur Verfestigung bestehender Vorannahmen und Vorurteile führen und damit dem entgegenwirken, was erreicht werden soll. Umgekehrt kann der Fokus auf Irritation und Reflexion nur dann sinnvoll sein, wenn die eigene Identität soweit gesichert ist, um aus Verunsicherung produktive Lernmomente zu ziehen. Theoretisch ist eine paradoxe Vorgehensweise zu fordern: zunächst die Vermittlung von Wissen und Kompetenzen und dann deren Hinterfragung, um zu eigenverantwortlichem und selbstorganisiertem Handeln am Wendepunkt zwischen Bildung und Beruf beizutragen (vgl. Zielbestimmung Autonomie und Verantwortung).

Nachhaltigkeit

Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit dürfen nicht isoliert betrachtet werden. Damit sie nicht als Einzelprojekte ohne Konsequenzen für die Systeme bleiben, in die sie eingebettet sind, sollten verschiedene Möglichkeiten der Durchführung implementiert werden:

■ *Fragmentierung überwinden*

Im Zusammenhang mit schulischer Bildung gilt es, vorbereitende Maßnahmen an der Schnittstelle zum Beruf mit dem Zusammenwirken relevanter Akteure zu kombinieren (Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, S. 270 ff). Bildung erschöpft sich nicht in geeigneten Angeboten für Schülerinnen und Schüler. Lehrerbildung, Elternarbeit sowie vor allem eine systematische Schulentwicklung sind notwendig, um umfassend die Werte und Ansprüche widerzuspiegeln, die für die Zielgruppe der Schüler notwendig sind. Nur so kann eine „Behandlung“ von Zielgruppen vermieden werden, über die Symptome bekämpft, aber Ursachen nicht angetastet werden.

- **Zusammenarbeit stärken**
Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen und arbeitsmarktrelevanten Akteuren vor Ort sollten gestärkt werden, um konkrete Umsetzungsmöglichkeiten jenseits von individueller Sensibilisierung für die Thematik zu erreichen. Der Ansatz des „Service Learning“ (Sliwka 2004) stärkt pädagogische Maßnahmen durch Verantwortungsübernahme für konkrete Projekte in der Gemeinde. Somit wird eine Kultur der Toleranz nicht isoliert im Klassenzimmer gepflegt, sondern umfassender sichtbar, indem auf Herausforderungen vor Ort reagiert und damit Demokratie erlebbar gemacht wird. Zudem ermöglicht diese Öffnung von Schule neue Chancen für Jugendliche, in Ausbildung und Beruf zu gelangen. Ähnlich sollten in Betrieben und Unternehmen konkrete Umsetzungsprojekte initiiert werden, die sich aus der Sensibilisierung gegen Diskriminierung und für Toleranz ergeben haben. Hierzu können bekannte Methoden aus der Unternehmensberatung und Organisationsentwicklung (Fändler 2005) eingesetzt werden, die auf die strukturelle Veränderung von Unternehmen ausgerichtet sind. Dies ist insbesondere wichtig, da Maßnahmen gegen Diskriminierung oft auf der Ebene von Auszubildenden und Ausbilderinnen und Ausbildern verbleiben und insgesamt keinen systemischen Einfluss ausüben.

- **Beratung und Begleitung**
Eine individuelle Begleitung und Beratung von Zielgruppen erhöht die Chancen nachhaltiger Veränderung. Neben einer Sensibilisierung bietet dies die Möglichkeit, individuelle Lebensperspektiven und berufliche Ziele zu verfolgen und die Verpflichtung anzunehmen, diese umzusetzen. Durch Ressourcen- und Kompetenzprofile sowie Supervision kann eine erhebliche Intensivierung von Maßnahmen erreicht werden. Dies gilt einerseits für Jugendliche in Schule und Ausbildung und andererseits auch für Multiplikatoren in Schlüsselpositionen. Sie sollten im Rahmen von Maßnahmen je indivi-

duelle Umsetzungspläne für ihren Verantwortungsbereich erarbeiten.

2.3 Evaluation – Erkenntnisse nutzen

Wirkungen

Evaluation wird häufig als Verunsicherung erlebt, wird von außen an Bildungskontexte herangetragen und ist in Begrifflichkeit wie Anspruch unklar. Strukturelle und organisatorische Bedingungen stellen für Evaluatoren eine Erschwernis dar, Daten zu erheben. Wenn Rollenverteilungen, Hierarchieebenen und Beziehungen untereinander unklar oder konfliktgeladen sind, erhebt sich Widerstand gegen Evaluation. Im Folgenden werden vier Qualitätskriterien für ein Verständnis von Evaluation aufgezeigt, die sich für die Untersuchung von Maßnahmen zur Förderung von interkultureller Toleranz eignen (ausführlich Uhl / Ulrich / Wenzel 2004):

- **Reflexion der Werte und Ziele dessen, was evaluiert wird**
Evaluation muss in Zielstellung und Methode zu den Ansprüchen des Leitziels „interkulturelle Toleranz“ „passen“. Dies ist nicht im Sinne eines Erfüllungsgehilfen zu verstehen, sondern in der Konsistenz der Werte und Ziele. Evaluation scheitert bisher häufig, weil sie in Vorgehen und Erhebung als „intolerant“ erlebt wird und Werte wie Transparenz und Offenheit vermissen lässt. Evaluation sollte im besten Falle partizipativ vorgehen und schon in der Erarbeitung einer Evaluationsfrage alle Beteiligten und Betroffenen (stakeholder) mit einbeziehen und sie ermächtigen, den Evaluationsprozess weitgehend selbst in die Hand zu nehmen. Die interkulturelle Perspektive in der Durchführung von Evaluation und das Finden geeigneter Evaluationsmethoden für interkulturelle Zielgruppen ist dabei von besonderer Bedeutung.
- **Wertschätzende Perspektive**
Politische Bildung fokussiert häufig auf gesellschaftliche Probleme und Kontexte, die

als defizitär erlebt werden. Diese Defizit-orientierung versperrt den Blick auf kreatives Innovationspotenzial. Evaluation verstärkt diese Abwärtsspirale, indem sie nur nach dem fragt, was nicht funktioniert. Wertschätzende Evaluation dagegen setzt an dem Potenzial an, das bereits sichtbar ist, nutzt und bestärkt es, um in der Konsequenz zu Handlungen und Aktionen zu motivieren, die sich auf positiven Erfahrungen gründen.

■ *Verortung in Reflexion, Dokumentation von Innovation und Förderung von Potenzial*

Evaluationen werden häufig in Auftrag gegeben, um Wirkungen und gesellschaftliche Veränderungen wissenschaftlich darzulegen. Dieser Anspruch an Evaluation ist – vor allem bei begrenzten Ressourcen – kaum je einlösbar. Evaluation sollte sich an dem Nutzen für die Beteiligten und Betroffenen orientieren und deshalb eine klärende und dokumentierende Funktion übernehmen. Evaluation ist häufig die erste systematische Reflexionsmöglichkeit von Zielen, Konzepten und Erfolgskriterien für die eigene Arbeit. Dies kann motivieren, Kräfte zu bündeln und in konkretere Richtungen zu lenken. Zudem erfüllt sie damit die Funktion von Organisationsentwicklung, die zur strukturellen Qualitätssteigerung entsprechender Projekte beiträgt.

■ *Integration Beteiligter und Betroffener in Evaluationsprojekte*

Evaluation sollte ihrem Anspruch nach keine externe Bewertung sein, sondern von Beteiligten und Betroffenen selbst in die Hand genommen werden. Um Selbstevaluation zu ermöglichen, ist damit ein pragmatischer und handlungsorientierter Umgang mit Vorgehen und Erhebungsmethoden nötig. Ziel einer Evaluation von Qualifizierungsmaßnahmen ist nicht eine quasi wissenschaftliche Darlegung von Messdaten, sondern die soziale Vernetzung unterschiedlicher Perspektiven, die als hilfreich für die eigene Arbeit erlebt wird. Deshalb sollte das methodische Vorgehen möglichst eng an den

pädagogischen Kompetenzen der Beteiligten und Betroffenen ausgerichtet sein.

So verstanden hat Evaluation selber Bildungswirkung, sie lässt sich nicht unabhängig von durchgeführten Maßnahmen denken. Evaluation wird zur Grundlage von neuen Lernerfahrungen und trägt zur Systematisierung und Akzeptanz von Maßnahmen bei.

3. Schlussbemerkung: es ereignet sich...

Qualität hat Kriterien. Diese lassen sich benennen. Deren Umsetzung erschöpft sich jedoch nicht in technischer Anwendung oder Befolgung bestimmter Regeln. Qualität zeigt sich im Prozess der jeweiligen konkreten Gestaltung. Sie ist damit nicht als Rezept zu haben – sie ist ein Ereignis im Zusammenwirken von Institutionen, Programmen und Personen im konkreten Kontext. Es bedarf also einer langfristigen und breiten Etablierung einer Kultur der Toleranz, die immer neue Anknüpfungspunkte findet und durch die gegenseitige Stützung einzelner Projekte im Bewusstsein der Gesellschaft verankert wird. Toleranz als Leitziel ist wie auch Qualität selbst kein Ding oder Stempel, der vergeben werden kann, sondern eine gemeinsame und immer neue Anstrengung in der Auseinandersetzung mit Vielfalt und Konflikten.

Die in dieser Broschüre dargestellten Beispiele guter Praxis verdeutlichen, wie dies umgesetzt werden kann und lassen zahlreiche Kriterien erkennen, die in diesem Beitrag vorgestellt wurden. Sie füllen die Anforderungen mit Leben und zeigen, welche Wege in der konkreten Situation unserer Gesellschaft mit ihren Wendepunkten und Bruchlinien auf dem Weg zur Etablierung interkultureller Toleranz gangbar sind.



Literatur

Berg, H. L. von / Roth, R. (Hrsg.): Maßnahmen und Programme gegen Rechtsextremismus wissenschaftlich begleitet. Aufgaben, Konzepte und Erfahrungen. Opladen 2003

Bertelsmann Stiftung / Bertelsmann Forschungsgruppe Politik (Hrsg.): Strategien gegen Rechts-
extremismus. Band 2: Handlungsempfehlungen. Gütersloh 2005

Bertelsmann Foundation (ed.) Florian Wenzel / Michael Seberich / Malte Boecker: A modern concept of Tolerance. Paper for the Salzburg Trilogue 2004. Gütersloh 2005

Beywl, W. / Schepp-Winter, E.: Zielfindung und Zielklärung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) QS Nr. 21. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin 1999

Breit, G. / Schiele, S. (Hrsg.): Demokratie braucht politische Bildung. Berlin 2004

Cooperrider, David L. / Whitney, D., Stavros, J. M.: Appreciative Inquiry Handbook. San Francisco, CA 2003

Edelstein, W. / Fauser, P.: Demokratie lernen und leben – Gutachten zum Programm. In: Materialien zur Bildungsplanung und zur Förderung. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Heft Nr.96 / 2001

Fänderl, W. (Hrsg.): Beteiligung übers Reden hinaus. Gemeinssinn-Werkstatt: Materialien zur Entwicklung von Netzwerken. Gütersloh 2005

Forst, R.: Toleranz im Konflikt. Frankfurt a.M. 2003

Georgi, V. / Hartmann, H. / Schellenberg, B. / Seberich, M. (Hrsg.): Strategien gegen Rechts-
extremismus. Band 1: Ergebnisse der Recherche. Gütersloh 2005

Himmelfmann, G.: Demokratie Lernen – als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform. Schwalbach/Ts. 2001

Hormel, U. / Scherr, A.: Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung. Wiesbaden 2004

König, E. / Volmer, G.: Systemische Organisationsberatung. Grundlagen und Methoden. 7. Auflage. Weinheim 2000

Luhmann, N.: Das Erziehungssystem der Gesellschaft. Frankfurt a.M. 2002

Möller, K.: Expertise Pädagogische und sozialarbeiterische Ansätze zur Bearbeitung von Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt vor dem Hintergrund von Anerkennungserfall und Desintegrationsprozessen. Manuskript. Esslingen und Bielefeld 2002

Pliz, M. (Hrsg.): Sozialkompetenzen zwischen theoretischer Fundierung und pragmatischer Umsetzung. 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004 Bd. 24. Bielefeld 2004

Pirsig, R. M.: Zen und die Kunst ein Motorrad zu warten. Ein Versuch über Werte. Übersetzt von Rudolf Hermstein. Hamburg 1976

Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration (Hrsg.): Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen. Jahresgutachten 2004. Berlin 2004

Siebert, H.: Theorien für die Praxis. Bielefeld 2004

Sliwka, A.: Service Learning. Verantwortung lernen in der Schule und Gemeinde. In: Edelstein, W. und Fauser, W. (Hrsg.): Beiträge zur Demokratiepädagogik. Eine Schriftenreihe des BLK-Programms „Demokratie lernen & leben“. Berlin 2004

Ulrich, S.: Achtung (+) Toleranz - Wege demokratischer Konfliktregelung. 4. Auflage. Gütersloh 2005

Wenzel, F. / Uhl, K. / Ulrich, S. (Hrsg.): Evaluation Politischer Bildung. Was können wir messen? Gütersloh 2004

Wenzel, F.: Qualitätskriterien und Qualitätssicherung im Bereich Demokratie lernen und interkulturelle Erziehung in der deutschen Einwanderungsgesellschaft. Wissenschaftliches Gutachten für den Zuwanderungsrat. München 2004

Wenzel, F.: Partizipative Evaluation politischer Bildung. In: Redaktion Politische Bildung & kurziv – Journal für politische Bildung (Hrsg.): Bildungsstandards. Evaluation in der politischen Bildung. Schwalbach/Ts. 2005



Kurzvorstellung Autor:

Florian M. Wenzel

florian.wenzel@cap-akademie.de

Studium der politischen Theorie, Philosophie und Erwachsenenpädagogik in Edmonton (Kanada), Essex (Großbritannien) und der Hochschule für Philosophie SJ, München. Zertifizierter Prozessbegleiter für Open Space und Appreciative Inquiry. Von 1999 - 2003 wissenschaftlicher Mitarbeiter des Projektes „Demokratie und Toleranz“ am Centrum für angewandte Politikforschung (CAP) München. 2003 Mitgründung der „Akademie Führung & Kompetenz“ am CAP (www.cap-akademie.de). Arbeitsschwerpunkte: Toleranz- und Demokratie-Lernen, wertschätzende Prozessbegleitung, partizipative Evaluation.

Thematische
Einführung



Stärkung interkultureller Kompetenzen in Verwaltung und Unternehmen

Dr. Iris Bednarz-Braun, Dr. Ursula Bischoff

1. Interkulturelle Kompetenz: eine wichtige Ressource für eine gelingende Gesellschaft in kultureller Vielfalt

Die gesellschaftliche Realität der Bundesrepublik Deutschland ist seit mehr als 40 Jahren durch einen dauerhaften Prozess des Zusammenlebens von einheimischen und zugewanderten Menschen gekennzeichnet. Dennoch ist dem Thema Integration und inter-ethnische Beziehungen lange Zeit ebenso wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden wie dem Thema interkulturelle Kompetenz. Begründen lässt sich dies damit, dass die Anwerbung von „Gastarbeiterinnen und Gastarbeitern“ Mitte der 50er bis Anfang der 70er Jahre mit dem arbeitsmarktpolitischen Ziel erfolgte, den Arbeitskräftemangel in der Bundesrepublik zu beheben. Eine dauerhafte Niederlassung der angeworbenen Arbeitsmigrantinnen und -migranten war politisch nicht beabsichtigt. Folglich wurde die Notwendigkeit einer umfassenden gesellschaftlichen Integrationspolitik und die Förderung von interkultureller Kompetenz als wichtige Gestaltungsressourcen für das Zusammenleben und Zusammen(auf)wachsen von Einheimischen und Zugewanderten weder gesehen noch angestrebt. Der Anwerbestopp von 1973 führte zu einem verstärkten Familiennachzug. Mit der Geburt von Kindern und dem Aufwachsen von Migrantenjugendlichen der zweiten und dritten Generation entwickelte sich Deutschland zu einer multi-ethnischen Zuwanderungsgesellschaft.

Die Frage nach der Integration der Zugewanderten wurde zunächst aus der Perspektive ihrer Eingliederung in und ihrer Anpassung an die bundesrepublikanische Gesellschaft erörtert und als eine von Migrantinnen und Migranten selbst zu erbringende Leistung eingefordert. Die Rolle und der Beitrag der einheimischen Bevölkerung sowie der für die Bewältigung des Lebensalltags wichtigen Akteure aus Institutionen, Einrichtungen und Organisationen wie z.B. Kindergarten, Schule, Ausbildungsbetriebe, Unternehmen, öffentliche Verwaltungen etc. wurde hingegen weitgehend ausgeklammert.

Erst seit wenigen Jahren erfolgt hier ein Perspektivenwechsel. Er setzt an der Erkenntnis an, dass der Erfolg und die Produktivität einer inter-ethnischen Gesellschaft wesentlich davon beeinflusst sind, inwieweit es gelingt, Integration als einen wechselseitig befruchtenden Sozialisations-, Lern- und Erfahrungsprozess zu gestalten, an dem Zugewanderte und Einheimische gleichermaßen beteiligt sind. Dieser Perspektivenwechsel beinhaltet eine Abkehr vom Defizitansatz, der Integrationsprobleme ausschließlich auf Seiten der Zugewanderten verortet, ohne die einheimische Bevölkerung in den Blick zu nehmen. Er lenkt die Aufmerksamkeit darauf, dass ein kompetenter wechselseitiger Umgang miteinander eine wesentliche Voraussetzung für eine hohe soziale Qualität und ökonomische Produktivität des inter-ethnischen Zusammenlebens und -arbeitens in kultureller Vielfalt ist. Dies setzt bei Individuen, Betrieben und öffentlichen Verwaltungen entsprechende Erfahrungen und Kompetenzen – interkulturelle Kompetenzen – voraus.

2. Interkulturelle Kompetenz: was ist das?

Je nach Berufsfeld und Tätigkeitsbereich gibt es spezifische Definitionen von interkultureller Kompetenz. Weitgehende Einigkeit besteht in der Einschätzung, dass es sich um eine Schlüsselqualifikation handelt, ohne die gegenwärtige wie auch zukünftige wirtschaftliche und soziale Herausforderungen einer multi-ethnischen Gesellschaft kaum zu lösen sind (Schlevogt 2003, S. 1).

Interkulturelle Kompetenz zählt zu den sozialen Kompetenzen, die es Einzelpersonen und institutionellen Funktionsträgern ermöglichen, im persönlichen Alltag wie auch in einem beruflichen Handlungsrahmen eine verständige Kommunikation und Interaktion mit Personen aus anderen Kulturkreisen herzustellen. Interkulturelle Kompetenz bezieht sich auf Einheimische und Zugewanderte und beinhaltet: wechselseitige Wertschätzung, vorurteilsfreie Offenheit, Empathie, Aufgeschlossenheit, Anerkennung und Respekt sowie die Bereit-

schaft, sich lernend auf ungewohnte Verhaltensweisen im Umgang miteinander einzulassen. Dazu gehört auch die selbstkritische Auseinandersetzung von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft mit der eigenen Machtposition gegenüber Migrantinnen und Migranten. Ähnlich wie bei der Genderkompetenz wird interkulturelle Kompetenz als eine Qualifikationsanforderung beschrieben, die auf einer Sach- und Fachkenntnis über sozialstrukturelle Ungleichgewichte in den Lebenslagen von Zugewanderten beruht, die es zu beheben gilt (Gültekin, S. 7).

3. Interkulturelle Kompetenz: eine Handlungsressource zur Bewältigung von Zukunftsaufgaben durch Unternehmen und Verwaltung

Bisher fehlt es an Daten über den Verbreitungsgrad und die Qualität von interkultureller Kompetenz innerhalb der Bevölkerung sowie in wichtigen Institutionen wie Unternehmen und Verwaltungen. Aufgrund von Erfahrungsberichten, Einzelstudien sowie einem zunehmenden Angebot an branchenspezifischen Schulungen zur Vermittlung interkultureller Kompetenz ist anzunehmen, dass die Ressource „interkulturelle Kompetenz“ noch keineswegs zum selbstverständlichen Allgemeingut in Deutschland gehört, sondern der Stärkung und Förderung bedarf. Diese Notwendigkeit leitet sich nicht allein aus humanitären Gesichtspunkten ab, sondern erhält vor dem Hintergrund der abnehmenden demografischen Bevölkerungsentwicklung in Deutschland, der ökonomischen Verflechtung Deutschlands in globalen Strukturen sowie der fortschreitenden Europäisierung einen besonderen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Stellenwert. Investitionen in die Vermittlung von interkultureller Kompetenz bei Zugewanderten und Einheimischen sind deshalb wichtige Gegenwarts- und Zukunftsinvestitionen, die den Handlungsrahmen zur konstruktiven Lösung von Problemen und zur nachhaltigen Bewältigung von Herausforderungen erweitern.

Um als Zuwanderungsgesellschaft attraktiv und konkurrenzfähig zu sein, ist es nötig, dass in

Deutschland lebende sowie hinzuwandernde Migrantinnen und Migranten nicht nur wegen ihrer beruflichen Qualifikation geschätzt werden. Sie müssen auch ein soziales Klima vorfinden, das ihnen ein unbehelligtes Leben ermöglicht: ohne Ressentiments, Vorurteile und Anfeindungen wegen ihrer kulturellen Herkunft oder Hautfarbe. Deutschland muss sich als ein Land präsentieren, das interkulturell kompetent ist und positive inter-ethnische Beziehungen nachweisen kann.

4. Interkulturelle Kompetenz in Betrieben und Unternehmen

Ein Teil der Betriebe und Unternehmen stellt sich bereits diesen Herausforderungen. Mithilfe des Konzepts „Managing Diversity“ wird eine Personalmanagement- und Führungsstrategie praktiziert, die verschiedene (betriebswirtschaftliche) Ziele und Aspekte kultureller Vielfalt umzusetzen versucht. Dies setzt interkulturelle Kompetenz bei den betrieblichen Akteuren voraus.

Anfangs stand im Vordergrund, bei der jeweiligen Produktentwicklung länderspezifische Verhaltens- und Konsumgepflogenheiten zu berücksichtigen, um ein Produkt auf den verschiedenen weltweiten Absatzmärkten zu verkaufen und erfolgreiche Außenhandelsbeziehungen herzustellen. Interkulturelle Trainings von Führungskräften dienten dem Zweck, sie mit dem Denken und Handeln von Konsumentinnen und Konsumenten sowie von Kooperationspartnern aus anderen Kulturkreisen vertraut zu machen. Inzwischen gewinnen aber auch personalpolitische Überlegungen an Bedeutung. Belegschaften in privatwirtschaftlichen Großbetrieben aber auch in Klein- und Mittelbetrieben sind bereits seit vielen Jahren inter-ethnisch zusammengesetzt und werden dies auch weiterhin sein. Deshalb wird interkulturelle Kompetenz seit einiger Zeit auch den Führungsqualitäten zugerechnet. Um die Kohärenz, Teamfähigkeit und die reibungslose Zusammenarbeit zu gewährleisten, bedarf es eines sozialen Betriebsgefüges und eines

Betriebsklimas, das auf wechselseitiger Anerkennung und Respekt beruht. Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 hat den betrieblichen Akteuren dazu einen integrationspolitischen Handlungsrahmen eröffnet, der genutzt werden kann, um die inter-ethnischen Beziehungen am Arbeitsplatz zu fördern und bei auftretendem Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit gegensteuernde Maßnahmen zu entwickeln. Inwiefern dieser gesetzliche Auftrag im betrieblichen Alltag bereits handlungsrelevant geworden und in eine gemeinsame arbeitnehmer- und arbeitgeberpolitische Strategie des Managing Diversity eingebunden ist, darüber liegen keine gesicherten Daten vor. Es ist zu vermuten, dass die dazu benötigten interkulturellen Kompetenzen von Führungskräften, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigten vielfach erst noch erworben werden müssen (Müller, S. 1).

Ein weiterer wichtiger Effekt des Diversity Management liegt darin, durch die interkulturelle Aufgeschlossenheit und eine erfolgreiche Praxis von inter-ethnischer Zusammenarbeit in Betrieben und Unternehmen neben der Zufriedenheit der Beschäftigten auch die Außenwirkung und Attraktivität des Beschäftigungsstandortes Deutschland im globalen Zusammenhang zu erhöhen. Angesichts der demografischen Entwicklung ist dies eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung qualifizierten Personals und zur Sicherung einer hohen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Dazu gehört aber nicht nur der Nachweis von interkultureller Kompetenz im Sinne sozialer Kompetenz, sondern – wie beim Gender Mainstreaming – auch eine wissensbasierte und fachlich fundierte Kompetenz, die die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen von zugewanderten Beschäftigten in den Blick nimmt. Auf der Ebene von Betrieben und Unternehmen bedarf es deshalb betrieblicher Ist-Analysen, die Aufschluss über die innerbetriebliche Stellung und innerbetrieblichen Mobilitäts- und Zugangschancen zu qualifizierten und gut dotierten Arbeitsplätzen geben. Solche Ist-Analysen sind mit konkreten Zielvereinbarungen zur beruflichen Weiterentwick-

lung von inter-ethnischen Belegschaften zu verknüpfen, um zu gewährleisten, dass sich die Herkunftskultur von Beschäftigten nicht nachteilig auswirkt.

Nach den Daten des Sozioökonomischen Panels haben sich die Beschäftigungsquoten von Migrantinnen und Migranten in un- und angelernten Tätigkeiten im Jahre 2003 gegenüber 1996 verringert. Diese für die berufliche Förderung positive Entwicklung bedeutet jedoch nicht, dass es zu einer Zunahme der Beschäftigtenquoten unter Facharbeiterinnen und -arbeitern sowie Meisterinnen und Meistern gekommen ist. Vielmehr sprechen die Steigerungsraten in den mittleren und höheren Angestelltenberufen dafür, dass die Aufwärtsmobilität von Migrantinnen und Migranten weg von den Blue Collar- und hin zu den White Collar-Berufen führt. Hält dieser Trend an und orientieren sich insbesondere die jungen Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation an einer Aufwärtsmobilität in Angestelltenberufen, dann wird es für (Industrie-)Betriebe notwendig sein, ihre Facharbeiterausbildung und ihre Angebote zur beruflichen Fort- und Weiterbildung stärker als bisher für diese Zielgruppe zu öffnen. Dies gilt nicht nur für industrielle Großbetriebe, sondern auch für Klein- und Mittelbetriebe, die vermutlich Konzepte des Managing Diversity bisher kaum anwenden, so dass hier eine Stärkung und Förderung von interkultureller Kompetenz zukunftsweisend wäre (Müller, S. 1).

Im Zuge der EU-Osterweiterung wird es insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe in Ostdeutschland notwendig sein, interkulturelle Kompetenz zu erwerben, um ihre Leistungsfähigkeit im nationalen und internationalen Wettbewerb zu sichern. Mit dieser Zielsetzung schrieb das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg im November 2002 einen Ideenwettbewerb aus, um die Aneignung interkultureller Kompetenz in Klein- und Mittelbetrieben aus arbeitsmarktpolitischen Überlegungen zu fördern. Klein- und Mittelbetriebe sollen stärker als bisher befähigt werden, Außenhandel mit Ost-

europa zu betreiben, um auf diese Weise in Ostdeutschland Arbeitsplätze zu schaffen und zugleich mit einer inter-ethnisch zusammengesetzten Belegschaft kompetent umzugehen (Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg 2002, S. 1).

5. Interkulturelle Kompetenz in Verwaltungen

Im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Betrieben und Unternehmen spielen interkulturelle Konzepte und Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Verwaltung seit einigen Jahren eine größere Rolle. Dies ist insbesondere in den Kommunen der Fall, in denen es eine Vielzahl von Einrichtungen und Dienstleistungen gibt, die sich an Personen mit Migrationshintergrund richten bzw. die von letzteren ratsuchend in Anspruch genommen werden: Arbeitsamt, Berufsberatung, soziale Dienste für Migrantinnen und Migranten und Flüchtlinge, Jugendsozialarbeit, Schule, Kindertagesstätten, Jugend-Freizeiteinrichtungen etc. Der eingangs benannte Perspektivenwechsel in der Integrationspolitik, der sowohl Zugewanderte als auch Einheimische als am wechselseitigen Integrationsprozess beteiligte Akteure in den Blick nimmt, fließt als zentrales Element in die Entwicklung interkultureller Ansätze ein. Mit der im Verlauf der 90er Jahre gewonnenen Erkenntnis, dass sich Deutschland zu einer dauerhaften inter-ethnischen Gesellschaft entwickelt, wächst zugleich die Einsicht in die Notwendigkeit einer interkulturellen Öffnung kommunaler Aufgaben, Dienstleistungen, Planungs- und Umsetzungsprozesse im Verwaltungsablauf und Verwaltungshandeln. Inzwischen wird die interkulturelle Öffnung von Verwaltungen als eine Aufgabe beschrieben, die sich nicht auf die Bereitstellung spezieller Beratungs- und Betreuungsangebote für Zugewanderte beschränkt, sondern die als Querschnittsaufgabe für das gesamte Verwaltungshandeln betrachtet wird.

Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen. Je nach den spezifischen Gegebenheiten gestaltet sich der Prozess der interkulturellen Öffnung in

unterschiedlicher Weise und nimmt verschiedene Formen der Institutionalisierung an. Auch die Reichweite der Vermittlung von interkultureller Kompetenz und der Implementierung interkultureller Aufgaben in die unterschiedlichen Verwaltungsbereiche differiert.

„Bereits 1989 wurde in Frankfurt am Main das Amt für multikulturelle Angelegenheiten eingerichtet. In Bonn gibt es neben dem Referat für Multikulturelles auch eine Beauftragte für Multikulturelles, in Darmstadt ein interkulturelles Büro, in Hannover ein Referat für interkulturelle Angelegenheiten, in Köln ein interkulturelles Referat, in München eine Stelle für interkulturelle Zusammenarbeit, in Offenbach eine Leitstelle Zusammenleben, in Rüsselsheim ein interkulturelles Büro und in Mainz ein interkulturelles Büro für die Gleichstellung von Ausländern und Deutschen“ (Brandt/Lange 2001, S. 1).

Inhaltlich umfassen interkulturelle Ansätze nicht nur den alltäglichen und sozialen Nahraum von Einheimischen und Zugewanderten, sondern ebenso werden die Verwaltungsstrukturen selbst und die in ihnen agierenden Beschäftigten miteinbezogen. Diese umfassenden Konzepte resultieren aus Erfahrungen, dass es nicht ausreicht, lediglich Beschäftigte von Verwaltungen durch interkulturelle Trainings auf ihre neue Aufgabe vorzubereiten. Diese Vermittlungsprozesse sind gleichwohl eine grundlegende Voraussetzung für eine kundenorientierte und effiziente Beratung, denn es hat sich in der Praxis gezeigt, dass die allgemeinen sozialen Kompetenzen von Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern häufig nicht ausreichen, um eine verständige Beratung von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund durchzuführen. Vielmehr haben sie „(...) Menschen aus verschiedensten Kulturregionen vor sich, deren Verständnis von der eigenen kulturellen Identität sich im Zielland häufig akzentuiert. Um klientenorientiert zu beraten, müssen die Beraterinnen und Berater in der Lage sein, Menschen aus verschiedensten Kulturkreisen in ihrem Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln in kurzer Zeit zu verstehen sowie flexibel und angemessen reagieren zu



können. Allein die Beherrschung der entsprechenden Sprache reicht dazu nicht aus. Notwendig ist dafür die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz“ (Institut für Kooperationsmanagement).

Damit interkulturelle Kompetenz und das Konzept der interkulturellen Öffnung von Verwaltungen breite Wirkung entfaltet und nicht von der Kompetenzentwicklung einzelner Beschäftigter allein abhängt, ist es erforderlich, die Gesamtorganisation einer Verwaltung einschließlich Planung, Steuerung und Controlling so zu gestalten, dass die Belange von einheimischen und zugewanderten Bürgerinnen und Bürgern gleichermaßen berücksichtigt werden (Lima-Curvello, S. 7). Um dies zu gewährleisten, haben einige Modellprojekte damit begonnen, auch die Kompetenzen der vor Ort bestehenden Migrantenselbstorganisationen sowie der Ausländerbeiräte in ihre konzeptionelle und praktische Aufgabenentwicklung und -umsetzung einzubeziehen (Teixeira 2004, S. 3; Lima-Curvello, S. 8).

Zu den verwaltungsinternen Aufgaben der interkulturellen Öffnung gehört darüber hinaus die berufliche Qualifizierung und Beschäftigung von

Personal mit Migrationshintergrund. Dies erfordert eine interkulturelle Personalpolitik mit konkreten Zielvorgaben bzw. Zielvereinbarungen. Hier besteht ein großer Handlungsbedarf, denn mit einem Anteil von nur 2,6% sind ausländische Jugendliche, die eine Berufsausbildung im öffentlichen Dienst absolvieren, deutlich unterrepräsentiert (Berufsbildungsbericht 2005, S. 89). Der öffentliche Dienst nimmt bisher keine beispielgebende Vorreiterrolle bei der beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein, sondern hinkt privatwirtschaftlichen Betrieben seit Jahren hinterher (Bednarz-Braun 2004, S. 208).

Bezogen auf die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst liegen keine auf das gesamte Bundesgebiet bezogenen Daten vor. Lediglich für Nordrhein-Westfalen können aufgrund des Mikrozensus aus dem Jahr 1999 diesbezügliche Angaben gemacht werden. Dabei zeigt sich, dass die Ausländerbeschäftigtenquote im öffentlichen Dienst bei nur 4,5% liegt, wobei der Ausländeranteil in der öffentlichen Verwaltung mit 2,6% am niedrigsten ist. Vor dem Hintergrund dieser Befunde empfiehlt die Beauftragte der Bundes-

regierung für Ausländerfragen in ihrem Bericht, „die Einstellung von Zuwanderern im öffentlichen Dienst und insbesondere auch in den Verwaltungen voranzutreiben und so ein Signal für andere Beschäftigungsbereiche zu setzen“ (Die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002, S. 307).

Abschließend lässt sich sagen: So lange die Suche nach Best Practice-Beispielen für gelungene inter-ethnische Beziehungen und eine in der Praxis erfolgreich umgesetzte interkulturelle Kompetenz notwendig ist, solange ist es erforderlich, interkulturelle Kompetenz in der Bevölkerung sowie in Betrieben und Verwaltungen zu stärken und zu fördern.

Literatur

- Bednarz-Braun, I.: Zur beruflichen Ausbildung junger MigrantInnen. In: Bednarz-Braun, I. / Heß-Meining, U.: Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze, Forschungsstand, Forschungsperspektiven. München 2004, S. 175-214
- Brandt, F. / Lange, M.: Interkulturelle Kompetenz in Kommunalverwaltungen und Gemeinwesenarbeit am Beispiel der Stadt Göttingen. www.beschaefigungsfoerderung-goettingen.de/downloads/Interk_Kompetenz-KommverwaltGemeinwesenarbeit2.pdf 2004
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2005. Bonn, Berlin 2005
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin, Bonn 2002
- Gültekin, N.: Interkulturelle Kompetenz als Standard in der Sozialen Arbeit. In: www.agil.a.bfz.de/aktuelles.htm?gueltekin.htm~content (ohne Jahresangabe)
- Institut für Kooperationsmanagement, Universität Regensburg. www.iko-consult.de/interkulturell/leistungen/migration_projektbeschreibung.pdf (ohne Jahresangabe)
- Lima-Curvello, T.: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. In: www.bpb.de/themen/6W4C3R.html (ohne Jahresangabe)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg: Beschäftigung durch interkulturelle Kompetenz in kleinen und mittleren Unternehmen. Förderung interkultureller Kompetenz in kleinen und mittleren Unternehmen zur Verbesserung grenzüberschreitender Wirtschaftsbeziehungen. Bekanntmachung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg vom 25. November 2002
- Müller, C.: Interkulturelle Kompetenz aus der Sicht deutscher Führungskräfte. In: shm-netzwerk.de/shm_interkulturelle_kompetenz.html (ohne Jahresangabe)
- Schlevogt, V.: Strukturelle Öffnung von gesellschaftlichen Institutionen – Organisationsentwicklung unter dem Gesichtspunkt der interkulturellen Kompetenz und Personalentwicklung. Impulsreferat für die Arbeitsgruppe 1 im Rahmen der Fachtagung „Strategien einer kommunalen Integrationspolitik“ im Kreishaus Dietzenbach, 13.05.2003. In: www.kreis-offenbach.de/media/custom/350_437_1.PDF
- Teixeira, C.: Interkulturelle Kompetenz in der Kommune: Strategien für die Öffnung. Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen. Eröffnungsrede zur gemeinsamen Tagung vom Landeszentrum für Zuwanderung NRW, Landesverband der Volkshochschulen NRW und Deutschen Institut für Erwachsenenbildung am 19. Februar 2004 in Dortmund. In: www.izz-nrw.de/docs/Rede_Teixeira_Grundtvig190204.pdf

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Christine Krüger

Entwicklung neuer Modelle

Abgeleitet vom englischen equality – Gleichstellung – steht der Name EQUAL für Ziele und Inhalte der Gemeinschaftsinitiative, nämlich die Bekämpfung von Ungleichheiten und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt sowie die Entwicklung neuer Modelle, um benachteiligten Personengruppen den Zugang zu Beschäftigung zu ermöglichen.

Das Programm wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert und in allen EU-Staaten umgesetzt. In Deutschland werden im gesamten Zeitraum insgesamt 239 EQUAL-Projekte gefördert, 109 in der 1. Förderrunde (2002-2005) und 129 in der 2. Förderrunde (2005-2007). Dafür stehen insgesamt rund 1 Mrd. Euro aus dem ESF sowie aus nationalen Kofinanzierungsmitteln zur Verfügung.

Zu den Zielgruppen von EQUAL gehören beispielsweise Jugendliche ohne Schulabschluss, ältere Menschen, Alleinerziehende, Migrantinnen und Migranten oder Menschen mit Behinderungen. Unter ihrer Einbeziehung sollen für diese Personengruppen neue Konzepte erprobt werden, die eine (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Aber auch Unternehmen stehen im Blickpunkt des Programms. Betriebe und deren Beschäftigte benötigen neue Ideen und Strategien, um den wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Weitere wichtige EQUAL-Bereiche sind zudem die Gründung neuer Unternehmen und die Stärkung sozialwirtschaftlicher Betriebe.

Vernetzung von Erfahrungen und Kompetenzen

Ein wesentliches EQUAL-Programmelement ist die Vernetzung. Dies wird in erster Linie dadurch deutlich, dass durch EQUAL keine Einzelprojekte gefördert werden, sondern Projektverbünde, so genannte Entwicklungspartnerschaften, in denen die relevanten Akteure eines Beschäftigungssektors oder einer Region

zusammenarbeiten, um eine gemeinsame Strategie für bestimmte Problembereiche des Arbeitsmarktes zu erarbeiten. Wichtig ist dabei, dass alle diejenigen Partner an einem Tisch sitzen, die entsprechende Kompetenzen, Erfahrungen und Möglichkeiten besitzen, diese neuen Ansätze in den Arbeitsmarktstrukturen umzusetzen. Dies können zum Beispiel Arbeitsagenturen, Forschungseinrichtungen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU), Nicht-Regierungsorganisationen, Träger der Wohlfahrtspflege, Interessenvertretungen oder Bund- und Ländereinrichtungen sein.

Gemäß den Zielgruppen setzen EQUAL-Entwicklungspartnerschaften Projekte in verschiedenen EQUAL-Themenbereichen um, die an die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) angelehnt sind. Der Bereich Beschäftigungsfähigkeit zielt darauf ab, benachteiligten Personengruppen den Zugang zum bzw. die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Mit dem Ziel, Existenzgründungen zu vereinfachen, werden Projekte im Bereich Unternehmensgründung gefördert sowie die Sozialwirtschaft gestärkt. Die Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und deren Beschäftigten an den wirtschaftlichen und technologischen Wandel ist ein weiterer EQUAL-Bereich, der die Entwicklung neuer Modelle für lebenslanges Lernen sowie der integrationsfördernden Arbeitsgestaltung umfasst. Auch die Umsetzung von Chancengleichheit durch die Erprobung neuer Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zum Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen am Arbeitsmarkt gehört zum EQUAL-Themenspektrum.

Behandlung von Querschnittsthemen

Parallel zu diesen vielfältigen thematischen Schwerpunkten umfasst die EQUAL-Programmstrategie auch so genannte Querschnittsthemen. Diese werden in allen EQUAL-Themenbereichen aufgegriffen und in die Handlungsstrategie integriert. Die Bekämpfung von *Rassismus und Fremdenfeindlichkeit* ist neben

Gender Mainstreaming der wichtigste Aspekt. Wie bereits 1995 in einer Mitteilung der Europäischen Kommission über Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus deutlich wurde, stellt Rassismus und Fremdenfeindlichkeit nicht nur für die Stabilität der europäischen Gesellschaft, sondern auch für das reibungslose Funktionieren der Wirtschaft eine ernste Bedrohung dar. Unternehmen und sonstige Einrichtungen seien heute in einer zunehmend multikulturellen Umgebung tätig, in der Verbraucher, Lieferanten und Arbeitnehmer unterschiedlicher nationaler, ethnischer und kultureller Herkunft zusammenarbeiten. Wirtschaftlicher Erfolg hänge mehr und mehr davon ab, ob es gelingt, das Potenzial dieser unterschiedlichen Herkunft zu nutzen.

Potenziale aufzeigen

In der Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird dieser Gedanke aufgegriffen, so dass alle EQUAL-Projekte, unabhängig in welchem Themenbereich sie angesiedelt sind, Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus einbinden und mit arbeitsmarktorientierten Aktivitäten verknüpfen. Dabei geht es nicht nur darum, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz zu bekämpfen und strukturelle Diskriminierungen, denen insbesondere ausländische Beschäftigte ausgesetzt sind, abzubauen, sondern explizit Chancen sowie Potenziale des „Fremden“ und des gemeinsamen Miteinanders aufzuzeigen. Die chancengleiche Integration in den Arbeitsmarkt soll dazu beitragen, das gesellschaftliche Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur zu verbessern.

Die in dieser Broschüre dargestellten Projektansätze zeigen beispielhaft, welche Strategien zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in den Projekten umgesetzt wurden.

Es wurden unter anderem

- multikulturelle Lehr- und Lernkonzepte entwickelt,
- Ansätze zum interkulturellen Konfliktmanagement erprobt,

- Diversity Management in kleinen und mittleren Unternehmen sowie anderen Institutionen verankert sowie
- Konzepte zur Sensibilisierung und Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Personalverantwortlichen ausgearbeitet.

Einen besonderen Aspekt haben die entwickelten Produkte dadurch erhalten, dass sie zum Teil im Rahmen transnationaler Zusammenarbeit entstanden sind. Die transnationale Kooperation der Entwicklungspartnerschaften ist ein zentrales Element des Programms. Jede deutsche Entwicklungspartnerschaft arbeitet mit mindestens zwei weiteren Projekten aus anderen EU-Staaten zusammen, um EQUAL-Strategien zu vergleichen und gemeinsam weiterzuentwickeln. Die transnationale Zusammenarbeit beschleunigt einerseits den Know-how-Transfer und stellt andererseits sicher, dass Entwicklungsprozesse, Methoden und Produkte durch wechselseitige Lernprozesse und die gemeinsame Auseinandersetzung über die transnationale Ebene optimiert werden. Dies gilt auch für den Bereich „Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus“. Durch die Zusammenarbeit mit Partnerprojekten aus anderen Ländern wurden verschiedene Sichtweisen auf das Thema beleuchtet und diskutiert, neue Konzepte verglichen und weiterentwickelt. Entstanden sind verschiedene Handlungsstrategien zum Umgang mit und der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft, die auf den folgenden Seiten vorgestellt werden.

Das Bundesprogramm XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt

Mechthild Jürgens

Um zu Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus beizutragen, fördert das Bundesprogramm XENOS Initiativen, die zu einer Stärkung des friedlichen Zusammenlebens innerhalb der Gesellschaft und Festigung zivilgesellschaftlicher Strukturen beitragen. Seit 2001 beteiligen sich bundesweit rund 250 Projekte, die Maßnahmen zur Förderung von Toleranz und interkultureller Verständigung mit arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen verknüpfen und neue Methoden und Konzepte am Übergang Schule/ Ausbildung/ Beruf entwickeln. Zielgruppen sind insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene, denen der Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erschwert ist und die durch eine intolerante Haltung gegenüber ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern auffallen. Es geht darum, das gemeinsame Lernen und Arbeiten von deutschen und ausländischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu unterstützen und interkulturelle Kompetenzen als wichtige Qualifikation im Arbeitsleben zu fördern.

Als Teil des Aktionsprogramms „Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“ ist XENOS unter dem Dach des bundesweiten „Bündnisses für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt“ angesiedelt, das von der Bundesregierung im Jahr 2000 initiiert wurde. Der Schwerpunkt des Aktionsprogramms liegt auf präventiven Projekten, insbesondere in den Bereichen jugendgerechter Aufklärungs-, Bildungs-, und Netzwerkarbeit. Neben XENOS besteht das Aktionsprogramm aus den Teilprogrammen CIVITAS – initiativ gegen Rechtsextremismus in den neuen Bundesländern und entimon – gemeinsam gegen Gewalt und Rechts extremismus.

Unter dem Motto „Leben und Arbeiten in Vielfalt“ rückt beim Bundesprogramm XENOS der Arbeitsmarktbezug in den Vordergrund. XENOS-Projekte setzen dort an, wo sich Jugendliche und junge Erwachsene mit beruflicher Orientierung auseinandersetzen oder sich bereits in der Ausbildung oder im Beruf

befinden. Bei der Auseinandersetzung mit eigenen Stärken und Schwächen, mit beruflichen Perspektiven und Chancen werden die Themen Toleranz und interkulturelles Wissen und Kompetenzen eingebracht und das Demokratieverständnis geschult. In diesem Kontext entwickeln XENOS-Projekte zum Beispiel Lehrpläne und Curricula für den (Berufs-)Schulunterricht oder Seminarmodule für die Ausbildung. Aber auch Schulungen für Lehrkräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Beschäftigte in Betrieben, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und sonstige Multiplikatoren gehören zum XENOS-Spektrum.

Aus diesen unterschiedlichen Handlungsfeldern und Zielgruppen ergeben sich vier XENOS-Themenbereiche, in denen die Projekte verankert sind:

- **Integrierte lokale Projekte, mobile Beratungsteams und Expertenpools**
Projekte, die in diesem Bereich aktiv sind, entwickeln neue Modelle zur Förderung lokaler und regionaler Kooperationen von Kernakteuren des Arbeitsmarktes. Ziel ist es, Schulen, Betriebe, Jugendeinrichtungen, aber auch die Polizei oder kommunale Stellen zusammenzubringen, um die zivilgesellschaftlichen Strukturen und das bürgerschaftliche Engagement vor Ort zu stärken.
- **Qualifizierung von Multiplikatoren**
Zur Unterstützung der Schlüsselakteure aus Schulen, betrieblicher Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung geht es in diesem Themenbereich um die Vermittlung von Strategien und Methoden insbesondere in den Themenfeldern Konfliktmanagement und interkulturelle Trainings.
- **Maßnahmen in Schule, Beruf und Betrieben**
Projekte in diesem Förderschwerpunkt ergänzen bestehende Angebote der schulischen und beruflichen Bildung durch praxisorientierte Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. In Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren



sollen erfolgreiche Ansätze in den schulischen und betrieblichen Alltag integriert werden. In Unternehmen werden Maßnahmen gefördert, die Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz bekämpfen und die multikulturelle Zusammenarbeit im Betrieb fördern.

■ **Information und Sensibilisierung**

Um die von XENOS entwickelten Handlungsstrategien in der breiten Öffentlichkeit und bei Verantwortlichen aus Wirtschaft, Politik, Unternehmen, Schulen und Verwaltung

bekannt zu machen, sollen öffentlichkeitswirksame Konzepte entwickelt werden. Neben der Erstellung von Filmen und multimedialen Materialien, gehört auch die Organisation von (Fach-)Veranstaltungen, kulturellen Events und Wettbewerben zu diesem Themenschwerpunkt.

In der vorliegenden Broschüre werden erfolgreiche XENOS-Projekte und deren Ergebnisse aus den Bereichen Betrieb, außerschulischer Jugendarbeit, beruflicher Bildung, Streitschlichtung, Elternarbeit und vernetzter Stadtteilarbeit dargestellt. Sie verdeutlichen die Vielfalt der Ansätze, die sich auch bei den Trägern der XENOS-Projekte widerspiegelt. Neben der Fachhochschule Köln, der IG Metall und dem DGB Bildungswerk haben beispielsweise auch die Deutsche Bahn AG, die Stadt Frankfurt und die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit sowie viele weitere kleine und größere Träger, Vereine und Initiativen der Kinder- und Jugendarbeit XENOS-Projekte initiiert und erfolgreich durchgeführt.

Der Förderzeitraum von einem Großteil der in dieser Broschüre beschriebenen XENOS-Projekte ist bereits beendet, die Ergebnisse sind viel versprechend und wirken nachhaltig: Zahlreiche Unterrichtsmaterialien, Handreichungen, Curricula für Schule und Ausbildung sowie Multimediaprodukte und Trainingsmodule sind während der Projektlaufzeit entstanden und wurden zum Teil bereits in Ausbildungsinhalte übernommen. Auch die feste Installierung von Streitschlichter-Schulungen im Schulprogramm und der Abschluss von Betriebsvereinbarungen, die dazu beitragen sollen, diskriminierendes Verhalten im Betrieb zu verhindern, zeugen vom Erfolg des Bundesprogramms. Die folgenden Projektbeispiele untermauern dies. Sie sind zudem so aufgebaut, dass die spezifische Zielsetzung der Projekte, der Handlungsansatz sowie die Ergebnisse und Produkte dargestellt werden. Damit soll der Transfer von XENOS-Strategien und -Konzepten in neue Handlungsfelder unterstützt und die Nachhaltigkeit der Projektergebnisse gesichert werden.

Beispiele guter
Praxis aus EQUAL
und XENOS

Handlungsansätze in Unternehmen

Der zunehmende internationale Wettbewerbsdruck stellt die Unternehmen und damit alle am Arbeitsprozess Beteiligten vor große Herausforderungen. Um sich auf dem globalen Markt behaupten zu können, sehen sich die Unternehmen gezwungen, stetig ihre Produktivität zu erhöhen und gleichzeitig flexibel zu agieren. Immer mehr Betriebe folgen der Tendenz, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Verantwortung und Eigeninitiative zu übertragen und ihre Potenziale zu fördern.

Dazu gehört auch die Schaffung einer guten Arbeitsatmosphäre. Betriebliche Abläufe können optimiert werden, wenn das gegenseitige Verständnis in und zwischen den Arbeitsteams verbessert wird. In der Betriebspraxis erweist es sich jedoch als schwer, ein konfliktfreies und konstruktives Klima zu schaffen bzw. es dauerhaft zu erhalten, insbesondere wenn Menschen verschiedener Kulturkreise zusammenarbeiten.

Zum Arbeitsprozess gehören Konflikte selbstverständlich dazu wie auch sonst zum Lebensalltag. Es sind vielmehr besondere Kompetenzen erforderlich, um Konfliktpotenzial zu erkennen und eine friedliche Lösung für alle Beteiligten zu finden. Solche Kompetenzen können über eine Sensibilisierung, einen Erkenntnisgewinn und Lernprozess erlangt werden.

Im Rahmen von EQUAL und XENOS haben sich verschiedene Projektinitiativen und Forschungsgruppen die Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für das Erkennen der eigenen Vorurteile, von Missverständnissen und Konflikten zum Ziel gesetzt. Es ging um die Aufdeckung, Bewusstmachung und Gegensteuerung intoleranten Verhaltens in Betrieben. Bestandteil vieler Maßnahmen war die Ausbildung und Festigung interkultureller Kompetenzen und von Methoden des Konfliktmanagements.



Die Kooperationsbetriebe erkannten in den Maßnahmen eine Verbesserung der Produktionsabläufe durch eine Potenzialförderung in ihrer Belegschaft. Als wichtig erwies sich die Einbeziehung der verschiedenen Betriebsebenen, u.a. der Personalabteilung und des Betriebsrates. Auch die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigten sich offen für die Inhalte und Methoden der Projektinitiativen.

Bei den Teilnehmenden stellten sich neue Erkenntnisse in Form eines „Aha-Effektes“ in Bezug auf ihre eigene Wahrnehmung und Verhaltensmuster ein. Sie erkannten ihre Vorurteile, wurden durch Simulationen selbst mit dem Gefühl von Ausgrenzung und Fremdheit konfrontiert und erlernten Techniken im Umgang mit Konflikt- und Gewaltsituationen. Dabei wurde immer wieder deutlich, dass viele Teilnehmenden im Rahmen der Projektmaßnahmen zum ersten Mal zu einer bewussten Auseinandersetzung mit tolerantem bzw. intolerantem Einstellungsmuster und Verhalten angeregt wurden.

Auch wurde der Dialog zwischen den Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund moderiert, wodurch Missverständnisse aus dem Weg geräumt, das gegenseitige Verständnis füreinander gefördert und Vorurteile abgebaut wurden. Einige Initiativen haben neben der Sensibilisierung der Beschäftigten auch die Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

zu Vertrauensleuten und Multiplikatoren in den Unternehmen betrieben.

Noch eine andere Form der Auseinandersetzung mit Gewalt und Fremdenfeindlichkeit betrifft Unternehmen mit einer starken Präsenz im öffentlichen Raum wie z.B. Verkehrsbetriebe oder die öffentliche Verwaltung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind häufig mit offenen Gefühlsäußerungen durch Kundinnen und Kunden und so auch mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit konfrontiert. Souverän darauf zu reagieren, stellt für viele eine Überforderung dar. Um Rassismus und Fremdenfeindlichkeit selbstbewusst und kompetent zu begegnen, wurden intensive Trainings zur Stärkung der Zivilcourage durchgeführt. Auf diese Weise übernimmt das Modellunternehmen gesellschaftliche Verantwortung für einen gewaltfreien öffentlichen Raum.

Die Projekt- und Modellerfahrungen zeigen, wie eine interkulturelle Öffnung von Betriebsstrukturen erreicht werden kann, um wirkungsvoll gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus im Betriebsalltag vorzugehen. Es werden Ansätze und Methoden sichtbar, um zu Abbau von Vorurteilen und Intoleranz beizutragen und eine Förderung interkultureller Kompetenzen und Fähigkeiten im Konfliktmanagement zu erreichen.

Interkulturelle Qualifizierung in einem Großbetrieb mit multikultureller Belegschaft

Prof. Dr. Wolf Rainer Leenen

Zuwachs an interkultureller Professionalität

Moderne Industriearbeit, die sich weitgehend auf funktionierende Gruppenarbeit stützt, erfordert in hohem Maße reibungslose Kommunikation und Kooperation am Arbeitsplatz. In multikulturellen Belegschaften – beim Projektpartner, der FORD-WERKE AG in Köln, sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehr als fünfzig Nationalitäten beschäftigt – ist die Gefahr von Missverständnissen und Konflikten aufgrund sprachlicher und kultureller Differenzen besonders groß.

Allgemeines Ziel des Projektes war die Förderung und Erweiterung interkultureller Kompetenzen von deutschen und nicht-deutschen Betriebsangehörigen. Ansatzpunkt waren nicht etwa negative Einstellungen und Vorurteile seitens der Beschäftigten, sondern vielmehr vorhandene soziale Kompetenzen. Angestrebt wurde ein Zuwachs an interkultureller Professionalität, die verbesserte Fähigkeit, im beruflichen Alltag kultursensibel, wirkungsvoll und zur wechselseitigen Zufriedenheit mit Angehörigen anderer Kulturen interagieren zu können. Dies soll auf längere Sicht auch dazu

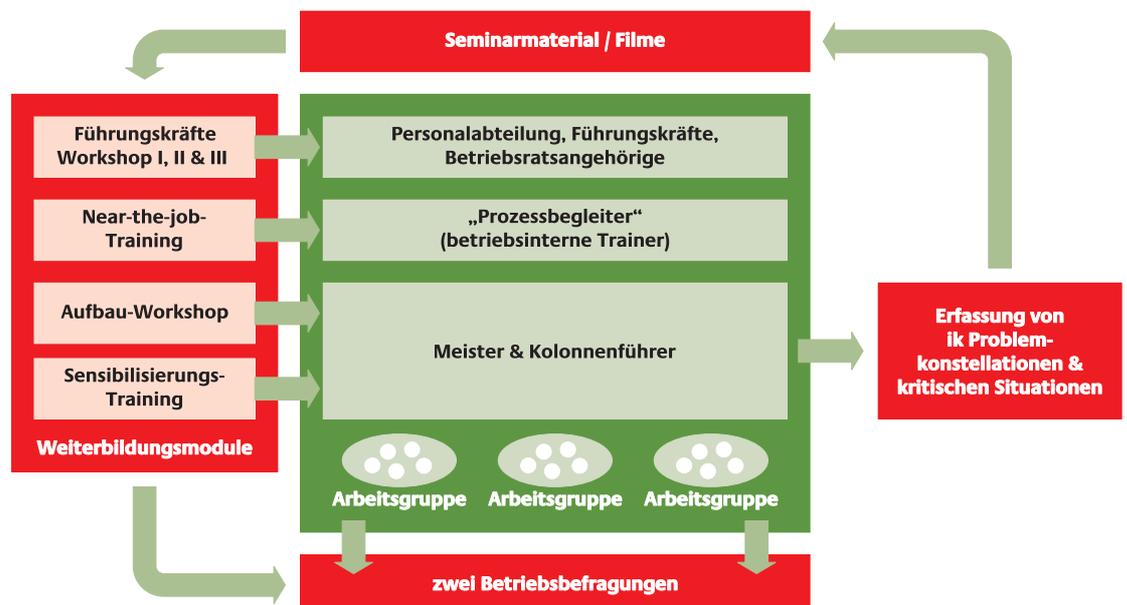
beitragen, die Entstehung und Verbreitung fremdenfeindlicher Haltungen am Arbeitsplatz zu verhindern.

Wichtig für Maßnahmen: unmittelbarer Problem- und Handlungsbezug

Zu den Besonderheiten des hier verfolgten interkulturellen Qualifizierungsansatzes zählen:

- ein weit gefasstes Kulturkonzept, das sich dazu eignet, kulturelle Komplexität in der Organisation zu erfassen und zu bearbeiten, ohne erneut zur Stereotypenbildung und zu Abgrenzungstendenzen zwischen Gruppen beizutragen,
- ein unmittelbarer Problem- und Handlungsbezug (was in Trainingsaktivitäten erkennbar wird, die sich auf im Betrieb erhobenes Fallmaterial stützen),
- eine ‚systemische‘ Anlage des Projektes, welche Lern- und Veränderungsimpulse auf verschiedenen Organisationsebenen zu setzen versucht sowie
- eine begleitende Evaluation, die es ermöglicht, die entwickelten Angebote zeitnah nachjustieren.

Die Grafik zeigt die Gesamtanlage des Projektes.



Im Zentrum standen zwei Weiterbildungsangebote für Meisterinnen und Meister sowie Kolonnenführerinnen und -führer. Um Nachhaltigkeit in der Organisation zu erreichen, wurden parallel dazu ein Training für betriebsinterne Trainerinnen und Trainer bzw. Prozessbegleiterinnen und -begleiter sowie drei (aufeinander aufbauende) Workshops für Führungskräfte und Beschäftigte der Personalabteilung angeboten. Alle Weiterbildungsangebote stützten sich auf Problemkonstellationen und „kritische Situationen“ mit interkultureller Prägung, die im betrieblichen Ablauf häufig auftreten.

Auf Grundlage des Fallmaterials, das für die Trainingsarbeit als besonders anregend und ertragreich bewertet wurde, wurden vier Trainingsfilme produziert, die unter Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Motorenwerk gedreht wurden.

Wahrnehmung interkultureller Konflikte gestiegen

Von Januar 2002 bis Mai 2005 wurden zahlreiche Maßnahmen mit unterschiedlicher Ausrichtung durchgeführt. An den 25 zweitägigen Sensibilisierungstrainings „Interkulturelle Kommunikation am Arbeitsplatz“ und zwölf Aufbauveranstaltungen zum Thema „Kommunikation und Konfliktmanagement in multikulturellen Teams“ nahmen in erster Linie Meisterinnen und Meister sowie Kolonnenführerinnen und -führer teil; 15 Workshops richteten sich an so genannte Führungskräfte.

Mit den Sensibilisierungstrainings und den Aufbauveranstaltungen konnte bei den Kolonnenführerinnen und -führern und den Meisterinnen bzw. Meistern eine hohe Akzeptanz für das Projekt und das Thema insgesamt erreicht werden. In den Befragungen unmittelbar nach den Trainings haben die Teilnehmenden die Trainingsinhalte eindeutig und überwiegend sehr positiv bewertet. In den freien Äußerungen der Auswertungsbögen wird vor allem die Praxisnähe der Angebote („Es wurde auf die Themen eingegangen, die wir im Alltag erle-

ben.“), der Methodenwechsel („Die Art und Weise der Vermittlung durch spielerische Elemente“; „Sonst werden nur Folien gelegt und abgelesen“) und die positive Arbeitsatmosphäre im Workshop („Interessant + entspannt = lehrreich“; „lockerer Umgang; Herzlichkeit und Spaßfaktor“) hervorgehoben.

Auch die Führungskräfte haben nicht nur im unmittelbaren Anschluss an die Workshops, sondern auch in einer retrospektiven Beurteilung (nach einem Jahr) die Weiterbildungsreihe als überaus positiv und ihre Inhalte als anregend für ihre Praxis beurteilt.

In zwei Betriebsbefragungen zum Thema Zufriedenheit mit der interkulturellen Zusammenarbeit zeigte sich, dass unter den Beschäftigten mit der Dauer der Werkszugehörigkeit die Wahrnehmung interkultureller Konflikte steigt, zugleich aber auch die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit unter den Kolleginnen und Kollegen zunimmt. Die Teilnehmenden an den XENOS-Workshops nahmen interkulturelle Konflikte im Betrieb noch etwas schärfer wahr, zeigten gleichzeitig aber auch eine stärkere Identifikation mit dem Betrieb.

Projekt:

Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung am Arbeitsplatz

Projektziel:

Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Großbetriebes für kulturelle Konflikte und Stärkung ihrer interkulturellen Handlungskompetenz

Projekträger:

Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz der FH Köln

Ansprechpartner:

Prof. Dr. Wolf Rainer Leenen
Mainzerstraße 5
50678 Köln
E-Mail: rainer.leenen@fh-koeln.de

Das Patenschaftsmodell – Unternehmen öffnen sich und werben für kulturelle Vielfalt

Hatice Müller-Aras

Kulturelle Vielfalt erhöht Attraktivität und Produktivität von Unternehmen

Um einen Beitrag zur beruflichen Chancengleichheit und einer effektiveren Integration der Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu leisten, haben sich 2002 über 20 arbeitsmarktpolitische Akteure, Bildungseinrichtungen, Behörden und Unternehmen im Kreis Unna zur EQUAL Entwicklungspartnerschaft „AMIKU“ – *Arbeit für Migrant/-innen im Kreis Unna* – zusammengeschlossen.

Um das Ziel zu erreichen, haben die beteiligten Akteure das Modell der so genannten AMIKU-Patenschaften entwickelt. Dieses Modell umfasste die individuelle Beratung, Begleitung, Betreuung und Vermittlung. Diese Leistungen wurden zwei Zielgruppen angeboten, den Arbeitssuchenden einerseits und den Unternehmen auf der anderen Seite.

Der Kern der Patenschaft bestand darin, Unternehmen für die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren. Denn die Vielfalt von Berufs- und Lebenserfahrungen, Sichtweisen, Werten, sozialen und persönlichen Kompetenzen, die sie mitbringen, ist vielen nicht bekannt oder bewusst. Durch eine angemessene Wertschätzung und das Einbringen in die betrieblichen Strukturen und Abläufe lassen sich auch Produktivität und Attraktivität eines Unternehmens erhöhen.

Offenheit, Verständnis und Anerkennung für Menschen mit Migrationshintergrund

Die Initiative arbeitete in zwei Richtungen:

- die Qualifizierung, Beratung und Begleitung von Migrantinnen und Migranten und
- die enge Zusammenarbeit mit örtlichen Unternehmen.

Die Qualifizierung erfolgte durch Einzelfallberatung und den Besuch von Unterrichtskursen und umfasste sprachliche Inhalte (Berufssprache, Deutsch als Fremdsprache), Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsfindung und schließlich die betriebliche

Qualifizierung und Vermittlung praktischer Kenntnisse in Form von Praktika. Auch während des beruflichen Eingliederungsprozesses wurde die Beratung und Begleitung fortgesetzt. Dabei wurden die Maßnahmen an den jeweiligen Voraussetzungen und Bedarfen der Teilnehmenden individuell ausgerichtet. Entsprechend unterschiedlich war die Dauer der Qualifizierung, im Durchschnitt nahmen die betroffenen Personen sechs Monate lang das Angebot in Anspruch.

Sehr erfreulich und hilfreich war das große Engagement der Unternehmen. Durch vorbereitende Gespräche zeichneten sie ein klares Bild der Handlungsmöglichkeiten und Bedingungen, was ein zielgerichtetes und bedarfsorientiertes Arbeiten ermöglichte. Sie stellten auf unbürokratische Weise Praktikumsplätze oder ihre Werkstätten zur Verfügung und halfen mit dem Training von Vorstellungsgesprächen.

Als Paten kommen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Frage, die Offenheit, Verständnis und Anerkennung für Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücken und Vorbehalte und gängige Vorurteile in Frage stellen. Sie schätzen die Fähigkeiten, fachlichen Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen, die viele Migrantinnen und Migranten aus ihren Heimatländern mitbringen. Sie erkennen die Vielfalt als grundsätzliche Bereicherung und Nutzen für ihren Betrieb und suchen nach konkreten Möglichkeiten, diese Personengruppen in ihrem Betrieb einzustellen. Das AMIKU – Team ermittelt gemeinsam mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern den Mitarbeiterbedarf, so dass frei werdende Arbeitsstellen schnell und passgenau besetzt werden können. Die jeweiligen Qualifikationspiegel der Bewerberinnen und Bewerber werden mit dem Anforderungsprofil des Betriebes abgestimmt. Durch flexible Praktikumsvereinbarungen vor Vertragsabschluss wird das gegenseitige Kennen lernen ermöglicht. Dabei werden beide Parteien durch eine Fachkraft (Arbeitsvermittlerin/ Arbeitsvermittler) betreut. Ist eine Einstellung beabsichtigt, werden die Unternehmen über mögliche Fördermöglichkeiten informiert und beraten.



Um eine optimale und langfristige Zusammenarbeit zu sichern, findet bei Bedarf eine nachhaltige Betreuung durch die Fachkraft statt. Auch bei auftretenden Konflikten oder Missverständnissen werden Hilfestellungen angeboten.

Sensibilisierung – Öffnung – Einstellung

Für ihr Engagement erhielten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Paten-Urkunde, die in Anwesenheit von politischen Vertretern und der Presse feierlich überreicht wurde. Die Auszeichnung ist ein Symbol für die vorbildliche und fortschrittliche Leistung bei der Förderung der multikulturellen Vielfalt im Betrieb. Sie unterstreicht die offene und tolerante Haltung und wirbt für mehr Akzeptanz und Wertschätzung für Menschen mit unterschiedlichem sozialen und Wissens-Hintergrund.

Durch die öffentlichkeitswirksame Darstellung der AMIKU-Gesamtarbeit (Printmedien, Radio AMIKU auf Antenne Unna, Fachpresse, internationale Presse, regionale und überregionale Veranstaltungen) steigerten die AMIKU-Paten ihre Präsenz in der Öffentlichkeit und erhöhten die Sichtbarkeit und Attraktivität des Unternehmens für derzeitige und zukünftige Beschäftigte, aber auch für potenzielle Geschäftspartner.

Unternehmensverbände wie die Kreishandwerkerschaft Hellweg sowie die IHK zu Dortmund unterstützten die Aktionen im Rahmen der AMIKU-Patenschaften und stellten Ressourcen beispielsweise für die Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung. Inzwischen wurden 21 Patenschaftsvereinbarungen abgeschlossen. Das Kernziel einer erweiterten Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist durch die Aktion erreicht und sogar übertroffen worden. Denn es gab auch schon konkrete Einstellungen.

Die Unternehmen verzeichnen positive Erfahrungen mit der Zielgruppe und melden bei frei werdenden Stellen ihren Mitarbeiterbedarf beim Projektteam an, um gezielt Personen mit Migrationshintergrund anzuwerben.

Um den Erfolg auch längerfristig zu sichern, wird das Konzept der AMIKU-Patenschaften unter der Trägerschaft des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Kreisgruppe Unna im Rahmen von EQUAL in einem Folgeprojekt („Unternehmenspatenschaften für Migranten – Erfolg durch interkulturelle Kompetenz und Vielfalt“) weitergeführt.

Entwicklungspartnerschaft:

AMiKU (Arbeit für MigrantInnen im Kreis Unna)

Gesamtkoordination:

Ingibjörg Pétursdóttir
Multikulturelles Forum Lünen e.V.
Bahnstraße 31
44532 Lünen
Tel.: 02306 / 933919
E-Mail: petursdottir@multikulti-forum.de

Zielsetzung:

Entwicklung von innovativen Konzepten in der beruflichen/betrieblichen Integration von benachteiligten Gruppen

Kontakt:

Hatice Müller-Aras (Arbeitsvermittlerin)
Multikulturelles Forum Lünen e.V.
Münsterstraße 46b
44534 Lünen
Tel.: 02306 / 3063011
E-Mail: aras@multikulti-forum.de

Interkulturelle Kompetenz in der betriebsinternen Zusammenarbeit

Susanne Rathlau

Verbesserung der Arbeitsatmosphäre in den Schichtteams

Im Rahmen des XENOS-Projekts *Interkulturelles Training, Beratung, Konfliktmanagement (I.B.K)* wurden neben interkulturellen Trainings für Jugendliche und Multiplikatoren in der Jugend- und Bildungsarbeit auch Seminare zur interkulturellen Teamentwicklung im Kooperationsbetrieb Honeywell Bremsbelag GmbH durchgeführt. Dieses Unternehmen eignete sich besonders gut für eine Projektpartnerschaft, da in der Belegschaft ein hoher Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund aus 23 verschiedenen Herkunftskulturen vertreten ist. Projektziel war es, die Zusammenarbeit in den kulturell gemischten Teams zu verbessern. In der Vergangenheit waren nach Einführung einer neuen Produktionslinie, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen höheren Grad an Flexibilität in der Zusammenarbeit verlangte, Konflikte aufgetreten. Dabei wurden auch interkulturelle Konflikte auf verschiedenen Ebenen deutlich; so unter anderem im Zusammenspiel zwischen jungen ausgebildeten Facharbeitern und älteren ungelernten Beschäftigten, zum Beispiel türkischer Herkunftskultur, oder auch im Arbeitsverhältnis zwischen Männern und Frauen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund. Über das sehr konkrete Teilerziel hinaus, die Arbeitsatmosphäre in den Schichtteams zu verbessern, sollten weitere externe Faktoren ermittelt werden, die negativen Einfluss auf die Arbeitssituation haben. Aus der Analyse dieser Faktoren wurden Empfehlungen für Veränderungen abgeleitet bzw. Unterstützungsangebote entwickelt, die der Personalleitung und der Produktionsleitung der Honeywell Bremsbelag GmbH unterbreitet wurden.

Differenzierte Problemanalyse: Handlungsmöglichkeiten von Team und Management ermitteln

Eingeleitet wurden die Aktivitäten im beteiligten Unternehmen mit einer Projektvorstellung vor Vertreterinnen und Vertretern der

Personalleitung, der Produktionsleitung und des Betriebsrates. Um das Projekt erfolgreich zu etablieren, war die Befürwortung aller Anwesenden wichtig. Darauf folgte ein erstes Planungsgespräch, in dem die Zielgruppe erläutert und der zeitliche Rahmen für eine erste Projektphase bestimmt wurde. Seminarräume und -zeiten wurden vereinbart, ebenso wurden die Arbeitsplätze und die Pausenräume der Schichtteams besichtigt. In diesem ersten Planungsgespräch ging es nicht darum, schon konkrete Seminar-konzepte vorzulegen, sondern Offenheit und Interesse für die betriebliche Situation aufzubringen. Als weitere wichtige Voraussetzungen für die Projektdurchführung wurde vereinbart, die Trainings in den Räumlichkeiten des Betriebes durchzuführen und die zeitliche Planung an den Produktionsabläufen auszurichten.

Die ersten 13 Termine dienten der ausführlichen und differenzierten Erfassung der Arbeitssituation in den jeweiligen Schichtteams aus der Perspektive der einzelnen Beschäftigten sowie der Vorarbeiter. Methoden der Erhebung waren neben der gelenkten Diskussion die anonymisierte Befragung, die Entwicklung von Struktur-skizzen, Simulationen und die Auswertung von Videomitschnitten, um auch nonverbale Äußerungen sowie Gruppenbeziehungen auszuwerten. Wichtig war in dieser Phase, das Vertrauen der Beschäftigten zu gewinnen. So wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass das Projekt-Team nicht vom Unternehmen entlohnt und die Anonymität der Äußerungen gewahrt würden. Auch die Tatsache, dass bei Gesprächen mit der Personalleitung und der Produktionsleitung Vertreterinnen und Vertreter des Betriebsrates anwesend waren, spielte eine entscheidende Rolle für die Vertrauensbildung.

Die Analyse der ermittelten Probleme ergab vier Kategorien, die gemeinsam mit den Teams definiert wurden:

1. Probleme, deren Ursachen teamintern bzw. in Abstimmung mit den anderen Schichtteams gelöst werden können
2. Probleme, für deren Lösung das Management hinzugezogen werden muss

3. Probleme, zu deren Lösung das Projektteam unterstützende Hilfen anbieten kann
4. Probleme, die nicht gelöst werden können, da deren Ursachen sich einer Einflussnahme durch die Projektaktivitäten entziehen

Zum 1. Problembündel zählten zum Beispiel Themen wie die Besetzung der Arbeitsplätze an der Produktionslinie oder die Entwicklung praktikabler Regelungen zur Schichtübergabe. Diese und weitere Themen wurden während der folgenden Seminare zur Teamentwicklung behandelt. In diesem Zusammenhang wurde auch verdeckte Diskriminierung innerhalb der Teams aufgedeckt. Das betraf insbesondere Teammitglieder, die aufgrund defizitärer Deutschkenntnisse ihre Interessen nur schwer formulieren und durchsetzen können. Mit dem Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe an den Arbeitsprozessen fanden hier sprachliche Übungen statt. Durch den Austausch von Informationen über kulturell verschiedene Werteorientierungen wurde gegenseitiges Verständnis für unterschiedliche Bedürfnisse und Verhaltensregeln der Teammitglieder geweckt.

In der Bearbeitung des 2. Problembündels verstanden sich die Beteiligten des Projektteams als Kulturmediatoren, die kulturell bedingte Missverständnisse aufklären. Unter anderem machten sie die Personal- und Produktionsleitung auf die Wirkung einiger Managemententscheidungen in fremdkulturellen Kontexten aufmerksam.

Bezogen auf das 3. Problembündel wurden schriftliche Produktionsanweisungen hinsichtlich ihrer sprachlichen Hürden bearbeitet. Ziel war es, die Verfasser der Anweisungen für sprachlichen „Ballast“ zu sensibilisieren. Zudem wurde ein produktionspezifisches Glossar in fünf Sprachen erstellt, das nun sowohl im betriebsinternen Deutschunterricht verwendet wird als auch jedem einzelnen Beschäftigten für das Selbststudium zur Verfügung steht.

Innerbetriebliche Strukturen und Organisationsabläufe einbeziehen

Ein konkretes Ergebnis des Projektes **I.B.K** im Teilbereich „betriebliche Aktivitäten“ ist die Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Schichtteams. Produkte des Projektes im betrieblichen Bereich sind die produktionspezifischen Glossare, die zurzeit in der betriebsinternen Erprobung sind. Ein weiteres

Ergebnis ist aber auch die Erkenntnis, dass interkulturelle Zusammenarbeit im Betrieb weit über die Anforderungen einer sprachlichen Verständigung hinaus geht und innerbetriebliche Strukturen und Organisationsabläufe einbeziehen muss.

Es hat sich gezeigt, dass die Trainings zur interkulturellen Teamentwicklung im Partnerunternehmen Honeywell Bremsbelag GmbH / Jurid die Zusammenarbeit in der Produktion optimieren, so dass auch in anderen betrieblichen Feldern wie Qualifizierung, Kommunikation, Gesundheitsvorsorge, Suchtprävention oder Unfallverhütung durch eine gründliche Analyse unter interkulturellen Aspekten Veränderungen eingeleitet werden könnten, die die Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Migrationshintergrund verbessern, aber auch die Unternehmensentwicklung insgesamt positiv befördern. Gemeinsam mit der Personalleitung wurde die Idee entwickelt, eine Studie zu interkulturellen Aufgabenstellungen in unterschiedlichen Unternehmensbereichen zu erstellen und aus dieser allgemeine Handreichungen zur interkulturellen Unternehmensentwicklung abzuleiten. Dieser Ansatz wird seit dem 01.08.2005 in einem neuen XENOS-Projekt „SICHTweisen – Eine Studie zur interkulturellen Unternehmensentwicklung“ verfolgt. Das Ergebnis des Projektes wird ein Handbuch zur interkulturellen Unternehmensentwicklung sein, das u.a. betriebspraktische Anregungen für eine interkulturelle Optimierung vieler Unternehmensbereiche gibt.

Projekt:
Interkulturelles Training. Beratung.
Konfliktmanagement (I.B.K)

Projektträger:
Christliches Jugenddorfwerk Deutschland
e.V. in Eutin (CJD Eutin)

Projektziel:
Ziel des Projektes war es, in der Gesellschaft und insbesondere in der Arbeitswelt die Akzeptanz gegenüber Migrantinnen und Migranten zu erhöhen.

Ansprechpartnerin:
Susanne Rathlau
CJD Eutin
Albert-Mahlstedt-Straße 20
23701 Eutin
E-Mail: s.rathlau@cjd-eutin.de

Vertrauensleute als Kulturmittler

Elke Eller

Bekämpfung von Rassismus in Alltag und Arbeitsleben

Alltägliche Formen von Fremdenfeindlichkeit sind häufig Vorstufen von offenem Rassismus und fremdenfeindlicher Gewalt. Die Bekämpfung von Rassismus muss deshalb im Alltag der Menschen und damit auch am Arbeitsplatz beginnen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben ihre politischen Einstellungen nicht am Werkstor ab. Fast überall sind mindestens versteckte Diskriminierungen gegenüber Beschäftigten ausländischer Herkunft zu beobachten. Sie prägen das Bewusstsein meist nachhaltiger als offener Rassismus, weil sie in der Belegschaft häufig breit akzeptiert sind. Bisweilen bilden sie sogar ein strukturelles Element des Betriebsalltags.

Vor diesem Hintergrund setzten sich die Otto Brenner Stiftung und IG Metall zum Ziel, eine sensiblere Wahrnehmung von alltäglicher Fremdenfeindlichkeit zu fördern. Im Rahmen des Projekts „Das Herz in die Hand nehmen, Courage zeigen! – Ein gewerkschaftliches Projekt für Interkulturalität und gegen Fremdenfeindlichkeit“ wurden von Oktober 2001 bis September 2004 zahlreiche regionale Workshops und Qualifizierungsreihen durchgeführt. Unter anderem konnten sich Teilnehmende zu Kulturmittlern ausbilden lassen. Die Projektangebote richteten sich bundesweit an gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretungen – Betriebsräte, Jugendvertreterinnen und -vertreter, Auszubildende bzw. deren Vertretungen, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Vertrauensleute. Finanzielle Unterstützung kam aus dem XENOS-Programm der Bundesregierung.

Die Wahrnehmung schärfen, Verhaltensmuster ändern, neue Konfliktkultur ausbilden

Die betrieblichen Workshops und Qualifizierungsreihen basierten auf zwei unterschiedlichen Konzepten, sowohl in der methodischen Ausrichtung als auch beim zeitlichen Rahmen. In den zweitägigen Workshops wurden die Teilnehmenden in Rollenspielen mit fremdenfeind-

lichen Situationen im Alltag oder Betrieb konfrontiert und trainierten couragiertes Handeln. Sie hinterfragten ihr individuelles Konfliktverhalten, lernten mit interkulturellen Konflikten umzugehen und erarbeiteten Strategien für das eigene Handeln am Arbeitsplatz.

Die Qualifizierungsmaßnahmen mit der Ausbildung zur Kulturmittlerin/ zum Kulturmittler verliefen inhaltlich und zeitlich intensiver und nahmen etwa ein halbes Jahr in Anspruch. Jede Qualifizierung umfasste vier Bausteine. Zwischen diesen Blöcken fand eine dreitägige Supervision statt, den Abschluss bildete ein dreitägiger Implementierungsblock. Diese Qualifizierungsreihen wurden von ausgebildeten und erfahrenen Mediatorinnen und Mediatoren geleitet.

Die angehenden Kulturmittler erwarben umfassende interkulturelle Kompetenzen, um damit eine neue Konfliktkultur in ihren Betrieben herauszubilden. In der Qualifizierungsreihe ging es um eine prinzipielle Auseinandersetzung mit kulturellen Unterschieden im Betrieb. Die Grundannahme lautete: Solche Unterschiede und daraus entstehende Konflikte sind eine natürliche Erscheinung. Deshalb kommt es darauf an, die eigene Wahrnehmung dafür zu schärfen, um eingeschliffene Verhaltensmuster zu verändern.

Begonnen wurde im ersten Seminarblock mit dem Nachdenken über das eigene kulturelle Konfliktverhalten und die kulturelle Ich-Identität. Im zweiten Block wurde der Blick verstärkt auf Kommunikation und Konfliktmanagement gerichtet. Neben gruppenspezifischen Übungen wurden ein theoretisches Gerüst geliefert und Begriffe wie Konflikt, Konfliktypologie und Kultur erarbeitet. Der Erwerb von Kommunikationskompetenzen diente dazu, Konflikte konstruktiv zu bewältigen. Auch Methoden der Mediation, wie beispielsweise der „Konfliktfaden“, wurden vermittelt. Selbst erlebte Konfliktsituationen kamen im psychodramatischen Rollenspiel auf die Bühne und wurden in der Gruppe systematisch analysiert. So konnten die ent-

wickelten Handlungsoptionen spielerisch ausprobiert werden. In der Supervision wurde zunächst ein Resümee der Blockausbildung gezogen, um sich dann mit den konkreten Anliegen der Teilnehmenden auseinander zu setzen. Hierfür wurde als Methode das so genannte „Hebammengespräch“ gewählt, in dem durch beständiges bohrendes Nachfragen die eigentlichen Fragen, Meinungen und Bedenken der Befragten herausgekitzelt werden.

Im vierten Baustein wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch Diskussionen und Rollenspiele für die Konfliktpotenziale zwischen unterschiedlichen Kulturen sensibilisiert. Es ging darum, die Wahrnehmung zu schärfen und den eigenen Umgang mit Konfliktsituationen zu reflektieren. Die Rollenspiele eigneten sich auch gut, um durch die Moderation von Konfliktverläufen eigene Strategien zur Konfliktlösung zu erproben und trainieren.

Wie die erlernten Qualifizierungsinhalte in der betrieblichen Praxis angewendet und mit Leben erfüllt werden können, stand im Mittelpunkt der Implementierung. Hierzu wurden Konzepte, Strategien und konkrete Schritte zur Umsetzung entwickelt. Am Ende standen individuelle Zielvereinbarungen. Zu den Themen der Implementierung gehörte auch die Frage: Wie können wir eine Betriebsvereinbarung für unser Unternehmen aushandeln und mit Leben erfüllen?

Interkulturelle Workshops als Bestandteil der Ausbildung

Das Potenzial der Qualifizierungsreihen entfaltete sich besonders wirkungsvoll bei der ThyssenKrupp Stahl AG in Duisburg. Zwei von vier Qualifizierungsreihen zur Kulturmittlerin/ zum Kulturmittler fanden in diesem Betrieb statt. Mehr als 80 von 500 Vertrauensleuten des Unternehmens wurden zu Kulturmittlern ausgebildet. Das Engagement der bereits ausgebildeten Kulturmittler belegt, wie die erlernten Fähigkeiten im Alltag Früchte tragen. So setzten sie in Verhandlungen mit der Geschäftsleitung

durch, dass künftig alle neuen Auszubildenden an einem interkulturellen Workshop teilnehmen, für den sie sich als Teamleiterinnen und Teamleiter zur Verfügung stellen. Nach ihrer Ausbildung gründeten die Kulturmittler einen Integrationsarbeitskreis. Er tagt einmal im Monat und soll auch auf der Ebene der IG Metall Verwaltungsstelle initiiert werden.

Handlungsansätze in Unternehmen

Projekt:

„Das Herz in die Hand nehmen, Courage zeigen! – Ein gewerkschaftliches Projekt für Interkulturalität und gegen Fremdenfeindlichkeit“

Projektträger:

IG Metall und Otto Brenner Stiftung

Zielsetzung:

Das Projekt „Das Herz in die Hand nehmen, Courage zeigen! – Ein gewerkschaftliches Projekt für Interkulturalität und gegen Fremdenfeindlichkeit“ setzte sich zum Ziel, eine sensiblere Wahrnehmung von alltäglicher Fremdenfeindlichkeit zu fördern und die Fähigkeit zu stärken, couragiert zu reagieren.

Kontakt:

Antje Kirschner
Otto Brenner Stiftung
E-Mail: Antje.kirschner@igmetall.de

Die Projektdokumentation steht im Internet unter www.herz-und-courage.de

Die Bahn AG – kompetent Rassismus und Fremdenfeindlichkeit begegnen

Susanne Ellenbeck

Fremdenfeindlichkeit im öffentlichen Raum entgegenwirken

Die Deutsche Bahn AG ist der größte Verkehrsdienstleister Deutschlands und ist dabei wie jedes Unternehmen, das durch große Präsenz in der Öffentlichkeit geprägt ist, verschiedenen Erscheinungsformen von Fremdenfeindlichkeit und deren Auswirkungen ausgesetzt. Dazu zählen sowohl offene Ausprägungen (z. B. öffentliche Darstellung von Hakenkreuzen oder des Hitler-Grußes) als auch subtile Formen von Fremdenfeindlichkeit wie Rempelen oder Pöbeleien.

Ziel des XENOS-Projekts war es, Fremdenfeindlichkeit in den Zügen und auf Bahnhöfen der Deutschen Bahn AG entgegenzuwirken. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten Multiplikatoren der Bahn AG (Trainerinnen und Trainer sowie Ausbilderinnen und Ausbilder) befähigt werden, Beschäftigte so zu qualifizieren, dass sie in konfliktreichen Situationen mit fremdenfeindlichen Tendenzen zivilcouragiert und deeskalierend reagieren können. Denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Zügen oder auf den Bahnhöfen der Deutschen Bahn AG werden immer wieder mit dieser Problematik konfrontiert. Und sie üben ihrerseits eine Multiplikatorfunktion für Zugreisende aus: Sie übernehmen Verantwortung dafür, dass Fremdenfeindlichkeit weder in den Zügen noch auf Bahnhöfen auftritt und geben nachahmenswerte Beispiele. Eine besondere Relevanz entfaltete das Projekt vor dem Hintergrund der im Jahr 2006 in Deutschland stattfindenden Fußballweltmeisterschaft.

Um Strategien gegen Fremdenfeindlichkeit in den Zügen und auf Bahnhöfen der Deutschen Bahn AG zu entwickeln, wurde ein Qualifizierungskonzept umgesetzt, das folgende Elemente enthielt:

- Analyse des Ist-Zustandes, Bedarfserhebung und Design eines Qualifizierungsprofils
- Schulung von Multiplikatoren (Trainings- und Ausbildungspersonal)

- Schulung von Beschäftigten mit Kundenkontakt (auf Bahnhöfen und in Zügen)
- Moderierter Erfahrungsaustausch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Evaluation und Transfer der Ergebnisse (Roll-out)

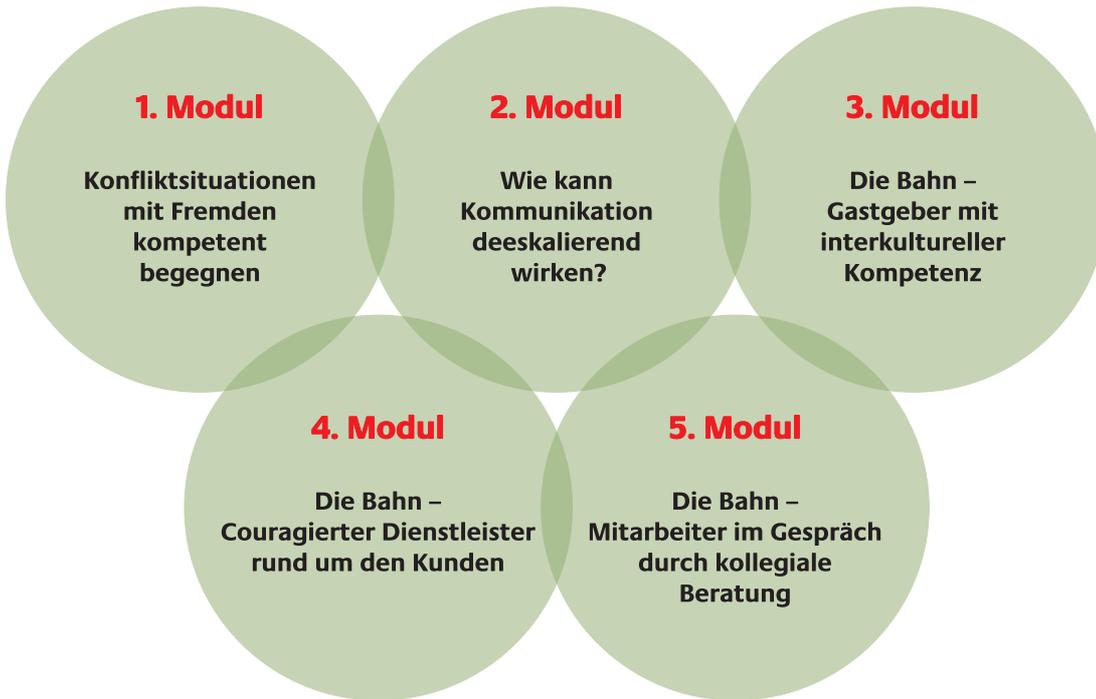
Deeskalationsstrategien entwickeln, Handlungssicherheit erlangen, Zivilcourage stärken

In den Trainings wurde ausgehend von den Erfahrungen der Teilnehmenden ein verhaltensorientierter Ansatz verfolgt, der auf den Umgang mit konkreten Konfliktsituationen abzielte. So wurden in den Trainings unterschiedliche Konflikt- und Gewaltsituationen mit fremdenfeindlichem Hintergrund simuliert und eigene Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Die Entwicklung und Erprobung eigener Deeskalationsstrategien sollte den Beschäftigten der Deutschen Bahn AG Handlungssicherheit geben und die eigene Zivilcourage stärken.

Zu einem bewussten Umgang mit Problemsituationen gehört aber auch die Vermittlung von Hintergrundwissen zu relevanten Themenbereichen (wie Kommunikation, interkulturelle Kommunikation und Kompetenz, Zivilcourage), die Wahrnehmung und Reflektierung eigener Vorurteile sowie die Sensibilisierung für das Gefühl der eigenen Ausgrenzung. Dabei wurden die Schwerpunkte in den jeweiligen Trainingseinheiten unterschiedlich gesetzt.

Die Hauptthemenfelder der Trainings wurden auf Grundlage einer Befragung von Expertinnen und Experten (Beschäftigte der Konzernsicherheit und Geschäftsführungen der beteiligten Unternehmensbereiche) herausgearbeitet und in Module gefasst. Die Module wurden als je eintägige Veranstaltungen konzipiert, die nicht aufeinander aufbauten, sondern einzeln besucht werden konnten. Lediglich die Teilnahme am 5. Modul setzte die vorherige Teilnahme an einem der Module 1 bis 4 voraus. Diese Vorgehensweise trug dem

Gemeinsam gegen Gewalt im Bahnalltag



Handlungsansätze
in Unternehmen

Wunsch nach größerer Flexibilität in der Personalplanung Rechnung.

Für die Trainings wurde bei den Führungskräften der personalführenden Stellen der Unternehmensbereiche Station und Service sowie Personenverkehr geworben. Diese Bereiche unterstützten die Durchführung der Maßnahmen, sie buchten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevante Module. Die Teilnahme wurde als Arbeitszeit angerechnet. Das Interesse an einer Teilnahme wuchs im Verlauf durch eine Art „Mund-zu-Mund-Propaganda“ unter Kolleginnen und Kollegen, insbesondere durch diejenigen, die bereits an einem Training teilgenommen hatten. Im Durchschnitt nahmen 15 Personen teil; einige besuchten zwei oder mehrere Trainings.

Die fünf Module hatten unterschiedliche Schwerpunktsetzungen. Modul 1 bot eine all-

gemeine Einführung in die Thematik und gab einen Überblick über die Themen der Modulreihe. Die jeweiligen Aspekte wurden nur sehr kurz behandelt, eine Vertiefung der Themen Deeskalation, Interkulturalität und Zivilcourage erfolgte in den Modulen 2 bis 4.

Konflikte erkennen, vermeiden und lösen

Die Teilnehmenden wurden für Vorurteile gegenüber „Fremden“ sensibilisiert und für einen kompetenten Umgang mit Fremdenfeindlichkeit qualifiziert. Dazu lernten die Beschäftigten zunächst, Vorurteile wahrzunehmen, auch die eigenen, und diese zu reflektieren. Darauf aufbauend wurde das Bewusstsein für Konfliktsituationen mit fremdenfeindlichem Hintergrund im Arbeitsalltag geschärft. Die Teilnehmenden erhielten konkrete Hinweise zur Deeskalation von Gewalt- und Konfliktsituationen, mit denen sie dann im

Rahmen des Trainings eigene Deeskalationsstrategien entwickelten.

Neben der Deeskalation von Konfliktsituationen kam der Vermittlung kommunikativer Kompetenzen eine wichtige Bedeutung zu. Die Teilnehmenden erfuhren, wo und wie Konfliktsituationen auftreten können und wie fremdenfeindliche Zusammenhänge zu erkennen sind. Im Anschluss daran wurde ihnen vermittelt, wie sie diese Situationen durch Kommunikation und couragiertes Handeln deeskalieren können. Dazu wurden mit den Beschäftigten u. a. zehn Regeln des Handelns in Gewaltsituationen erarbeitet.

Zur Förderung interkultureller Kompetenzen wurde in einem ersten Schritt die Auseinandersetzung mit der kulturellen Vielfalt in Deutschland angeregt. Die Teilnehmenden setzten sich mit dem Kulturbegriff auseinander, indem sie mit Hilfe eines Rollenspiels Erfahrungen in den Bereichen Eigenkultur und Fremdkultur machten. Aus ihrem Rollenverständnis als Dienstleister heraus beschäftigten sie sich mit interkulturellen Begegnungen im Arbeitsleben. Zudem wurden Verhaltensweisen im Bereich der interkulturellen Kommunikation geübt, mit denen die Teilnehmenden im Laufe des Trainings ihren Handlungsspielraum erweiterten.

Um die Wahrnehmung, die verbale und non-verbale Kommunikation zu trainieren, erwiesen sich simulierte Gefahrensituationen als sehr hilfreich. Hierdurch wurde die Bedeutung von Zivilcourage noch mal deutlicher.

Modul 5 vermittelte Ziel, Methode und Vorgehen der „kollegialen Beratung“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kundenkontakt. Dieses strukturierte Beratungsgespräch befähigte die Beschäftigten, sich in einem Gruppengespräch gegenseitig zu beraten. Das Gespräch folgt einem bestimmten Ablauf mit verteilten Rollen, um Lösungen für ein konkretes Problem zu entwickeln. Die geschulten Teilnehmenden können solche kollegialen Beratungsgruppen nun in ihrem Umfeld gründen und moderieren.

Die Evaluation zu dem Projekt ist noch nicht abgeschlossen und so liegen zu diesem Zeitpunkt keine differenzierten Ergebnisse vor. Aber es wurde bei Durchführung der Trainingsmaßnahmen deutlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Bahn AG die neuen Kenntnisse und Erfahrungen als äußerst wichtig und notwendig erachteten, um adäquat auf Fremdenfeindlichkeit in Zügen und auf den Bahnhöfen reagieren zu können. Durch die Trainings eigneten sich die Teilnehmenden ein vielseitiges Handwerkszeug an, mit dem sie nun sowohl „Stammtischparolen“ begegnen wie auch eigene Handlungsstrategien in Gewaltsituationen mit fremdenfeindlichem Hintergrund einsetzen können.

Projekt:

Sensibilisierung und Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kundenkontakt der Deutschen Bahn AG gegenüber Fremdenfeindlichkeit

Projektträger:

Deutsche Bahn AG, DB Training, Learning & Consulting

Zielsetzung:

Beschäftigte – insbesondere im Bereich der Bahnhöfe und Züge – sollen lernen, wie sie in ihrem Arbeitsalltag Fremdenfeindlichkeit und Gewalt begegnen sowie Gefahrensituationen zu verstehen und richtig zu beurteilen.

Ansprechpartnerin:

Susanne Ellenbeck
E-Mail: Susanne.Ellenbeck@bahn.de

Die Bahn 

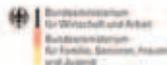


Bundesprogramm XENOS.
Gäste aus allen Kulturen heißen wir
kompetent willkommen –
dafür schulen wir unsere Mitarbeiter

Wir zeigen Flagge gegen Fremdenfeindlichkeit



Bahn-Projekt
„Azubis gegen Hass und Gewalt“.
Mit aktivem Engagement für gegenseitigen
Respekt und ein friedliches Miteinander



Handlungsansätze
in Unternehmen

Lernziele und Methoden in Schule und Ausbildung

In der Erziehung, der schulischen Bildung, beruflichen Ausbildung und Jugendsozialarbeit werden grundlegende soziale und fachliche Kompetenzen vermittelt, die über die Zukunftsperspektiven junger Menschen entscheiden. Was hier versäumt wird, kann später kaum aufgefangen oder zumindest nur schwer vermittelt werden.

Junge Menschen lernen, sich in der Gesellschaft zu behaupten, ihre Interessen zu vertreten und sich auch gegenüber anderen abzugrenzen. Ausgrenzung und Diskriminierung, Konflikte und Anfeindungen gehören zur Erprobung der eigenen Stärken und Schwächen dazu und finden täglich auf dem Schulhof und der Straße statt. Bei einigen bleibt es jedoch nicht bei „spielerischen“ Versuchen in der Selbstbehauptung. Anfängliche Streitereien und Balgereien können schnell in kriminelle, rassistische und fremdenfeindliche Taten münden, insbesondere dann, wenn Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen und zur beruflichen Bildung erschwert ist.

Eltern, Lehrkräfte, Sozialarbeiterinnen und -arbeiter sowie Ausbilderinnen und Ausbilder sind im Zuge der Sparmaßnahmen im sozialen und Bildungsbereich oft überlastet und überfordert, über ihre alltäglichen Aufgaben hinaus destruktive Erscheinungen und Problemquellen aufzudecken und gegenzusteuern. Hier sind Unterstützungsmaßnahmen erforderlich, die Strukturen öffnen, neue Wege aufzeigen und die Umsetzung innovativer Handlungskonzepte zur Förderung toleranten Verhaltens und der friedlichen Konfliktlösung möglich machen.

Erziehung und Förderung junger Menschen findet nicht nur an bestimmaren Orten und zu bestimmten Zeiträumen statt, sondern überall und kontinuierlich und wird damit zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe. Maßnahmen zu Abbau von Vorurteilen, Gewalt und Fremdenfeindlichkeit und zur Förderung eines toleranten Verhaltens können nur greifen, wenn sie in gegenseitiger Abstimmung und Unterstützung

aller Beteiligten – Politik, Verwaltung, Bildungseinrichtungen und Ausbildungsstätten, Sozialarbeit, Vereine und Eltern – stattfinden.

Dabei ist es wichtig, ein Lernumfeld zu schaffen, in dem junge Menschen ihre Potenziale entdecken und einbringen können und ihnen Perspektiven und Wege aufgezeigt werden. Im Idealfall gelingt die Kopplung eines individuellen Empowerments hin zu mehr Selbstvertrauen mit dem gleichzeitigen Erkennen der Stärke von Teams und der kulturellen Vielfalt.

Im Rahmen von EQUAL und XENOS haben sich viele Initiativen für die Stärkung der interkulturellen Handlungskompetenz in Schule, Ausbildung und Sozialarbeit eingesetzt und neue Wege der Gewaltprävention, Konfliktvermeidung und -lösung erprobt.

Dabei stellte die Öffnung bestehender Strukturen den ersten Schritt dar, um neue Herangehensweisen zu integrieren. Die Akteure folgten dem Ansatz, dass nur über eine Vernetzung und enge Abstimmung von Entscheidungsträgern, Institutionen, Bildungseinrichtungen und aktiven Einzelpersonen nachhaltige Effekte in der Bildungsarbeit erzielt werden können. Bei den Maßnahmen ging es weniger um die Bereitstellung zusätzlicher als die Nutzung vorhandener Ressourcen – z.B. in Form von Zeit. Ein wichtiger Bestandteil war die Weiterqualifizierung von Lehr- und Fachkräften in Schule und Jugendsozialarbeit. Sie wurden darauf spezialisiert, Konfliktpotenzial mit fremdenfeindlichem oder rassistischem Hintergrund zu erkennen und bewältigen und agieren als Ansprechpartnerinnen und -partner für ihr Kollegium. Hier haben sich langfristige intensive Schulungen als sehr effektiv herausgestellt. Darüber hinaus wurden verschiedene Konzepte, Lehrmaterialien und Freizeitangebote entwickelt und erprobt, die entweder unterrichtsbegleitend oder als integrativer Bestandteil des Lehrprogramms sowie in der Jugendsozialarbeit eingesetzt werden können.

Als sehr erfolgreich erwies sich die Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund zu Mittlern zwischen den Einrichtungen

und ihrer jeweiligen Community bzw. „Szene“. Sie sprechen die gleiche Sprache und kennen die besonderen Bedürfnisse und Problemlagen, finden Gehör und genießen Vertrauen. Dieser Ansatz ist besonders bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund wichtig, die im Übergang von der Schule in den Beruf stehen. Die Auseinandersetzung mit den Berufswünschen, den persönlichen wie fachlichen Stärken und Schwächen findet in Deutschland zum Großteil im Elternhaus und schon in frühen Jahren statt. Aufgrund dynamischer Entwicklungen und

Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt sind viele Eltern mit der Unterstützung in das Arbeitsleben überfordert. Das betrifft in besonderer Weise Migrantenfamilien, die mit den Strukturen und Abläufen wenig vertraut sind, andere Informationskanäle nutzen und schließlich auch andere kulturelle Werte vertreten. Die Einbeziehung der Migranteneltern stellt letztendlich nicht nur eine Förderung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, sondern eine gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten insgesamt dar.



Die Eltern bei der Berufsorientierung mitnehmen – Migrantenzentren als Schnittstelle

Dr. Jürgen Bärsch

Informations- und Kompetenzvermittlung an Migranteneltern

Aus der Vielzahl der Integrationsfelder zielt das EQUAL-Teilprojekt „Interkulturelle Elternarbeit“ auf den Bereich Arbeit, Bildung und Ausbildung. Beim Übergang von der allgemein bildenden Schule in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sollen die Chancen von Migrant*innen Jugendlichen, einen adäquaten Beruf zu ergreifen und in den Arbeitsmarkt zu finden, erhöht werden. Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht der Prozess der Berufsorientierung, der in der allgemein bildenden Schule (Sekundarstufe I) beginnt.

Der aktive Einbezug von Migrant*innen Eltern in die Berufsorientierung und Berufsfindung wird als ein Schlüsselfaktor auf dem Weg zu einer erfolgreichen Integration von Jugendlichen in das Arbeits- und Berufsleben angesehen. Der Einfluss der Familien auf die Berufsorientierung der einzelnen Jugendlichen ist groß; und dies gilt verstärkt in Migrant*innen Familien mit türkischem Hintergrund. Oftmals fehlen aber gerade diesen Eltern ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten, um ihre Kinder bei dieser Entscheidung wirkungsvoll zu unterstützen. Vorkenntnisse über den Arbeitsmarkt, das Spektrum der Berufe, die Wege des deutschen Schul- und Ausbildungssystems, die notwendigen Voraussetzungen auf Seiten der Jugendlichen für bestimmte Berufe, die Abläufe bei Bewerbungen und die existierende Unterstützungsinfrastruktur sind häufig sehr gering. Hier setzt das Projekt an. Es bietet den Migrant*innen Eltern zahlreiche Hilfestellungen an, um diese Informationslücken aufzufüllen und neue Kompetenzen zu erwerben.

Neue Brücken zwischen Schulen und Migrant*innen Eltern

Der Aufbau neuer Kooperationsbeziehungen steht am Beginn des Projektes. Neue Brücken zwischen den allgemein bildenden Schulen und den Migrant*innen Eltern müssen aufgebaut werden. Initiatoren dieser neuen Zusammenarbeit sind die Migrantenzentren. Sie übernehmen dabei gleich mehrfache Aufgaben und Funktionen:

1. Kontaktaufnahme zu den Migrant*innen Eltern,
2. Aufbau eines interkulturellen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebotes für die Eltern,
3. Verknüpfung der Maßnahmen mit dem Regelangebot von Schulen.

Nach einer Pilotphase mit nur wenigen Haupt- und Realschulen konnten die Angebote gemäß dem horizontalen Mainstreaming sukzessive auf weitere Schulen und Eltern in Köln ausgedehnt werden.

Die zwei Kölner Migrantenzentren „Vingster Treff“ und „Deutsch-Türkischer Verein“ in Chorweiler leiten die Aktionen vor Ort. Die Migrantenzentren sprechen vorwiegend die türkische Minorität an, da sie die größte Gruppe ist und auf dem Arbeitsmarkt mit gravierenden Problemen konfrontiert ist.

Wichtig an diesem Ansatz ist, dass die Zentren eine führende und verantwortliche Rolle übernehmen und ihre bisher wenig genutzten Ressourcen einbringen können. Dies ist ein entscheidender erster Schritt eines umfassenderen Empowerment-Ansatzes der Zentren, die bisher zu wenig mit anderen Einrichtungen vernetzt und in die Strukturen der Mehrheitsgesellschaft eingebunden sind.

Das Projekt wird über die gesamte Laufzeit von einer Steuerungsgruppe und einer wissenschaftlichen Begleitung unterstützt und evaluiert.

Anhören, Informieren, in den Dialog treten

Zu den Hauptprodukten des Projektes zählen regelmäßige Elternabende für Migrant*innen und Migranten, wöchentliche Müttercafés und Angebote zu Exkursionen und Besuchen vor Ort.

Elternabende

Elternabende schon ab der 5. Klasse dienen der frühzeitigen Information und der Sensibilisierung der Eltern für das Thema Berufswahl. Mit aufsteigenden Klassen werden die Themen immer konkreter, auch da viele Schulen parallel

Berufspraktika und Beruforientierungen für Schülerinnen und Schüler im Unterricht anbieten. Zentrales Thema der Elternabende ist auch immer die unterschiedliche Rolle von Eltern und Schule im Erziehungsprozess. Hier existieren oftmals kulturell geprägte unterschiedliche Erwartungen, die Anlass zu Konflikten und Missverständnissen sein können.

Alle Elternabende werden auf Türkisch oder mindestens zweisprachig – in deutsch-türkischer Übersetzung – durchgeführt; dies ist eine zentrale Bedingung für den Erfolg. Die Resonanz der Eltern auf die Angebote war stets bemerkenswert hoch. In der Regel nahmen über 60 Prozent der angesprochenen Eltern teil.

Müttercafé

Die Gründung und Begleitung von Elterninitiativen ist ein wichtiger Bestandteil des Projektes. Ziel ist es, einen festen Kern von aktiven Eltern zu bilden, der sich permanent im Thema Berufsorientierung weiterbildet. Die Unterstützung gerade der Mütter wird im Prozess als besonders wichtig erachtet, da sie oftmals über ein sehr geringes institutionelles Vorwissen verfügen (Stichwort „Heiratsmigranten“), innerfamiliär aber bei der Berufswahl eine wichtige Rolle spielen können.

Die Treffen werden in türkischer Sprache angeboten. Dies ist vor allem zu Beginn sehr wichtig, um die ersten Hürden abzubauen. Inzwischen haben sich etliche Teilnehmerinnen auch zusätzlich Deutschkurse organisiert, um ihre Autonomie zu erhöhen.

Exkursionen

Die Besichtigung von Betrieben, Bildungseinrichtungen, dem Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit, Selbstlernzentren, Kammern, Innungen usw. ist ein hilfreicher Baustein der Berufsorientierung. Meist haben die Migranteltern keinerlei Vorerfahrungen im Umgang mit diesen Organisationen und Einrichtungen. Die direkten Kontakte erweitern die Vorstellungen über das Berufsspektrum ganz entscheidend und sie klären über die einzelnen Zugangsvoraussetzungen zu Firmen- wie Berufskarrieren auf. Bei derartigen Führungen ist eine Person, die sich in der Muttersprache der Migrantinnen und Migranten verständlich machen kann, von hohem Wert. Die Glaubwürdigkeit der Inhalte steigt spürbar und auch das Verstehen komplizierter Zusammenhänge wird ganz wesentlich erleichtert.

Aufgrund einer engen Kooperation mit dem Arbeitgeberverband Köln können inzwischen mit einem breiten Spektrum von Firmen Besichtigungen arrangiert werden. Viele Betriebe schätzen es positiv ein, wenn sie wissen, dass das Elternhaus die Jugendlichen, seien sie nun als Praktikanten oder als Auszubildende in den Firmen tätig, aktiv unterstützt. Die bekanntlich hohe Abbrecherquote bei Migrantenjugendlichen könnte durch weitere gezielte Unterstützungen im Rahmen eines ausbildungsbegleitenden Coaching, bei dem auch die Eltern eine aktive Rolle spielen, sicherlich weiter reduziert werden.

Handbuch und CD-ROM

Alle im Laufe des Projektes entstandenen Materialien und Berichte sind auf einer CD-ROM erschienen und können beim Klaus Novy Institut auf der Webseite (www.kni.de) bestellt werden.

Entwicklungspartnerschaft:
Übergangsmanagement
Schule-Beruf in Köln

EQUAL-Teilprojekt:
Interkulturelle Elternarbeit

Projektträger:
Klaus Novy Institut
Corneliusstrasse 2
50678 Köln
Internet: www.kni.de

**Zielsetzung der
Entwicklungspartnerschaft:**
Senkung der Jugendarbeitslosigkeit durch eine Verbesserung des Kooperationsmanagements beim Übergang von der Schule in Ausbildung bzw. Arbeit und Beruf.

Ansprechpartner:
Dr. Jürgen Bärsch
E-Mail: juergen.baersch@kni.de

Das Peer Leadership Modell – Jugendliche schulen Jugendliche

Britta Kollberg

Mehr Verantwortung an Jugendliche übertragen

Das Peer Leadership Training der Regionalen Arbeitsstellen für Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule e.V. (RAA) Berlin wurde entworfen, um junge Menschen zu stärken, die sich gegen Gewalt, Ausgrenzung und Rechtsextremismus einsetzen wollen bzw. sich bereits in diesem Bereich engagieren. Da Jugendliche in vielen Lebensbereichen am besten von Jugendlichen lernen, sollte das Training interessierte Schülerinnen und Schüler befähigen, ihre Kompetenz im Umgang mit Konfliktsituationen zu entwickeln und an andere weiterzugeben. Dabei ging es um die Förderung interkultureller und multiplikativer Fähigkeiten sowie um die Stärkung der Motivation der Jugendlichen über Hindernisse, Widerstände und Rückschläge hinweg.

Zugleich sollten die Schulen für ein nachhaltiges Engagement von Schülerinnen und Schülern geöffnet werden, da es vielen Lehrkräften noch schwer fällt, Jugendlichen echte Verantwortung zu übertragen und Anregungen von ihnen aufzugreifen.

Während die Vorbereitungsphase des Projekts von der Freudenberg Stiftung und der Amadeu Antonio Stiftung finanziert wurde, fand die Modellentwicklung, -erprobung und -dissimination im Rahmen des XENOS-Programms statt. Sechs RAAs beteiligten sich mit insgesamt etwa 100 Jugendlichen daran.

Ausbildung zu peer leaders – Aneignung vielfältiger Kompetenzen

Der Ansatz des Trainings war die Aktivierung Jugendlicher für einen respektvollen Umgang und demokratisches Handeln, gegen Rassismus und Ausgrenzung durch die Ausbildung von Multiplikatoren – peer leaders – und ihren Einsatz vor Ort. Wenige intensiv zu fördern, um langfristig viele und nachfolgende Gruppen zu erreichen, war die Idee. Dies bedeutete, die Jugendlichen als Partner ernst zu nehmen, ihre Kompetenz zu achten und zu entwickeln und ihnen mit dem Training wesentliche Inhalte und

Ziele anzuvertrauen. Die peer leaders – Jugendliche, die in ihren Gruppen natürliche Autorität genießen und eine tragende Rolle spielen – sollten Know-how und Praxis erwerben, um während und nach der Ausbildung ihre peer groups mitzuziehen, Projekte zu initiieren und ihr Wissen und Können an andere, künftige peer leaders, weiterzugeben.

Dazu durchliefen sie einen zweijährigen Trainingsprozess im Rahmen von Projekten in der Schule und im Schulumfeld, monatlichen regionalen Treffen und vierteljährlichen Bundesseminaren. Letztere dienten der eigentlichen Kenntnis- und Methodenvermittlung: Hier erwarben die peer leaders Wissen über wichtige Themen, sozialwissenschaftliche, gruppenpsychologische und politische Zusammenhänge und den aktuellen Diskussionsstand. Zugleich lernten sie verschiedene Methoden für Projekte, Debatten und Workshops kennen, die sie erprobten und trainierten, um diejenigen auszuwählen, die für sie selbst, ihre Vorhaben und ihre peer groups am besten geeignet waren. Folgende Themen wurden in der Ausbildung behandelt:

- Multikulturalität, interkulturelle Kompetenz und Gender Mainstreaming;
- Rechtsextremismus und extremistische Ideologien;
- Gruppen: Gewalt, Konflikte und Lösungsstrategien;
- Asyl und Migration;
- Diskriminierung und Rassismus;
- Demokratie und Zivilgesellschaft und
- Globalisierung und Gerechtigkeit.

Die peer leaders führten von Beginn an Projekte an ihren Schulen durch, um das erworbene Know-how praktisch umzusetzen, zu vertiefen und weiterzuentwickeln. Dabei wählten sie die Problemfelder, die sie bearbeiten wollten, selbst in ihren Teams aus und entwickelten die Methoden gemeinsam weiter. Zugleich konnten die Jugendlichen ihre Mitschülerinnen und Mitschüler einbeziehen und sie mit ihrer Begeisterung und Initiative anstecken. Ein intensives Coaching durch Regional Koordinatorinnen half ihnen, praktische Schritte zu gehen,

Erfolge und Misserfolge auszuwerten und Erfahrungen für sich nutzbar zu machen. Die Regionaltreffen dienen dem Austausch, der gemeinsamen Reflexion und im Laufe der Zeit immer mehr auch der Vorbereitung schulübergreifender Projekte.

Parallel arbeiteten die Coaches auch mit den erwachsenen Partnern in den Schulen, um die Jugendlichen vor Ort zu unterstützen und Anerkennung und die strukturellen Voraussetzungen für ihr Engagement zu schaffen.

Peer leaders agieren und motivieren andere Jugendliche

Etwa 70 peer leaders haben die Ausbildung bis zum Ende durchlaufen und im Herbst 2003 ein Abschlusszertifikat erhalten. Viele weitere Jugendliche nahmen an einzelnen Seminaren und Projekten teil oder kamen später zum Programm dazu.

Alle beteiligten Jugendlichen berichten, einen großen Gewinn für ihre Persönlichkeitsentwicklung aus dem Training gezogen zu haben, aber auch ein höheres Interesse an Geschichte und Politik wird von ihnen gezeigt. Sie trauen sich zu, vor großen Gruppen zu sprechen und sind souveräner im Umgang mit Problemen und in ihrem Engagement geworden. Viele wurden zu Klassen- und Schulsprecherinnen und -sprechern gewählt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind in ihrem Umfeld aktiv geworden und mischen sich selbstständig und erfolgreich in der Schule, aber auch im Stadtteil mit ein. An allen Projektorten haben die peer leaders mit Unterstützung der Coaches und Lehrerinnen und Lehrer neue Initiativen entwickelt und zahlreiche Projekte durchgeführt, z.B.:

- Anti-Mobbing-Trainings mit jüngeren Klassen,
- Unterrichtseinheiten über Rechtsextremismus und Zivilgesellschaft,
- Planspiele zu Jugendkulturen, Ausgrenzung und Konfliktlösungswegen.

Dabei haben sie viele weitere Jugendliche ins Boot geholt und für ein demokratisches Engagement aktiviert: 18 Monate nach Ende der

Förderung bestehen an vielen Schulen noch Teams, die heute selbst ihre Nachfolgerinnen und Nachfolger einarbeiten und Projekte in der Schule und im Stadtteil umsetzen. Viele Beispiele, von den Jugendlichen selbst dokumentiert, und mehr Informationen zu dem Projekt sind in den folgenden Publikationen enthalten:

- 1) Peer Leadership Training für interkulturelle Kompetenz und Demokratie. Interkulturelle Beiträge Jugend & Schule Nr. 7, RAA Berlin, Berlin 2004.
- 2) Peer Leadership Training für demokratische Bildung und interkulturelle Kompetenz. InfoBrief 9 der Bundesarbeitsgemeinschaft der RAA, Berlin 2002.

Projekt:

Peer Leadership Training für demokratische Bildung und interkulturelle Kompetenz

Träger:

Regionale Arbeitsstellen für Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule (RAA Berlin)

Zielsetzung:

Ausbildung und Einsatz jugendlicher Multiplikatoren für demokratisches Handeln, gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Ausgrenzung in Schule, Betrieb und Stadtteil

Ansprechpartnerin:

Britta Kollberg, RAA Berlin
E-Mail: Britta.Kollberg@raa-berlin.de

Auszubildende bevorzugen interkulturelle Arbeitsgruppen

Dr. Iris Bednarz-Braun, Dr. Ursula Bischoff

In Beziehungen unter Jugendlichen gibt es nicht nur Konflikte

Während in der Öffentlichkeit viel über Konflikte unter Jugendlichen unterschiedlicher Herkunftskultur geredet wird, wird nur selten danach gefragt, was in den interkulturellen Beziehungen unter Jugendlichen gut läuft. Das XENOS-Projekt „Auszubildende und junge ArbeitnehmerInnen werden aktiv!“ geht der Frage nach, wie Auszubildende (Azubis) unterschiedlicher kultureller Herkunft im betrieblichen Alltag miteinander umgehen. Werden kulturelle Verschiedenheiten als etwas Trennendes wahrgenommen oder sind sie eher nebensächlich? Um ein detailliertes Bild zu erhalten, wurden in vier industriellen Großbetrieben der Metallbranche aus Nord-, West- und Süddeutschland 886 Azubis schriftlich befragt und ca. 80 Azubis und Ausbilderinnen und Ausbilder interviewt. Auf der Basis dieser Betriebsanalysen wurden in mehrtägigen Seminaren betriebliche Handlungsfelder ausgewählt und Maßnahmen entwickelt, um durch eine gezielte Gestaltung der interkulturellen Zusammenarbeit zu einem besseren gegenseitigen Verständnis unter Azubis beizutragen. Die wissenschaftliche Begleitung der Maßnahmenumsetzung dokumentiert Erfolge und Hindernisse.

Von den Interessen und Bedürfnissen der Azubis ausgehen

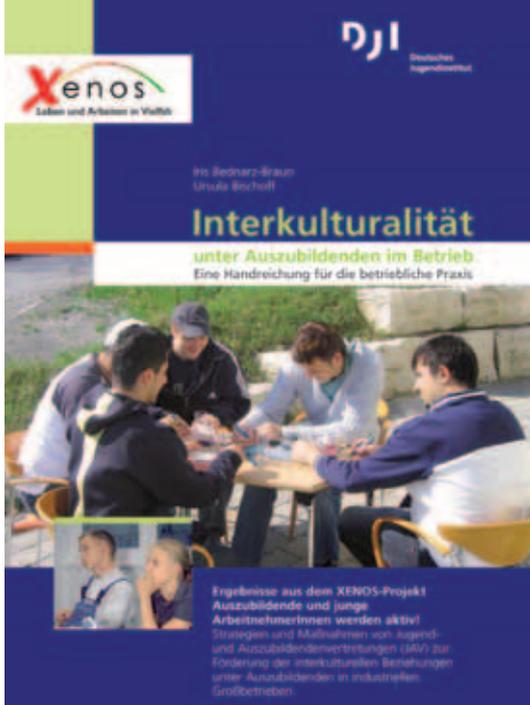
Mit der Maßnahmenkonzeption wird ein integrativer Handlungsansatz verfolgt, der an den Interessen, Bedürfnissen und Problemkonstellationen der Azubis ansetzt. In vier lösungsorientierten Seminaren mit Azubis wurden auf der Basis der empirischen Erkenntnisse langfristig angelegte, problemadäquate Maßnahmen entworfen. Zum Teil wurden bereits vorhandene betriebliche Maßnahmen weiterentwickelt, zum Teil wurden neue Maßnahmen konzipiert. Im Vordergrund standen eigene Möglichkeiten und Handlungsspielräume der Jugendlichen, um die interkulturelle Zusammenarbeit im „normalen“ Ausbildungsalltag zu

fördern. Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der alltäglichen Zusammenarbeit abzielen, erreichen eine höhere Akzeptanz unter den Azubis und den Ausbilderinnen und Ausbildern und entfalten eine breitere Wirkung, wenn sie von den Betroffenen selbst entwickelt werden und eher niedrigschwellig angelegt sind.

Azubis möchten sprachliche Barrieren, Informations- und Wissenslücken über andere Kulturen angehen

Das Projekt liefert Erkenntnisse zum Stand der interkulturellen Arbeitsbeziehungen unter Azubis in industriellen Großbetrieben. Darauf basierend werden betriebliche Strategien sowie Maßnahmen, die zu einer Förderung interkultureller Beziehungen beitragen können, entwickelt und in der betrieblichen Praxis erprobt.

Das Ergebnis der Analysephase besteht in einem Wissens- und Erkenntnisgewinn zur interkulturellen Zusammenarbeit von Azubis. In den beteiligten Betrieben lagen die Anteile an Migranten-Azubis zwischen 27% und 48%. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf Aussagen der Azubis aus interkulturell zusammengesetzten Gruppen, das trifft auf 90% der Befragten zu. Die große Mehrheit (85%) versteht sich mit den Azubis anderer Herkunftskulturen in der eigenen Arbeitsgruppe (sehr) gut. Die Jugendlichen nehmen die interkulturelle Zusammensetzung und gemeinsame Arbeit als angenehm und harmonisch wahr, so dass der überwiegende Teil (83%) auch lieber in interkulturellen Arbeitsgruppen ausgebildet werden möchte. Dazu ist zu bemerken, dass es sich bei den Befragten um eine Generation handelt, die seit ihrer Kindheit überwiegend interkulturell aufgewachsen ist. Durch den gemeinsamen Besuch von Kindergarten bzw. Schule verfügen sie über interkulturelle Erfahrungen sowie darauf bezogene zentrale soziale Kompetenzen. Dies sind vorberuflich erworbene Schlüsselqualifikationen für ein gemeinsames Lernen und Arbeiten in kultureller Vielfalt. Die Untersuchungsergebnisse zeigen zugleich auch Folgendes: Je größer die alltägliche Nähe und je regelmäßiger der



betriebliche Umgang miteinander sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Azubis unterschiedlicher kultureller Herkunft gut verstehen. Das alltägliche Zusammensein und die gemeinsame Bewältigung von Lehrstoff und Arbeitsaufträgen stellen wichtige Rahmenbedingungen dar, die ein (weiteres) Zusammenwachsen von Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur fördern.

Dennoch kommt es auch während der Ausbildung zu gelegentlichen Reibereien und Unstimmigkeiten. Als kritischer Punkt in den interkulturellen Beziehungen gilt der Gebrauch der Herkunftssprache (54%). Wenn Azubis diese Sprache nicht verstehen, wird dies als ausgrenzend und unangenehm empfunden – insbesondere wenn angenommen wird, dass über Mit-Azubis schlecht gesprochen wird.

Zudem melden sowohl deutsche Azubis als auch jene mit Migrationshintergrund einen gegenseitigen (Nachhol-)Bedarf in punkto interkulturelle Kompetenzen an: Einerseits meinen etwa 75% der deutschen Azubis, aber auch 45% der Azubis mit Migrationshintergrund, dass sich Migrantenjugendliche stärker integrieren sollten, exemplarisch genannt wurde der regelmäßige Gebrauch der deutschen Sprache. Andererseits meinen 75% der Migranten-Azubis, aber auch 55% der Deutschen, dass deutsche Azubis mehr über die Kultur(en) ihrer Mit-Azubis anderer Herkunft wissen sollten, um diese besser verstehen zu können. Folglich geht auch ein großer Teil der von den Azubis und ihren betrieblichen Interessenvertretungen entwickelten Maßnahmen auf den Sprachgebrauch sowie die Informations- und Wissenslücken über andere Kulturen ein. Zum überwiegenden Teil haben die Maßnahmen einen präventiven Charakter.

Daneben sind einige Maßnahmen mit intervierender Wirkung entstanden. Ein Teil der Maßnahmen ist auf der kommunikativen Ebene angesiedelt, andere wieder auf der strukturellen Ebene (Beispiele: Einrichtung eines betrieblichen Jugendraums, Seminarmodule zum interkulturellen Kennen lernen, regelmäßige Feedback-Gespräche mit der Ausbilderin/ dem Ausbilder).

Wichtige Ergebnisse der Betriebsbefragungen wurden 2004 im DJI-Paper „Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur: wie kommen sie im betrieblichen Alltag aus?“ der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Ausgewählte betriebliche Maßnahmen sowie die Erfahrungen bei deren Umsetzung wurden in dem Handbuch „Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb – Eine Handreichung für die betriebliche Praxis“ dargestellt. Damit wird ein Produkt mit praktischer Relevanz vorgelegt, welches auch anderen Betrieben und weiteren Akteuren, die in interkulturellen Arbeitsfeldern tätig sind, zur Verfügung gestellt wird. Das Handbuch kann kostenlos beim Deutschen Jugendinstitut bestellt werden.

Lernziele und Methoden in Schule und Ausbildung

Projekt:

„Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen werden aktiv!“

Projektträger:

Deutsches Jugendinstitut (DJI)

Projektziel:

Die zentrale Zielsetzung ist die empirische Analyse der interkulturellen Beziehungen unter Auszubildenden in vier Großbetrieben der Metallbranche, um auf dieser Basis nachhaltige Maßnahmen für ein Leben und Arbeiten in kultureller Vielfalt zu entwickeln.

Kontakt:

PD Dr. Iris Bednarz-Braun
Deutsches Jugendinstitut
Nockherstraße 2
81541 München
Tel.: 089/ 62306-222
E-Mail: bednarz@dji.de

Dr. Ursula Bischoff
Deutsches Jugendinstitut
Außenstelle Halle
Franckesche Stiftungen
Franckeplatz 1, Haus 12/13
06110 Halle
E-Mail: bischoff@dji.de

Souverän gegen Rechtsextremismus durch langfristige Schulungen

Dr. Gudrun Heinrich

Tief greifende Aneignung von Wissen, praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten

Im Mittelpunkt des XENOS Projektes „Vielfältige Arbeitswelt“ am Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften der Universität Rostock stand die Fortbildung von Berufsschullehrerinnen und -lehrern für die Arbeit gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit an ihren Schulen. Daneben wurden Seminare für Studierende am Institut angeboten, Fortbildungen und Workshops organisiert und einzelne Publikationen herausgegeben. Die Tagungen und Workshops entwickelten sich zu Netzwerktreffen der Projekte gegen Rechtsextremismus im Land Mecklenburg-Vorpommern. Folgetreffen wurden angeregt und Debatten angestoßen, so dass sich eine Erweiterung der Projektaufgaben ergab.

Kern des Projektes blieb jedoch die Qualifizierung und Fortbildung. Es wurde eine feste Gruppe von 22 Berufsschullehrerinnen und -lehrern aus unterschiedlichen Teilen Mecklenburg-Vorpommerns über den gesamten Projektzeitraum von drei Jahren fortgebildet und geschult. Um eine umfassende und tief greifende Aneignung von Wissen, praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten und eine tatsächliche Sicherheit im Umgang mit Rechtsextremismus zu erreichen, erwies sich eine derart intensive Auseinandersetzung mit dem Phänomen Rechtsextremismus als erforderlich. Die Seminare für Studierende sollten die Behandlung der Thematik von Anfang an in die Ausbildung künftiger Lehrkräfte und Multiplikatoren integrieren.

„Fachleute“ im Rechtsextremismus als Multiplikatoren

Ziel der Fortbildung war es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu befähigen, an ihren Schulen als Multiplikatoren in Fragen des Rechtsextremismus zu wirken, ihre Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren und fortzubilden sowie im Unterricht kompetenter und sachkundiger gegen rechtsextreme Vorurteile wirken zu können. Konkret sollten sich die

Lehrkräfte in den einzelnen Modulen mit den ideologischen Grundlagen rechtsextremer Ideologien, den unterschiedlichen Erscheinungsformen sowie möglichen Ursachen des Rechtsextremismus vertraut machen. Neben diesen theoretischen Grundlagen sollte eine intensive Auseinandersetzung mit fachdidaktischen Konzeptionen gegen die Verfestigung rechtsextremer Weltbilder ebenso erfolgen wie die Vermittlung von Hilfestellungen für den Umgang mit rechtsextrem motivierter Gewalt.

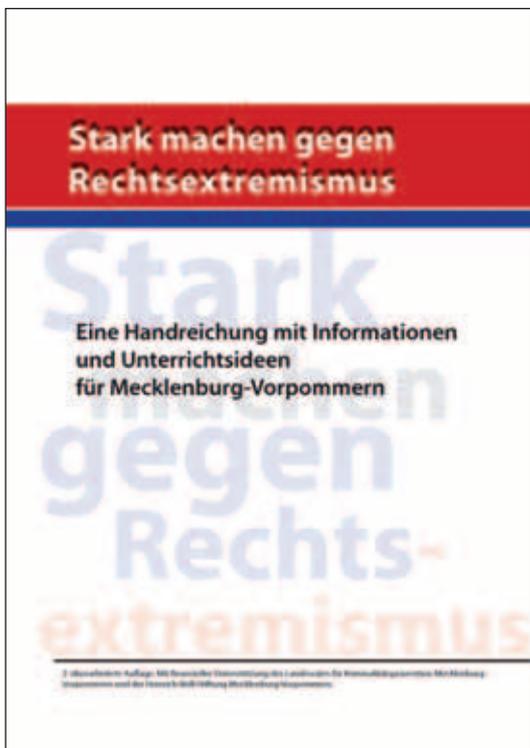
Damit sind die drei anvisierten inhaltlichen Säulen der Qualifikationsprogramme umschrieben:

- Information und Aufklärung,
- fachdidaktische Konzeptionen und Argumentationshilfen sowie
- Methoden der friedlichen Konfliktbearbeitung und Gewaltprävention.

Im Rahmenplan wurden insgesamt zwölf jeweils zweitägige Einzelveranstaltungen für die Gruppe der 22 teilnehmenden Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer festgelegt. Abgesehen von zwei Wechseln blieb der Teilnehmerkreis über die gesamte Dauer der Fortbildung konstant. Das Konzept zielte auf ein hohes Maß aktiver Teilnahme. Die Seminarleiterin verstand sich vor allem als Vermittlerin von Informationen, als Mittlerin zwischen den unterschiedlichen Angeboten inhaltlicher, methodischer und auch organisatorischer Art (Vorstellung von anderen Projekten, die in die Schulen vermittelt werden können etc.) und den Teilnehmenden. Damit berufsbegleitende Fortbildungen für alle Seiten einen gewinnbringenden Prozess darstellen, müssen in hohem Maße die vorhandenen Kompetenzen der Lerngruppe berücksichtigt werden.

Nachhaltigkeit durch Langfristigkeit und Kontinuität

Das Ziel des Projektes, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fortbildung zu Multiplikatoren in ihren Schulen auszubilden, wurde erreicht. Sie wirken nun in ihren Schulen durch eigene



Fortbildungsveranstaltungen innerhalb des Lehrerkollegiums oder auf Fachlehrerkonferenzen, organisieren Projekte mit ihren Klassen, beteiligen sich an Wettbewerben etc. Darüber hinaus hat sich eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen bereit erklärt, die Multiplikatorenfunktion für das Landesinstitut für Schule und Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern in den jeweiligen Regionen zu übernehmen. Damit sind sie Ansprechpartnerinnen und -partner für Veranstaltungen in weiteren Schulen, um auch dort die Kolleginnen und Kollegen zu informieren und sensibilisieren. Das anhaltende Interesse der Lehrkräfte führte nach Auslaufen des Projektes zu weiteren eigenständig organisierten Seminartreffen, auf denen aktuelle Informationen und Materialien vorgestellt wurden.

Neben der Veröffentlichung der Tagungs- und Workshop-Beiträge konnte als Nachfolgeprojekt eine eigene Handreichung in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten und den beteiligten Lehrkräften erstellt werden. Der Druck wurde durch die finanzielle Unterstützung des Landesrates für Kriminalprävention, des Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern der Deutschen Vereinigung für Politische Bildung und der Heinrich Böll Stiftung Mecklenburg-Vorpommern ermöglicht.

Als ein wichtiger Erfolgsfaktor für das Gelingen des Projekts erwies sich die Langfristigkeit der Maßnahme mit der Kontinuität der Teilnahme im kleinen Kreis. Für die 22 beteiligten Lehrkräfte

war es eine intensive Fortbildung, in der individuelle Lernprozesse und die tief greifende Auseinandersetzung mit vielen Aspekten und Fragestellungen ermöglicht wurden. Dabei wirkte sich die Zusammensetzung der Gruppe aus unterschiedlichen Schulen des Flächenstaates Mecklenburg-Vorpommern gewinnbringend aus. Die gemeinsame Erarbeitung von Präsentationen und Vorbereitung einer Handreichung steigerte die Motivation und diente der Vertiefung der Auseinandersetzung mit zentralen Themen.

Auf Seiten des Projektmanagement erwies sich die Beschränkung auf eine Projektmitarbeiterin trotz des flexiblen Projektansatzes als starke Einschränkung. Zum einen sind die Anforderungen an diese Stelle (Organisation und Verwaltung, inhaltliche Vorbereitung und Umsetzung) sehr hoch. Zum anderen ist ein Austausch über Fehler oder Chancen ebenso wenig möglich wie die Nutzung der Synergien von Teams. Empfehlenswert ist es für zukünftige Bildungsprojekte daher, dass mindestens zwei Beschäftigte des Projektträgers eingebunden sind.

Projekt:

„Vielfältige Arbeitswelt gegen Rechtsextremismus“

Projektziel:

Verhinderung und Begegnung von rechtsextremen Erscheinungen durch die intensive Schulung und Stärkung der Handlungskompetenz von Lehrkräften, die an ihren jeweiligen Einsatzorten als Multiplikatoren wirken

Projektleiter:

Prof. Dr. Nikolaus Werz

Durchführung:

Dr. Gudrun Heinrich

Kontakt:

Universität Rostock, Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften,
18051 Rostock,
Tel.: 0381 / 498-4444,
E-Mail: nikolaus.werz@uni-rostock.de

Lernziele und Methoden in Schule und Ausbildung

Interkulturelle Sensibilisierung und Qualifizierung in der Jugendsozialarbeit

Christine Müller

Zuwanderung macht Anpassung von Strukturen und Abläufen der Jugendsozialarbeit notwendig

Seit einigen Jahren werden Einrichtungen der Jugendsozialarbeit verstärkt mit den Anforderungen einer Einwanderungsgesellschaft konfrontiert: Der Anteil der Migrantinnen und Migranten in Einrichtungen der Jugendberufshilfe beträgt nicht selten bis zu 50% und wird in Zukunft aufgrund des demografischen Wandels weiter zunehmen. Aufbau- und Ablauforganisationen sowie Prozesse der Leistungserbringung müssen im Hinblick auf Minderheiten verändert werden. Gleichzeitig werden Fachkräfte in den Einrichtungen häufig mit massiven rassistischen Diskriminierungen unter den Jugendlichen konfrontiert, reagieren überfordert und unsicher oder sind selbst nicht frei von Vorurteilen und Vorbehalten.

Seit Oktober 2003 leitet die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) das Projekt XENOS-Initiative *Jugendsozialarbeit gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt*. Das Projekt geht der Frage nach, wie Einrichtungen der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit präventiv gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung vorgehen, rechtsextremer Gewalt wie rechten Tendenzen Jugendlicher entgegenwirken und interkulturelle Sensibilisierung fördern können. Ziel ist es, unter Nutzung der Netzwerke, Ressourcen und Kompetenzen der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit zur interkulturellen Sensibilisierung und Qualifizierung dieser Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen beizutragen.

Intensive Schulung, vielfältige Anregungen und Erprobung neuer Wege

Dazu bietet das Projekt bis September 2006 bundesweit Beratung, Hilfe beim Netzwerkaufbau und Arbeitshilfen sowie Fachtagungen, Fortbildungen, Seminare und Trainings zum Abbau von rassistischer und rechtsextremistischer Diskriminierung und zur interkulturellen Sensibilisierung für Fachkräfte der Jugendsozial-

arbeit an. Bei dem Kreis der Teilnehmenden an den Veranstaltungen handelt es sich einerseits um Praktiker aus örtlichen Einrichtungen, andererseits um Multiplikatoren aus den Mitgliedsverbänden und Trägern der Jugendsozialarbeit. Als Teil der Projektarbeit schrieb die XENOS-Initiative 2004 ferner einen bundesweiten Ideenwettbewerb *Erprobung neuer Wege und noch nicht umgesetzter Ideen gegen Fremdenfeindlichkeit und Gewalt* aus, an dem sich über 60 Träger und Einrichtungen der Jugendsozialarbeit beteiligten. Die neun ausgewählten Projekte wurden bis Mitte 2005 gefördert. Zur Zeit werden sie evaluiert, um die Transfermöglichkeiten geeigneter Handlungsmodelle gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Gewalt zu überprüfen.

Fachkräfte erarbeiten in Modellseminaren Grundlagen interkultureller Kompetenz

Im Rahmen des Projektzeitraums wurden bislang unterschiedliche Modellseminare und Trainings zur Förderung interkultureller Kompetenz für Fachkräfte der Jugendsozialarbeit durchgeführt. Als sehr sinnvoll für die praktische Arbeit wurde in Seminaren die Kombination aus eigener Sensibilisierung und Konfliktbearbeitung bewertet, die auch der Gefahr der Entstehung kulturabhängiger sozialer Problemlagen Vorschub leisten kann. Neben praktischem Methodentraining wurden aus der Arbeitspraxis mitgebrachte Konflikte bearbeitet und Grundarten interkultureller Alltagskonflikte analysiert. Auf diese Weise konnten viele Schlüsselprobleme interkultureller Kommunikation als Missverständnisse und Fehlinterpretationen analysiert werden. In Kleingruppen erarbeiteten die Teilnehmenden eigene Vorschläge und Ideen, um die Erkenntnisse des Trainings direkt im Alltag umsetzen und Inhalte an Kolleginnen und Kollegen weitergeben zu können. Alle Veranstaltungen werden evaluiert und wissenschaftlich begleitet, um nachhaltig für das Thema zu sensibilisieren. Die Erfahrungen werden in eine Handlungshilfe *Interkulturelle und antirassistische Trainingskonzepte für Fachkräfte der Jugendsozialarbeit* einfließen.

Interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe in Einrichtungen der Jugendsozialarbeit

Erste Ergebnisse des XENOS-Ideenwettbewerbes zeigen, dass sich in erster Linie Institutionen des Arbeitsbereichs Migration spezifisch für das Thema *Interkulturelle Öffnung* zuständig fühlen, während andere Bereiche wie Jugendberufshilfe, Jugendwohnen und Schule das Thema zurückhaltender angehen. Bezugnehmend auf die Einrichtungen der Jugendsozialarbeit bedeutet interkulturelle Öffnung die Weiterentwicklung der Angebote aller relevanten Dienste und Einrichtungen in öffentlicher und freier Trägerschaft und anderer Netzwerkpartner in Bezug auf die Bedürfnisse und Zugangsmöglichkeiten jugendlicher Migrantinnen und Migranten. Interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Jugendsozialarbeit zu verankern, ist durch den Einbezug der Jugendmigrationsdienste auf breiterer Basis möglich und bietet neue Zugänge, die sich auch auf andere Arbeitsbereiche der Jugendsozialarbeit ausdehnen können. Nicht nur aus diesem Grund wurden kürzlich in der BAG KJS unter Beteiligung der XENOS-Initiative *Empfehlungen zur Zusammenarbeit für Jugendmigrationsdienste und Einrichtungen der Jugendberufshilfe* erarbeitet: Jugendmigrationsdienste als Fachstellen für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten können ihre Kompetenzen beispielsweise durch Beratung von Einrichtungen der Jugendberufshilfe weitergeben.

Die Sensibilisierung in der Jugendsozialarbeit für die Querschnittsthemen *Rassismus, Rechts-extremismus und Interkulturalität* ist langfristig und dauerhaft zu verstehen. Die XENOS-Initiative gibt hier einen Anstoß und fördert gemeinsam mit Multiplikatoren einen Prozess zur interkulturellen Sensibilisierung innerhalb der BAG KJS, um nachhaltig eine interkulturelle Öffnung innerhalb der Arbeitsgemeinschaft anzustreben und den täglichen Herausforderungen in ihrer Heterogenität und Vielfalt angemessen begegnen zu können.

Projekt:

Jugendsozialarbeit gegen
Fremdenfeindlichkeit und Gewalt

Projektträger:

BAG KJS – Bundesarbeitsgemeinschaft
Katholische Jugendsozialarbeit

Projektziel:

Die XENOS-Initiative will unter Nutzung der Netzwerke, Ressourcen und Kompetenzen der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit zur interkulturellen Sensibilisierung und Qualifizierung dieser Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen beitragen.

Kontakt:

Christine Müller, Projektleitung XENOS
BAG Kath. Jugendsozialarbeit
Carl-Mosterts-Platz 1
40477 Düsseldorf
Tel.: 0211/9 44 85-29
E-Mail: christine.mueller@jugendsozialarbeit.de
Internet: www.xenos-initiative.de

Interkulturelle Öffnung von Schulen – Lehrkräfte als Multiplikatoren

Sevgi Kahraman-Brust, Vera Memmeler

Einbeziehung von Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern und Eltern

Das XENOS-Projekt „Berufswärts ohne Rassismus“ (BoR) des Multikulturellen Forums Lünen e.V. fördert in den beteiligten Schulen unter aktiver Mitwirkung von Lehrerinnen und Lehrern tolerantes und demokratisches Verhalten. Dabei stehen die Unterstützung des interkulturellen Dialogs und der Abbau von Vorurteilen im Vordergrund. Die Lehrkräfte werden darin bestärkt, ihren Unterricht um praxisnahe, themenbezogene Maßnahmen zu ergänzen.

Projektziele:

- Interkulturelle Kompetenz der Lehrkräfte erhöhen
- Soziales und interkulturelles Lernen der Schülerinnen und Schüler verstärken
- Chancen beim Übergang von der Schule in den Beruf verbessern
- Jugendliche individuell fördern
- Kulturelle Unterschiede kennen lernen, akzeptieren und nutzen
- Vorurteile abbauen und rechtsextremen Tendenzen entgegenwirken
- Zusammenarbeit mit den Eltern verstärken
- Netzwerke aufbauen

Beteiligt sind elf Schulen im Kreis Unna: Drei Haupt-, zwei Förder-, zwei Gesamtschulen sowie vier Berufskollegs. Alle Bildungseinrichtungen haben einen hohen Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. Diese Bildungseinrichtungen arbeiten im Rahmen des Projektes „BoR“ kontinuierlich zusammen und sind an der Konzeptentwicklung direkt beteiligt.

Die Bezirksregierung Arnsberg stellt eine Lehrerstelle zur Verfügung, die stundenweise auf alle beteiligten Schulen aufgeteilt wird. Die elf Lehrkräfte können diese Stelle für ihre Aktionen und Maßnahmen in Anspruch nehmen. Weitere Projektpartner sind die Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) im Kreis Unna und die Stadt Lünen.

Zielgruppe der Projektmaßnahmen sind Lehrkräfte als Multiplikatoren sowie Schülerinnen und Schüler ab der 8. Klasse in den allgemein bildenden Schulen sowie Jugendliche der vier Berufskollegs.

Die Lehrkräfte wirken als Expertinnen und Experten vor Ort mit und sind für die Durchführung verantwortlich. Mittlerweile hat sich ein Lehrerteam der drei ortsansässigen Berufskollegs in Unna herausgebildet. Der Projektrahmen erlaubt eine flexible und bedarfsorientierte Erweiterung und Entwicklung von Maßnahmen durch die Lehrkräfte. So werden verschiedene gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt, z. B. das „Interkulturelle Gebet“ unter Beteiligung von Jugendlichen, d.h. die Vor- und Nachbereitung im Unterricht.

Der Fortbildungsbereich hat sich durch das Projekt themenspezifisch geöffnet. Die Bezirksregierung Arnsberg hat interkulturelle Trainings und projektbezogene, themenspezifische Fortbildungen in das Lehrer-Fortbildungsprogramm aufgenommen. Durch die kontinuierlichen Angebote hat sich eine gute Zusammenarbeit entwickelt.

Bewährt haben sich ebenso schulinterne Fortbildungen in Kooperation mit der RAA Kreis Unna, die bisher zu den Themen „Interkulturelle Kompetenz“ sowie zu „Weltreligionen“ stattgefunden haben.

Weitere Fortbildungen sind geplant.

Selbsterfahrung, mentale Stärkung, Sensibilisierung und Zielorientierung

Jede Schule arbeitet mit einem eigens für das Projekt entwickelten Konzept, in dem die Projektschwerpunkte festgelegt sind. Zur Verstärkung bewährter Ansätze wird mit Unterstützung der Bezirksregierung Arnsberg darauf hingearbeitet, diese in das Schulprogramm der jeweiligen Schule aufzunehmen. Die Bezirksregierung ist auch im Projektbeirat vertreten und übernimmt neben der ideellen und organisatorischen Unterstützung auch eine aktive Rolle durch die kritische Analyse des Vorhabens. Dabei stehen berufsbezogene Orientierungen

im Vordergrund. Die am Projekt beteiligten Lehrkräfte setzen das interkulturelle Lernen als Schwerpunkt fest. Trainings werden durchgeführt, um kulturelle Unterschiede kennen zu lernen, die eigenen Vorbehalte zu erkennen und daran zu arbeiten, diesen entgegenzuwirken.

Die RAA Kreis Unna führt regelmäßig und flächendeckend interkulturelle Deeskalationstrainings durch. Das folgende Konzept zur Gewaltprävention und interkulturellen Sensibilisierung ist ein Beispiel aus vielfältigen Angeboten, das in Zusammenarbeit mit den Pädagoginnen und Pädagogen der Berufskollegs in Unna und den Trainerinnen und Trainern für die Vorklassen zum Berufsgrundschuljahr entwickelt worden ist. Das Deeskalationstraining ist für alle Interessenten offen, die elf Schulen dürfen bevorzugt teilnehmen. Für die Projektbeteiligten stellt es zusätzlich auch ein Teamtraining dar.

Das allgegenwärtige Thema Gewalt wird nicht nur in konkret auftretenden Krisensituationen

behandelt, sondern als unterrichtsbegleitendes Lehrangebot verstanden. Dabei den Schwerpunkt auf interkulturelle Aspekte zu richten, liegt nahe, da die Schulklassen in der Regel interkulturell zusammengesetzt sind. Auch bietet sich eine besondere Berücksichtigung des Genderansatzes an, da die beiden Berufskollegs unterschiedlich ausgerichtet sind (gewerblich-technisch und erziehungs- und hauswirtschaftlich), was einen entsprechend unproportionalen Anteil an Jungen bzw. Mädchen zur Folge hat.

Das Konzept zur Gewaltprävention und interkulturellen Sensibilisierung ist geschlechtsspezifisch ausgerichtet. Hierbei werden die speziellen Bedürfnisse der Schülerinnen und der Schüler berücksichtigt. Bei dem zweitägigen Programm wird zusätzlich für die Mädchen ein Selbstbehauptungstraining angeboten. Durch gezielte Methoden kann das Training versuchen, einen besseren „Opferschutz“ aufzubauen und die Integration von stigmati-

Lernziele und Methoden in Schule und Ausbildung



sierten Jugendlichen in eine Gruppe fördern. Außerdem ist die berufliche Orientierung Gegenstand der Projektmaßnahmen, da sich die Schülerinnen und Schüler oftmals nicht ihrer Wünsche und Perspektiven klar sind. Viele entwickeln erst spät eine zielgerichtete Strategie, um in die „reale“ Welt einzusteigen.

Die Übungsleiterinnen und -leiter haben ein Trainingskonzept nach folgenden Schwerpunkten erarbeitet:

- **Wahrnehmungs- und Körperübungen**
Wiederentdecken und Erproben der eigenen Kraft
- **Stärkung des Selbstwertgefühls**
Körpersprache, Reaktionsschulung, realistische Situationseinschätzung
- **Auseinandersetzung in der Gruppe mit den Themen Gewalt und Rassismus**
Was ist Gewalt, wo liegt mein eigenes Gewaltpotenzial?
- **Aufgreifen von Konflikten, um gemeinsam konstruktive Lösungen zu suchen**
Welche Gewalterfahrungen habe ich?
Verantwortung übernehmen für die eigene Handlung und Tat



■ **Entdecken von Gemeinsamkeiten mit anderen Menschen (Empathie)**

Ähnliche Gewalterfahrungen, männliche und weibliche Typisierungen

■ **Wie stelle ich mir meine Zukunft vor?**

Berufswunsch, Lebensperspektive

■ **Was erwartet die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber von mir?**

(Vorstellungs-)Gespräch, Teamfähigkeit

■ **Welche Schritte mache ich zuerst, in welche Richtung?**

Durch gezielte Übungen und Anleitung werden diese Themenbereiche ganz oder teilweise in den Großgruppen (an manchen Maßnahmen nehmen zwei Schulklassen teil) oder in Intensivgruppen aufgearbeitet.

Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler wünschen weitere Aktionen

Es nahmen an zwei Tagen 68 Schülerinnen und Schüler an dem Deeskalations- und Interkulturellen Gewaltsensibilisierungstraining teil. Eine dritte Trainingseinheit wurde bereits mit den kooperierenden Schulen und Lehrkräften festgelegt.

Um die Nachhaltigkeit und Wirkung der Trainings festzustellen, wurde mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine schriftliche Auswertung vorgenommen.

Darin bewerteten sie das Training insgesamt als gut („Es war sehr informativ, ich habe viel über Gewalt und „Jobs“ gelernt“), besonders wird die verständliche Vermittlung der Inhalte durch die Trainerin/ den Trainer gelobt („Training war super. Ihr dürft noch mal kommen“). Die Kenntnisse, die sie vermittelt bekamen, bewerteten die Teilnehmenden als hilfreich. Sie fühlen sich befähigt, in gewalttätigen oder rassistischen Situationen einzugreifen oder Hilfe zu holen. Ein Teil gab an, sich auch weiterhin im Bereich Gewalt fortbilden zu wollen.

Weitere Themen, zu denen die Schülerinnen und Schüler gerne mehr erfahren würden, sind:

- Gewalt durch Hass
- Die richtige Berufswahl
- Gewalt und Drogen

Zu diesen und anderen Themenbereichen werden auf Initiative der Lehrkräfte immer wieder verschiedene Maßnahmen durchgeführt.

Ein wesentlicher Erfolg des Projekts besteht in der Vernetzung verschiedener Schulen und ihrer fortlaufenden engen Zusammenarbeit. Im Projektrahmen haben sie konzeptionelle und inhaltliche Anregungen erhalten, auf deren Grundlage sie nun eigeninitiativ Aktivitäten zu den Themen Interkulturalität, Gewaltprävention und Konfliktmanagement entwickeln und umsetzen.

Projekt:

Berufswärts ohne Rassismus

Projektträger:

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Projektziel:

Förderung der interkulturellen Kompetenz an Schulen

Ansprechpartnerinnen:

Vera Memmeler

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Münsterstraße 46b

44534 Lünen

Tel: 02306 / 933918

E-Mail: memmeler@multikulti-forum.de

Sevgi Kahraman-Brust

RAA Kreis Unna

Schulstraße 8

59129 Bergkamen

Tel.: 02307 / 92488-74

E-Mail: sevgi.kahraman@kreis-unna.de

Maßnahmen der Berufsorientierung und Hilfen zum Berufseinstieg

Wichtige Voraussetzung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am gesellschaftlichen Leben ist die Integration in den Arbeitsmarkt. Wer einer Beschäftigung nachgeht, sichert dadurch nicht nur den Lebensunterhalt der Familie, sondern stellt auch in unmittelbarer Weise die eigenen Fähigkeiten unter Beweis und erntet darüber Selbstvertrauen und Anerkennung durch die Mehrheitsgesellschaft. Voraussetzung ist, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt gegeben ist und die besonderen Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund bewusst, sichtbar und nachgefragt werden.

Um diesen Prozess zu unterstützen bzw. in Gang zu setzen, haben sich viele Initiativen im Rahmen von EQUAL und XENOS mit der Entwicklung und Erprobung geeigneter Ansätze und Instrumente zur Kompetenzerfassung von Personen mit Migrationshintergrund befasst. Die Maßnahmen setzten daran an, dass vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das Potenzial von Menschen mit Migrationshintergrund nicht bewusst ist. Dabei ist es häufig weniger eine Diskriminierung von Zielgruppen mit besonderen Merkmalen als vielmehr eine Nichtbeachtung aus Unkenntnis heraus. In anderen Fällen gibt es Vorurteile und Vorbehalte, die mehr oder weniger verfestigt sind und Personen aus bestimmten Herkunftsländern per se ein geringeres Qualifikationsniveau unterstellen. Und nicht zuletzt folgen die Verfahren der Stellenbesetzung in Form und Herangehensweise eingespielten Mustern, in denen Abweichungen nicht immer Raum finden.

Auf Seiten der Migrantinnen und Migranten gibt es oft Informationsdefizite in Bezug auf die Berufsmöglichkeiten und Voraussetzungen, die Strukturen und Zugangswege zum Arbeitsmarkt. In vielen Herkunftsländern werden andere Informationskanäle genutzt und sind die Verfahren zur Erlangung einer Arbeitsstelle weniger formal, so dass die Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Durchführung von Vorstellungsgesprächen zunächst eine Überforderung darstellen.

Das Ergebnis ist, dass Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Die Arbeitslosenquote unter dieser Zielgruppe ist überdurchschnittlich hoch. Der Großteil der Beschäftigten arbeitet nicht im erlernten Beruf, sondern in unterqualifizierten Arbeitsbereichen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind oftmals Hilfsarbeiter, in die Chefetagen schafft es nur ein geringer Teil.

Dabei bringen Migrantinnen und Migranten häufig Eigenschaften und Fähigkeiten mit, die in verschiedenen Kontexten gewinnbringend sein können – etwa Risikobereitschaft, Mobilität, Flexibilität, Organisationstalent, Belastbarkeit, Teamfähigkeit und auch soziale und interkulturelle Kompetenzen.

Das Bewusstwerden und Sichtbarmachen dieser besonderen Kompetenzen und die Nutzung des Potenzials für den Arbeitsprozess waren die Ziele der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften und XENOS-Projekte.

Ein besonderer Handlungsbedarf und zugleich großer Gestaltungsraum eröffnete sich bei den jugendlichen Migrantinnen und Migranten, die weitaus besser ihre Chancen erkennen und nutzen können, je früher die Förderung und Beratung ansetzt. Hier erwies sich die intensive Zusammenarbeit von Institutionen, Lehrerinnen und Lehrern, Eltern sowie mit Multiplikatoren aus den jeweiligen Communities als sehr förderlich.

Durch die Maßnahmen der Kompetenzfeststellung erarbeiteten sich die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten selbst und wurden sich ihrer besonderen Stärken bewusst. Darüber wuchs ihr Selbstwertgefühl und es erfolgte eine Förderung ihrer Sprachkompetenzen. Dies bildete eine wichtige Grundlage, damit sich die Migrantinnen und Migranten in Zukunft selbstbewusst präsentieren können. Zudem wurden in den Projektmaßnahmen die Berufswünsche ermittelt und mit den realen Möglichkeiten abgeglichen.

Auf der anderen Seite ist durch die Sensibilisierung und Öffnung von Unternehmen an den jeweiligen Standorten eine nachhaltige

Erleichterung beim Zugang auf den Arbeitsmarkt erwirkt worden. Die Erfahrungen zeigen, dass die Durchführung von Betriebspraktika einen geeigneten Weg darstellt. Durch eine vorbereitende Beratung und Begleitung beider Seiten wurden die Unternehmen und Zielgruppen aneinander herangeführt und eine Abstimmung von Bedarf und Kompetenzen vorgenommen. Das Eis ist in den meisten Fällen durch die betriebliche Zusammenarbeit gebrochen, beide Seiten waren geradezu positiv überrascht. So sind aus

den Maßnahmen heraus Arbeitsverhältnisse zustande gekommen, die ohne die Projektinitiativen nicht zur Disposition gestanden hätten.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Initiativen war die Ausbildung von Migrantinnen und Migranten zu Multiplikatoren für ihre jeweilige Community, so dass sie mehr und mehr ihre Interessen selbst vertreten und die Beratung und Begleitung in ihrem Kulturkreis übernehmen können.



Kompetenzbilanz – besondere Fähigkeiten bewusst und sichtbar machen

Stephan Schiele

Ressourcen nutzbar machen – Neue Lernorte etablieren

In Praxis und Theorie der Arbeitsmarktpolitik und beruflichen Bildung richtet sich der Blick seit einigen Jahren – in anderen europäischen Ländern und weltweit viel stärker und klarer als hierzulande – auf lebenslanges und auf informelles Lernen. Nicht mehr nur das Lernen in Institutionen und dort erworbene Zeugnisse und Zertifikate, sondern das, was Menschen im Verlauf ihres Lebens an Kompetenzen erworben haben, gerät ins Blickfeld. Damit stellen sich weiterführende Fragen:

- Wie können Schule und Beruf, wie kann institutionelles Lernen über die Inhalte der Lehrpläne hinaus „lernhaltig“ gemacht werden? und
- wie können Lebensbereiche jenseits von Schule und Beruf als „Lernorte“ verstanden und genutzt werden?

In der Abteilung Familie und Familienpolitik des Deutschen Jugendinstituts (DJI) wurde vor diesem Hintergrund seit Anfang der 90er Jahre daran gearbeitet, den Transfer von lebensweltlich erworbenen Kompetenzen vor allem aus dem zentralen Lebensbereich „Familie“ in der Arbeitswelt sichtbar zu machen. Ziel war es dabei, den in und durch Familienarbeit und -erfahrung erworbenen Kompetenzen über das Sichtbarmachen hinaus auch stärkere Anerkennung zukommen zu lassen.

Dieser Transfer von lebensweltlich erworbenen Kompetenzen in die Arbeitswelt war und ist auch aus Sicht der betrieblichen Personalentwicklung von wachsender Bedeutung. Denn die so genannten „überfachlichen Kompetenzen“ – methodische, soziale, Selbst- und Aktivitätskompetenzen – gewinnen seit den massiven Umstrukturierungen der frühen 90er Jahre („lean production“) in allen Bereichen der Wirtschaft und in den Verwaltungen gegenüber den rein technisch-fachlichen Qualifikationen an Gewicht. Um diese Entwicklung auch für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten zu nutzen, entwickelte ein DJI-Team in Kooperation mit der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „FLUEQUAL“ eine erste Version der „Kompetenzbilanz für

Migranten und Migrantinnen“. Diese wird seit 2002 für diverse Anwendungsbereiche weiterentwickelt.

Die lebensweltlich erworbenen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten sichtbar machen, anerkennen und nutzen

In der Debatte um lebenslanges und informelles Lernen geht es auch um die erfolgreiche Gestaltung von Bildungsprozessen und den Abbau von Chancenungleichheit im Bildungssystem. Auch die Bildungsbenachteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund steht im Blickfeld. Dabei ist in der öffentlichen und in der Fachdiskussion im Zusammenhang mit neuen Strategien zur Förderung der Integration und des Bildungserfolgs von Migrantinnen und Migranten – wie in anderen Bereichen der sozialen Arbeit und der Arbeitsmarktpolitik auch – immer öfter von Empowerment und vom Anknüpfen an Ressourcen statt an Defiziten die Rede. Verfahren der Kompetenzfeststellung wie das „Profiling“ der Arbeitsagentur und eine Vielzahl anderer Verfahren, die vor allem für benachteiligte Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik entwickelt wurden, setzen bei all ihrer methodischen Vielfalt auch unterschiedliche Schwerpunkte. Die „Kompetenzbilanz für Migranten und Migrantinnen“ geht von der Grundüberlegung und -überzeugung aus, dass junge Menschen und Erwachsene mit Migrationshintergrund gerade aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem Überwechseln in eine neue Kultur und Sprache spezifische Kompetenzen – über eine mehr oder weniger stark ausgeprägte Zwei- und Mehrsprachigkeit hinaus – ausgebildet haben, die für ihr künftiges Leben in Deutschland, für ihre soziale und Arbeitsmarktintegration wertvoll sind. Die Kompetenzbilanz als Leitfaden für eine (unterstützte) Selbstbefragung richtet ihren „Suchscheinwerfer“ aber nicht nur auf diese „migrationsspezifischen“ Kompetenzen, sondern auf die ganze Bandbreite der lebensweltlich erworbenen Kompetenzen, die ihren

jeweiligen Bearbeiterinnen und Bearbeitern – die auch die „Eigentümer“ dieses Arbeitsprozesses sind – zur Verfügung stehen.

Was ist die „Kompetenzbilanz für Migranten und Migrantinnen“?

Die „Kompetenzbilanz für Migranten und Migrantinnen“ dient einer persönlichen Standortbestimmung. Alle bisherigen Lebensstationen, erworbene Kenntnisse und gemachte Tätigkeiten werden gesammelt und daraus gewonnene Kompetenzen abgeleitet. Das eigene Wissen und Können wird reflektiert und dadurch bewusst. Stärken und Interessen werden sichtbar.

Die Kompetenzbilanz ist ein ressourcenorientiertes Instrument, das Potenziale entdecken und stärken möchte. Kompetenzen, die Migrantinnen und Migranten mitbringen, wenn sie nach Deutschland kommen, bleiben oft unsichtbar und ohne Anerkennung, weil sie mit den Maßstäben deutscher Bildungszeugnisse nicht gemessen werden können. Daher erleben viele Migrantinnen und Migranten ihre Erwerbstätigkeit als Sackgasse oder als Rückschritt. Die Kompetenzbilanz gewährt in einem kleinen Schritt die praktische Umsetzung von Ressourcenorientierung, indem Kompetenzen ganzheitlich sichtbar gemacht werden. Dadurch will sie einen Beitrag zur Erreichung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt leisten.

Inhaltlich greift die Kompetenzbilanz aus der Debatte um lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung als Leitidee auf, dass Bildungsprozesse und Lernen zum größten Teil informell und außerhalb von Schule, Ausbildung und Beruf stattfinden. Mit Hilfe eines strukturierten Interviewleitfadens wird die Kompetenzentwicklung über die gesamte Lebensspanne erhoben und bezieht sowohl formelle als auch informelle Lernorte – wie Familie, Schule, Beruf und Nachbarschaft – mit ein. Die Kompetenzentwicklung ist ein lebenslanger Prozess, deshalb wird die Biographie mit all ihrem Erfahrungsreichtum nachgezeichnet. Die Kompetenzanalyse bzw. die Frage: Welche Kompetenzen/Fähigkeiten habe ich durch eine bestimmte Tätigkeit erworben? – beantwortet die Anwenderin/ der Anwender selbst. Eine Beraterin oder ein Berater sollte nur Hilfestellungen beim Auswertungsprozess geben. Die Kompetenzbilanz ist insofern ein Verfahren zur Selbsteinschätzung und Selbstevaluation. Dies kann vor allem bei der Job- oder Ausbildungsplatzsuche hilfreich sein. Daher bietet sich an, die Kompetenzbilanzierung in Kom-

bination mit einer begleitenden Berufs-, Lern- oder Entwicklungsberatung durchzuführen.

Die Kompetenzbilanz deckt einen sehr großen Bedarf. Viele verschiedene Initiativen nutzen dieses Instrument, eine große Breitenwirkung wird vor allem durch größere Organisationen erzielt. So hat beispielsweise das Deutsche Rote Kreuz seine Migrationsberaterinnen und -berater bundesweit auf dem Instrument geschult. Andere Träger, wie Diakonie oder Caritas, haben Schulungen auf Landes- oder Regional-ebene durchgeführt. Viele Einrichtungen nehmen entsprechend der spezifischen Bedürfnisse ihrer Zielgruppen eine Anpassung der Kompetenzbilanz vor. So existiert z.B. eine stark verkürzte Version, die in Hessen im Jugendstrafvollzug eingesetzt wird. Auch international ist ein großes Interesse zu bemerken. Neben den transnationalen Partnern und Entwicklungspartnerschaften aus dem Asyl-Bereich sind vor allem Organisationen aus den neuen Beitrittsstaaten sehr interessiert an der Kompetenzbilanz. Um sie in ihrem Land als Standardinstrument zu etablieren, haben sich Multiplikatoren aus Lettland vor Ort den Einsatz der Kompetenzbilanz in der Praxis angesehen.

Entwicklungspartnerschaft:

„Flüchtlinge qualifizieren – sektorale Entwicklungspartnerschaft Bayern zum Themenbereich Asyl (FLUEQUAL)“

Träger:

Tür an Tür – miteinander wohnen und leben e.V.

Zielsetzung:

berufliche Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund

Ansprechpartner:

Stephan Schiele
Entwicklungspartnerschaft „FLUEQUAL“
c/o Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH
Schießgrabenstraße 14
86150 Augsburg
Tel: 0821 / 9079913
E-Mail: stephan.schiele@tuerantuer.de

Vertrauenssache – Migrantinnen und Migranten als Elternberater

Claudia Vortmann

Migrantenkinder und -jugendliche fördern heißt Migranteneltern fördern

Ausgehend von der Tatsache, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nach wie vor schlechtere Bildungs- und Ausbildungschancen haben als deutsche, konzentriert sich das Konzept des XENOS-Projekts InDica auf die Zielgruppe der Eltern. Diese können die schulische und berufliche Laufbahn ihrer Kinder maßgeblich beeinflussen und unterstützen. Zugewanderte Eltern sind aber mit dieser Aufgabe oft überfordert, u.a. weil sie ihre gesetzlich verankerten Rechte und Pflichten als Eltern z.B. im Kontakt mit der Schule nicht kennen, weil ihnen die Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten und die entsprechenden Anforderungen nicht bewusst sind oder weil sie bei Fragen zur Erziehung, schulischen Laufbahn, Mehrsprachigkeit und Identitätsbildung ihrer Kinder oft unsicher sind und Angst haben, etwas falsch zu machen. Auf der anderen Seite steht die Erfahrung, dass Migranteneltern Informationsangebote von Schulen und anderen deutschen Institutionen nicht selbstverständlich annehmen.

Ziel des Projekts war es folglich, den Eltern eine ihren Bedarfen entsprechende Beratung und Unterstützung anzubieten, um ihnen eine bessere Förderung ihrer Kinder zu ermöglichen und letztlich deren Bildungserfolg zu erhöhen.

Bedarfsgerechte Ansprache der Community

InDica arbeitet mit Multiplikatoren, die selbst einen Migrationshintergrund haben. Die Mindestanforderungen, die an sie gestellt werden, sind die gute Beherrschung sowohl der deutschen als auch der Muttersprache sowie pädagogische Basisfähigkeiten bzw. Erfahrungen in der Erwachsenenbildung. Die Multiplikatoren haben durch ihre ehren- oder hauptamtliche Tätigkeit z.B. im Ausländerbeirat, in einer Migrantenselbstorganisation oder als Muttersprachenlehrerinnen und -lehrer einen besonders guten Zugang zu ihrer muttersprachlichen Community und genießen oft einen Vertrauensvorschuss. Auf diese Weise erreichen sie auch

sich eher passiv verhaltende Eltern, die zum Beispiel aufgrund von Sprachproblemen wenig mit der Schule kommunizieren.

Die ausgewählten Multiplikatoren werden in einer mehrteiligen Fortbildungsreihe geschult. Expertinnen und Experten aus relevanten Institutionen und Organisationen wie der Agentur für Arbeit, einer berufsbildenden Schule oder des Landeselternbeirats informieren die Teilnehmenden über die Bildungswege in Rheinland-Pfalz, die Rechte und Pflichten von Eltern schulpflichtiger Kinder und Wege in den Beruf. Dabei wird immer besonderes Augenmerk auf für Migrantinnen und Migranten besonders relevante Regelungen gerichtet wie z.B. Sprachförderung in der Schule.

Nach Abschluss dieser Fortbildungsreihe organisieren die Multiplikatoren selbstständig Informationsveranstaltungen für Eltern in ihrer jeweiligen Muttersprache. Sie nutzen dazu ihre Kontakte zur Community, werben durch persönliche Ansprache und Mundpropaganda, in muttersprachlichen Flyern oder auch in den Medien. Die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter unterstützen diese Arbeit, indem sie Tipps und Hilfestellung zur Durchführung der Veranstaltungen geben und über die eigene Öffentlichkeitsarbeit das Projekt bekannt machen. Zudem organisieren und moderieren sie die regelmäßig stattfindenden Treffen der Multiplikatoren, die einen Austausch über Erfahrungen – positiver wie negativer Art – ermöglichen und das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken. Gleichzeitig bekommen die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter Rückmeldung über die Akzeptanz des Projekts. Die Bedarfe und Fragen der Eltern werden zurückgemeldet, sie bestimmen die Themen für ergänzende Multiplikatoren-Fortbildungen wie z.B. zum Umgang mit Mehrsprachigkeit oder zur Ganztagschule. Da jedes Projekt nur eine begrenzte Laufzeit hat, wurde von Anfang an über eine mögliche Anschlussfinanzierung nachgedacht. An den drei InDica-Standorten (Mainz, Germersheim/Hassloch und Koblenz) ist es durch eine frühe Einbindung von Partnern vor Ort – dem Mainzer Ausländerbeirat, dem Caritasverband in Koblenz sowie der Kreisverwaltung und der VHS

in Germersheim – gelungen, z.T. durch deren eigene Projektinitiativen, die Arbeit der Multiplikatoren fortzusetzen. Die Maßnahmen sind überwiegend gleich oder ähnlich ausgerichtet und werden durch eigene Finanzmittel oder Landesmittel finanziert.

Das „Andere“ kennen und verstehen lernen – gemeinsam handeln

InDica hat bei den beteiligten Personen wertvolle Effekte erzielt:

Die Eltern

- fühlen sich – oft zum ersten Mal – in ihren Unsicherheiten und Problemen ernstgenommen.
- können ihre z.T. großen Wissenslücken über das deutsche Ausbildungssystem schließen.
- entdecken Möglichkeiten, wie sie ihre Kinder besser unterstützen können und erfahren dadurch eine Stärkung ihres eigenen Selbstbewusstseins.

Die Multiplikatoren

- erwerben durch Fortbildung und Tätigkeit eine Zusatzqualifikation.
- erfahren eine gesteigerte Anerkennung ihrer Rolle, z.B. als Muttersprachenlehrerin oder -lehrer.
- lernen sowohl ihre Community als auch deutsche Strukturen (noch) besser kennen und fungieren als Mittler.
- entdecken ihre Möglichkeiten zur Selbstbestimmung.

Die Projektverantwortlichen

- lernen die Probleme und Bedarfe der Zielgruppe der Eltern besser kennen und können ihre Aktivitäten genauer darauf abstimmen.
- können ihre Erfahrungen in neue Angebote einfließen lassen und an andere weitergeben.

In Zahlen ausgedrückt, erreichte InDica zwischen 2002 und 2004 folgende Ergebnisse:

- Es wurden 51 Elternveranstaltungen in Albanisch, Arabisch, Bosnisch, Kroatisch, Russisch und Türkisch durchgeführt.

- Dadurch wurden über 800 Teilnehmende an den Standorten Mainz und Germersheim/Hassloch erreicht.
- Es wurden 60 InDica-Multiplikatoren in Mainz, Germersheim/Hassloch und Koblenz ausgebildet.
- Es liegt eine CD mit Informations- und Unterrichtsmaterialien vor, die teilweise von Multiplikatoren in deren Muttersprache selbst erstellt wurden.
- InDica bekam 2004 den Weiterbildungspreis der rheinland-pfälzischen Landesregierung verliehen.

InDica war Bestandteil des von Ende 2001 bis Ende 2004 aus dem XENOS-Programm geförderten Projekts InPact. InPact wird zunächst bis Ende 2006 in modifizierter Form fortgeführt, finanziert durch das Land Rheinland-Pfalz und ESF-Mittel. InDica wurde in dieses Nachfolgeprojekt übernommen.

Projekt:

InDica (Teilprojekt von InPact)

Projektträger:

Schneider Organisationsberatung

Zielsetzung:

Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten in Rheinland-Pfalz durch Information, Sensibilisierung und Weiterbildungsangebote für verschiedene Zielgruppen, z.B. Migrantenorganisationen, Betriebe und Verwaltungen, Akteure der Arbeitsmarktpolitik

Ansprechpartnerin:

Claudia Vortmann

E-Mail: vortmann@schneider-beratung.de

Internet: www.inpact-rlp.de

Maßnahmen der Berufsorientierung und Hilfen zum Berufseinstieg

In der Weiterbildungswerkstatt individuelle Strategien erarbeiten

Marion Isken

Kompetenzfeststellung

Ziel des EQUAL-Modellprojektes ist es, in Form einer so genannten Weiterbildungswerkstatt die (Wieder-)Eingliederung von Migrantinnen und Migranten in Arbeit durch persönlichkeitsstabilisierende und berufsorientierende Hilfen zu fördern. Das Projekt baut das Informationsdefizit von Migrantinnen und Migranten in Bezug auf den deutschen Arbeitsmarkt ab und befähigt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die unterschiedlichen Anforderungen in ihren Heimatländern und der Bundesrepublik zu erkennen und für ihre eigene berufliche Integration zu bewerten. Ausgehend von dem eigenen Hintergrund werden die verschiedenen individuellen Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt erarbeitet.

Im Rahmen der Weiterbildungswerkstatt sind die Frauen und Männer in ein System gezielter Beratung, Orientierung auf dem Arbeitsmarkt, Kompetenzerweiterung, Berufswahlentscheidung und Unterstützung bei der Vermittlung von Betriebspraktika, Ausbildungs-, Arbeits- oder Umschulungsplätzen eingebunden.

Kompetenzorientierte Arbeitsvermittlung

Das Projekt richtet sich an Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Gemeinschaft unabhängiger Staaten (GUS) in Osnabrück. Voraussetzung der Teilnahme ist der Bezug von Sozialhilfe. 34% kamen als Spätaussiedlerinnen und -aussiedler nach Deutschland, alle anderen als Kontingentflüchtlinge (Zuwanderer jüdischen Glaubens aus den GUS-Staaten). Neben Sprachproblemen und der häufigen Nicht-Anerkennung von Berufsqualifikationen potenziert die hohe Arbeitslosigkeit und der ausschließliche Bedarf an sehr spezifiziertem Fachpersonal die Schwierigkeiten, die sich für diese Personengruppen bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt ergeben.

Das Projekt greift auf die Methode der „kompetenzorientierten Arbeitsvermittlung“ zurück. Diese Vorgehensweise wurde im Internationalen Bund e.V. (IB) in Kooperation mit den niederländischen Unternehmen „Salus“ und „Fitgroep“

entwickelt und wird jetzt bei dieser Zielgruppe eingesetzt und erprobt.

Aufgrund der besonderen Probleme der Zielgruppe wurde schon zu Beginn des Projekts deutlich, dass die Initiierung eines gezielten Beratungs- und Aktivierungsprozesses mit dem Ziel der (Wieder-)Herstellung der Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit konzeptionell und in der Umsetzung wie folgt besonders berücksichtigt werden muss:

- In Einzelgesprächen wird eine möglichst genaue, überprüfbare „**Persönliche Profilanalyse**“ (PPA) erstellt, die Aufschluss über die Kompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gibt. Mittels intensiver Gespräche werden dabei verschiedene Lebensbereiche der Teilnehmerin/ des Teilnehmers angesprochen.
- Beobachtung und Exploration münden in eine Fixierung der Ergebnisse in Form einer **Kompetenzanalyse** ein. Ziel ist es dabei, über die üblicherweise allein durch die Berufsausbildung definierte berufliche Qualifikation hinaus Fähigkeiten wahrzunehmen, die transferfähig sind und auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden.
- Ist auf diese Weise ein differenziertes Bild entstanden, wird ein „**Persönlicher Aktionsplan**“ (PAP) erstellt. Hierin wird in Übereinstimmung mit der Teilnehmerin/ dem Teilnehmer festgehalten, welche Schritte in Bezug auf die Arbeitsvermittlung unternommen werden sollen.
- Gleichzeitig werden erste **Kontakte zu potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern** hergestellt, die auf die Möglichkeit verwiesen werden, potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Praktika kennen zu lernen und auf Probe zu beschäftigen. Das **Praktikum** ermöglicht es allen Beteiligten, ihre Annahmen und Vorstellungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren.

- In Form von Praktikumsbesuchen wird eine **Integrationsberatung** der Betriebe gewährleistet. In Form von Telefonaten und Betriebsbesuchen wird den deutschen Gesprächspartnern ein Einblick in die problematische Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten gegeben. Durch Spiegelung eigener Erfahrungen im Ausland, im Umgang mit neuen, fremden Situationen oder beim Sprechen einer fremden Sprache wird Toleranz geweckt, was sich positiv auf die Verständigung zwischen deutschen Arbeitgeberinnen und -gebern und Arbeitnehmerinnen und -nehmern mit Migrationshintergrund auswirkt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nehmen während des Praktikums regelmäßig an Fortbildungstagen teil, um die Erfahrungen am Arbeitsplatz zu reflektieren und in konstruktive Schritte umzusetzen.

Arbeitsplatzvermittlung kann dann erfolgreich sein, wenn es gelingt, die Teilnehmenden in eine „Non-Konkurrenz“-Situation zu bringen. Das heißt, sie bewerben sich nicht auf ein Stellenangebot unter Hunderten von Arbeitssuchenden, sondern haben die Gelegenheit, im Praktikum ihre spezifischen, oft in den formalen Unterlagen nicht erkennbaren Fähigkeiten zu zeigen. So kann sich ein Arbeitsplatz erschließen, der vielleicht zunächst gar nicht zur Disposition gestanden hat.

Stärkung von Schlüsselqualifikationen erforderlichlich

Insgesamt besuchten 74 Personen (25 Frauen, 49 Männer) die Weiterbildungswerkstatt. 31 (43%) von ihnen gelang der Einstieg in die Arbeitswelt. Die schlechte Situation auf dem Arbeitsmarkt und die hohe Zahl der Arbeitssuchenden gegenüber wenigen offenen Stellen macht es arbeitslosen Migrantinnen und Migranten extrem schwer, im Wettbewerb zu konkurrieren. Wer die deutsche Sprache in Wort und Schrift nicht sicher beherrscht, hat auf dem Arbeitsmarkt nur die Möglichkeit, sich im Helferbereich zu bewerben. Menschen mit hoher beruflicher Vorqualifikation fällt es sehr schwer zu akzeptieren, dass sie in Deutschland keine annähernd gleichwertige Position bekleiden können. Ganz besonders gilt das für junge Akademiker, die ihre Ausbildung erst vor wenigen Jahren abgeschlossen haben. Frauen und ältere Migrantinnen und Migranten sind hierzu eher bereit.

Zudem verursacht die Migration häufig eine lange Zeit beruflicher Untätigkeit, die in vielen Fällen auch zu einer fachlichen Entfremdung führt.

Mit dem primären Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt vor Augen, muss in weiterer Projektarbeit schwerpunktmäßig bei der Stärkung der Schlüsselqualifikationen angesetzt werden. Darunter sind alle Fähigkeiten zu verstehen, die jenseits von ausbildungs- und berufsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen im Bereich allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale anzusiedeln sind – selbstständiges Handeln, Verantwortungsbewusstsein, Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit und Aufgeschlossenheit, um nur einige der „neuen“ Qualitäten zu benennen. Diese Kompetenzen werden trainiert, weil sie weit flexibler einsetzbar sind als das formale Fachwissen. Schlüsselqualifikationen befähigen die Migrantinnen und Migranten, Veränderungen des Lebens in die eigene Planung mit einzubeziehen, entsprechend auf sie zu reagieren und neue Strategien zu entwickeln. Die Verbesserung der Schlüsselqualifikationen erhöht die Chance von Migrantinnen und Migranten, Zugangswege zum deutschen Arbeitsmarkt zu finden, erheblich.

Entwicklungspartnerschaft:

IKK – Interkulturelles Kompetenz Zentrum

Teilprojekt:

Weiterbildungswerkstatt „IMA – Integration und Orientierung, Zugangswege zum deutschen Arbeitsmarkt“

Projektziel:

Ziel war es, die Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten zu erfassen und sichtbar zu machen und eine individuelle Strategie für die Integration in den Arbeitsprozess zu erarbeiten.

Projektträger:

Internationaler Bund, Osnabrück

Ansprechpartnerin:

Marion Isken

E-Mail: marion.isken@internationaler-bund.de

„Job-Brücke“ – Integration in Arbeit und in den Stadtteil

Monika Hartwig und Karin Hoffmann

Soziale und berufliche Integration sind nicht zu trennen

Das XENOS-Projekt „Integration in der Mitte Berlins“ leistet mit fünf Kooperationspartnern (Stadtteilgenossenschaft Wedding e.G., Kommunales Forum Wedding e.V., Gemeinsam im Stadtteil G.I.S. e.V. und Gesundheit Berlin e.V. sowie die Volkshochschule Berlin-Mitte) einen konkreten Beitrag zur interkulturellen Verständigung sowie zur beruflichen und sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten in zwei Stadtteilen im Berliner Bezirk Mitte. Der Projektrahmen umfasst insgesamt vier Aktionen:

Aktion 1: Gemeinwesenmediation

Aktion 2: Gesundheitsmultiplikatorinnen
(mit 12 türkischen Frauen)

Aktion 3: Dienstleistungsverantwortung
Stadtteilgenossenschaft

Im Rahmen der „Aktion 4“ wirken das Projekt „Arbeit und Nachbarschaft“ des Kommunalen Forums und die Volkshochschule mit ihrem Projekt „Schule i.d. VHS“ zusammen. Während das VHS-Projekt Jugendliche mit Migrationshintergrund auf den Realschulabschluss vorbereitet, führt das Projekt des Forums mit Hilfe eines Integrationsstufenmodells über die „Job-Brücke“ schrittweise, angepasst an die individuellen Lernbedingungen, Jugendliche und Erwachsene (80% mit Migrationshintergrund) in den lokalen und Berliner Arbeitsmarkt.

Kompetenzen ermitteln, Kommunikation fördern, Kreativität anregen

Im Rahmen der „Job-Brücke“ bilden die Teilnehmenden von internen und externen Dozentinnen und Dozenten angeleitete Teams, die in ihrer interkulturellen Zusammensetzung gemeinsam lernen und arbeiten. Interessenten können sich bei ihren „Wunsch“-Teams anmelden, die Gruppengröße ist je nach Thema unterschiedlich, im Durchschnitt nehmen etwa zehn bis zwölf Personen teil.

Von zwei Teams wird an ihren jeweiligen Lernorten im Stadtteil die vom Deutschen Jugendinstitut in München entworfene „Kompetenz-

bilanz für MigrantInnen“ (KB) mit Teilnehmenden erprobt und weiterentwickelt (s. hierzu auch den Beitrag von Stephan Schiele). Die KB war ursprünglich für die Arbeit mit Familien gedacht und bildet eine gute Grundlage. In der konkreten Arbeit zeigt sich, dass eine ständige Überarbeitung, sprachliche und Bedarfsanpassung erforderlich ist. So können nur in direkter Diskussion mit den Migrantinnen und Migranten sprachliche Unklarheiten beseitigt werden, z.B. stellte sich heraus, dass der Begriff „Vorbild“ für viele unverständlich war.

Diese KB geht über den üblichen Profiling-Ansatz hinaus, weil sie einen persönlichen, familiären, schulischen und/oder beruflichen Hintergrund aufnimmt. Das Arbeitsmaterial für die Bilanz wird mit Unterstützung von Künstlerinnen und Künstlern, die ebenfalls einen Migrationshintergrund haben und im Stadtteil leben und arbeiten, aufbereitet, um die Vorbereitungsphase auf die Berufsintegration für die Jugendlichen anschaulicher, farbiger und kreativer zu gestalten. Der erhöhte Spaßfaktor erleichtert den Zugang zu der individuellen Bilanzierung der eigenen Möglichkeiten. In ganzheitlicher begleitender Beratung werden mit den Teilnehmenden Hindernisse auf dem gewünschten Weg in den Beruf oder Job verbalisiert und Lösungen erarbeitet.

Andere interkulturell zusammengesetzte Teams betreiben gemeinsam die **Vertiefung des Spracherwerbs**. Hier werden Sprechkanäle geschaffen, indem Exkursionen mit interreligiöser Beteiligung, z.B. ins Jüdische Museum oder zur Gedenkstätte Deutscher Widerstand in Berlin durchgeführt werden. Die Besuche werden in gemeinsamen Gesprächen vor- und nachbereitet. Zusätzlich gibt es ein Angebot **„Alltagsdeutsch“** zur Vertiefung des Wortschatzes und zur Verbesserung des Hör-, Lese- und Schreibverständnisses.

Bei allen Maßnahmen geht es darum, Erlebnisse aus dem Alltag und aktuelle Ereignisse sprachlich aufzubereiten. So wurde ein Großbrand in Berlin, bei dem neun Migrantinnen und Migranten im Stadtbezirk ums Leben kamen, thematisiert. Anhand dieses Beispiels wurde deutlich,

wie tragisch es in Gefährdungssituationen sein kann, wenn die Sprache der Rettungskräfte nicht verstanden wird. Der entsprechende Wortschatz dient als Grundlage für die weitere Spracharbeit.

Integration in der Mitte Berlins

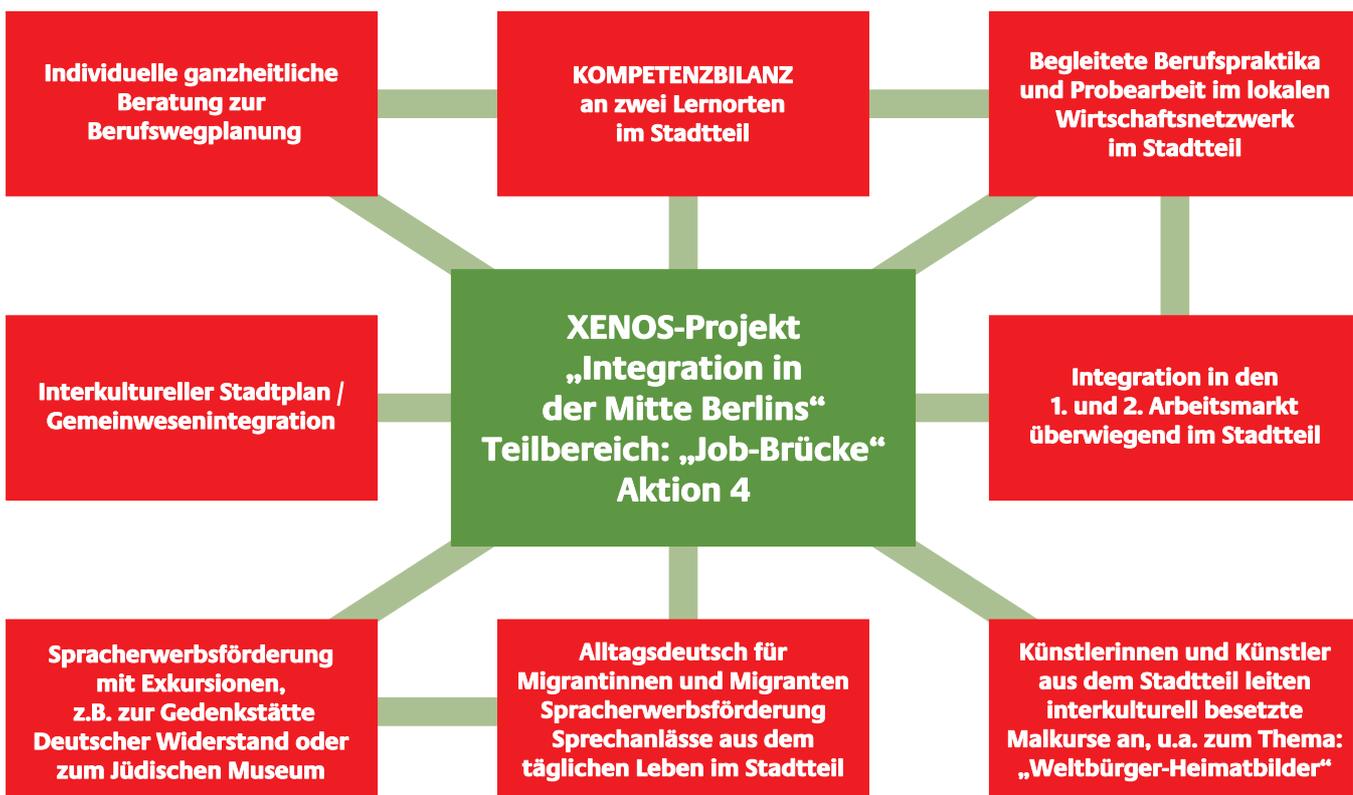
Auch andere kreative Maßnahmen fördern neben anderen Fähigkeiten den Sprachgebrauch. So wurde zum Beispiel ein **Interkultureller Stadtplan** mit Orten, die für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterschiedlicher Herkunftsländer in der näheren und weiteren Umgebung wichtig waren und sind, erstellt. Dieser Stadtplan kann von nachfolgenden Gruppen ergänzt werden, bzw. es kann auch ein neues, eigenes Produkt entstehen.

Oder es wurde mit fachlicher Anleitung durch einen italienischen Künstler die Kreativität der Teilnehmenden in einem Malkurs zum Thema „Weltbürger / Heimatbilder“ gefördert. Die Teilnahme an diesem Kurs war zusätzlich und freiwillig, das Angebot wurde weitaus besser angenommen als ursprünglich erwartet. Wie sich zeigte, hatten die Teilnehmenden zuvor nie die Chance, sich auf kreative Art auszudrücken. Die Ergebnisse aller Teilnehmenden wurden im Rahmen einer Ausstellung im Interkulturellen Gemeinwesenzentrum präsentiert. Die Besucherinnen und Besucher der Ausstellung zeigten großes Interesse an den Ergebnissen und es entstand ein Dialog über die „Künstlerinnen und Künstler“ und ihre Lebenssituation. Solche Aktionen werden auch weiterhin stattfinden.

Maßnahmen der Berufsorientierung und Hilfen zum Berufseinstieg

Aktion 4 – Teilbereich: „Job Brücke“

KOMMUNALES FORUM WEDDING e.V. Projekt „Arbeit und Nachbarschaft“





Der Maßnahmenkatalog: Fit für das Berufs- und Alltagsleben

- Entwicklung einer an den Bedarf von arbeitslosen Migrantinnen und Migranten und Deutschen angepasste Kompetenzbilanz als Instrument, das das herkömmliche „Profiling“ ablösen kann
- Individuelle ganzheitliche Beratung zur Berufswegplanung und -integration
- Entwurf eines Interkulturellen Berliner Stadtplanes
- Vorbereitung und Durchführung einer Ausstellung im „Interkulturellen Gemeinwesenzentrum“ Sprengelhaus im Bezirk Wedding mit dem Thema „Weltbürger-Heimatbilder“
- Exkursionen in der Stadt und im Kiez im Zusammenhang mit der Verbesserung des Spracherwerbs für den Alltag
- Entwurf und Erprobung eines Kursmoduls „Alltagsdeutsch für Migrantinnen und Migranten und Deutsche“
- Durchführung von Berufspraktika und Probearbeit im Gemeinwesen sowie im 1. Arbeitsmarkt im lokalen Wirtschaftsnetzwerk der Stadtteilgenossenschaft Wedding e.G.
- Integration in den 2. Arbeitsmarkt von bisher elf Arbeitslosen mit Migrationshintergrund und deren Coaching, eine Teilnehmerin ist inzwischen auf dem 1. Arbeitsmarkt tätig

Wichtigstes Element in dem Projektrahmen war die Kommunikation. Durch die intensive Zusammenarbeit in den Teams konnten über die geplanten Ziele hinaus positive Ergebnisse für die Teilnehmenden wie auch das Projektteam erreicht werden. Durch den Austausch wurde der Bedarf immer konkreter und deutlicher, so dass eine Anpassung und Erweiterung der Arbeitsgrundlagen vorgenommen wurde. Es wurden Gruppenprozesse in Gang gesetzt, in denen die Teilnehmenden voneinander lernten und sich gegenseitig unterstützten. Dies war als „Nebeneffekt“ eine sehr intensive Sprachförderung. Als besonderen Beitrag für ein Empowerment der Zielgruppe ist der Malkurs anzusehen. Hierdurch lösten sich viele Blockaden und die Teilnehmenden waren sehr stolz auf ihre Ergebnisse. Nicht zuletzt wurde hierdurch der Dialog mit Außenstehenden angeregt. Solche Aktionen werden auch weiterhin angeboten. Aufgrund des sehr großen ehrenamtlichen Engagements konnten die Kosten begrenzt werden. Insgesamt hat sich gezeigt, dass durch die Maßnahmen die integrative Berufs- und Gemeinwesenarbeit für Migrantinnen und Migranten genauso wie für Deutsche erfolgreich unterstützt werden kann.

**Maßnahmen der
Berufsorientierung
und Hilfen zum
Berufseinstieg**

Projekt:

„Integration in der Mitte Berlins“

Projektziel:

Förderung der interkulturellen Verständigung sowie der sozialen und beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten in zwei Berliner Stadtteilen

Projektträger:

Kommunales Forum Wedding, Projekt: „Arbeit und Nachbarschaft“, in Kooperation mit der Stadtteilgenossenschaft Wedding e.G., Projekt: „Parcours zur Erwerbs-sicherung“

Ansprechpartnerinnen:

Monika Hartwig und Karin Hoffmann
E-Mail: info@alles-in-arbeit.de

Brücken bauen – Sprach- und Kulturmittlung

Varinia Morales

Wenn Kommunikation ohne sprachliche und kulturelle Kompetenz nicht weiterführt

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft TransSpUK führt die Diakonie Wuppertal mit Flüchtlingen sowie Asylbewerberinnen und Asylbewerbern eine Qualifizierung zu Sprach- und Kulturmittlern durch. Anliegen ist es zum einen, mit der Qualifizierung und dem Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern einen Beitrag zur Verbesserung der gesundheitlichen und sozialen Versorgung von Flüchtlingen und Asylbewerberinnen und Asylbewerbern in Deutschland zu leisten. Ziel ist zum anderen, diesem Personenkreis, der jahrelang mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus in diesem Land lebt, berufliche Kompetenzen zu vermitteln und damit die Berufschancen branchenübergreifend und grenzüberschreitend zu erhöhen.

Die Mittlung zwischen Sprache und Kultur deckt einen Bedarf in öffentlichen Institutionen, kommunalen Behörden, Krankenhäusern sowie gemeinnützigen Einrichtungen ab, was durch die Beteiligung von 18 Kommunen aus Nordrhein-Westfalen Bestätigung findet. Beschäftigte in Regeldiensten sind bei Gesprächen mit nicht-deutschsprachigen Patienten und Klienten oft überfordert. Durch den Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern werden Kommunikationshemmnisse und Frustrationen auf beiden Seiten vermieden, was zum Abbau von Vorurteilen und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt beiträgt. Hervorzuheben ist auch, dass die Tätigkeit als Sprach- und Kulturmittler der Vorrangprüfung bei der Besetzung von freien Arbeitsplätzen durch Deutsche oder EU-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer standhalten kann. Aufgrund der speziellen kulturellen und sprachlichen Anforderungen kann nicht auf das bestehende deutsche Arbeitsmarktpotenzial zurückgegriffen werden.

Qualifizierung zu Sprach- und Kulturmittlern

Die Qualifizierung zu Sprach- und Kulturmittlern – SpraKuM – gliederte sich in eine zweijährige

theoretische Phase und eine darauf folgende einjährige praxisbezogene Qualifizierung. Im ersten sechsmonatigen Modul war der Fokus auf den Ausbau der Deutschkenntnisse sowie die Auseinandersetzung mit den jeweiligen Migrationserfahrungen gerichtet. Auf dieser Grundlage wurden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern interkulturelle, kommunikative, psychosoziale, medizinische und soziale Kenntnisse vermittelt. Um auf professioneller Ebene zwischen den Kulturen vermitteln zu können, gehörte während des gesamten Lernprozesses die stetige interkulturelle Sensibilisierung der Teilnehmenden wie auch der Dozentinnen und Dozenten zum Arbeitsschwerpunkt des Projektes. Hierfür wurden Fachkräfte im Konfliktmanagement herangezogen, Strategien zur Stressbewältigung ausgearbeitet und Methoden der Krisenintervention trainiert.

Die Entwicklung des Curriculums orientierte sich an den Anforderungen deutscher Ausbildungsberufe. Um Struktur und Aufbau des Curriculums, den Katalog der Qualifikationen und Kenntnisse sowie die zeitliche Gliederung des Lehrplans praxisnah zu gestalten, wurde mit verschiedenen Akteuren unterschiedlicher Ebenen gearbeitet. Eine Expertengruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus Medizin, Pflege, Gesundheit, Bildung und Migration entwickelte ein Rahmenprogramm mit Empfehlungen zu Qualitätsstandards und Ausbildungskriterien. Die Projektleitung überprüfte die Arbeits- und Lernmethoden wie auch die Lernkonzepte anhand von Fragebögen, Verfügungsstunden und durch Gespräche mit den Teilnehmenden sowie den Dozentinnen und Dozenten. Das Qualifizierungskonzept wurde anschließend vom Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf anerkannt und zertifiziert.

Es bleibt zu erwähnen, dass die Maßnahmen während der gesamten Projektphase über die Kompetenzvermittlung hinaus einen elementaren Einfluss auf die Stärkung des Selbstwertgefühles seitens der Flüchtlinge, Asylbewerberinnen und Asylbewerber genommen und damit wesentlich zum Empowerment beigetragen

haben. Die Strukturierung des Alltags sowie die Perspektivfindung sind nur einige Aspekte, die der Problemkumulation dieser benachteiligten Zielgruppe entgegenwirkt. Über ihre Teilnahme hinaus wirkten die Flüchtlinge aktiv an der Weiterentwicklung und Bekanntmachung der Qualifizierung mit. Ihre Beiträge reichten von Berichten in Zeitschriften, Presse, Rundfunk und Fernsehen bis zu Referentenfunktionen in Schulen oder auf interkulturellen Veranstaltungen. In Arbeitsgruppen vertieften sie ihre Kenntnisse und konnten sich kreativ einbringen. So kam es u.a. zur Erarbeitung und Veröffentlichung eines Gesundheitswegweisers für Migrantinnen und Migranten, Theateraufführungen in Berlin und Wuppertal, einer landesweiten Foto- und Kunstausstellung oder der Erstellung einer Website. Die Theateraufführungen und die Ausstellung waren wichtige Ansätze zur Stärkung der Handlungskompetenz der Beteiligten. Neben den kommunikativen Fertigkeiten konnten sie ihre organisatorischen Kompetenzen erweitern und Arbeitsweise und Strukturen verschiedener Behörden und Einrichtungen näher kennen lernen.

Brücken bauen – Mittler zwischen den Kulturen

Nach Abschluss der theoretischen Phase absolvierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bis zu vier Praktika im Bereich Gesundheit und Soziales. Während dieser Zeit wurden sie durch Supervision begleitet und besuchten Fortbildungen. Als positives Feedback kann insbesondere die Nachfragedynamik bewertet werden, die von den Praktikumsstellen ausgehend entstand. So wurden die Sprach- und Kulturmittler zum einen direkt an Institutionen mit Bedarf weiter vermittelt, zum anderen sind funktionierende Netzwerke für die Koordination von Sprach- und Kulturmittlung entstanden. Auf diese Weise konnten insgesamt 200 Einrichtungen der Regelversorgung in NRW diese Form der Kommunikationsunterstützung in Anspruch nehmen. Insgesamt wurden so über 1.300 Dolmetscheinsätze registriert, wobei ein weitaus größerer Bedarf festgestellt wurde, der aber aufgrund bislang zu geringer Zeit- und Personalkapazitäten unberücksichtigt bleiben musste. Der Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern bedeutete für die Praktikumsstellen eine wichtige Arbeitserleichterung. Hervorzuheben ist insbesondere der deutliche Abbau von kultur- und sprachbedingten Differenzen zwischen den Einrichtungen und ihrem Klientel.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfuhren während der Praktika Anerkennung und Aufwertung ihrer sprachlichen und kulturellen Kompetenzen. Ihnen wurde bewusst, dass sie aufgrund ihres Migrationshintergrundes als Expertinnen und Experten wahrgenommen wurden. Sie konnten vorhandene Arbeitsstrukturen qualitativ verbessern, indem sie mit ihrem Hintergrundwissen über kulturelle Aspekte zu einer genaueren Problemanalyse beitrugen. Durch eben diese Vermittlung ergaben sich auch seitens der Ansprechpartnerinnen und -partner der Einrichtungen neue Sichtweisen und eine oftmals emphatischere Herangehensweise. Sprach- und Kulturmittlung bedeutet für alle Seiten eine Bereicherung. Für die Aufnahmegesellschaft stellt es eine erhebliche Erleichterung des Integrationsprozesses dar. Denn durch die Weitergabe kulturspezifischer Kenntnisse können u.a. Vorurteile – der Nährboden für Diskriminierungen – abgebaut werden. Und für den Arbeitsmarkt werden Grundvoraussetzungen für sinnvolle Beschäftigungsalternativen im Bundesgebiet geschaffen.

Entwicklungspartnerschaft:

TransSpuK – Transfer von Sprache und Kultur
(Projekt der zweiten Förderrunde heißt:
TransKom gesund & sozial)

Teilprojekt:

SpraKuM – Qualifizierung von AsylbewerberInnen zu Sprach- und KulturmittlerInnen
Projektträger: Diakonie Wuppertal

Projektziel:

Qualifizierung von Flüchtlingen zu Sprach- und Kulturmittlern im Gesundheits- und Sozialwesen zur Verbesserung der Verständigung zwischen Zuwanderern und Mehrheitsgesellschaft

Ansprechpartnerin:

Varinia Morales
E-Mail: morales@migrationsdienst-wuppertal.de
Internet: www.transkom.info
www.sprakum.de

Sensibilisierung von Zielgruppen und Öffentlichkeit

Für politische und gesellschaftliche Prozesse ist die öffentliche Meinungsbildung und die Herausbildung von Meinungsführern eine wichtige Entscheidungsgröße. In diesem Zusammenhang kommt man schnell auf „die Medien“ zu sprechen – einerseits wichtige Grundlage einer demokratisch orientierten Wertegemeinschaft, andererseits allseits gefürchtet als ein Machtinstrument der „Meinungsmache“. Täglich erleben wir, wie durch die Medienkanäle schnell und wirkungsvoll Stimmungen erzeugt und Meinungen verfestigt werden können.

Das wird auch immer wieder bei dem Thema Zuwanderung deutlich. Obwohl auch positive Berichterstattungen in den Medien erscheinen, überwiegt bei vielen Bürgerinnen und Bürgern die Angst vor Überfremdung. Einzelne Begriffe („Leitkultur“) oder einprägsame Slogans finden schneller Eingang in Gehör und Bewusstsein als differenzierte Betrachtungen.

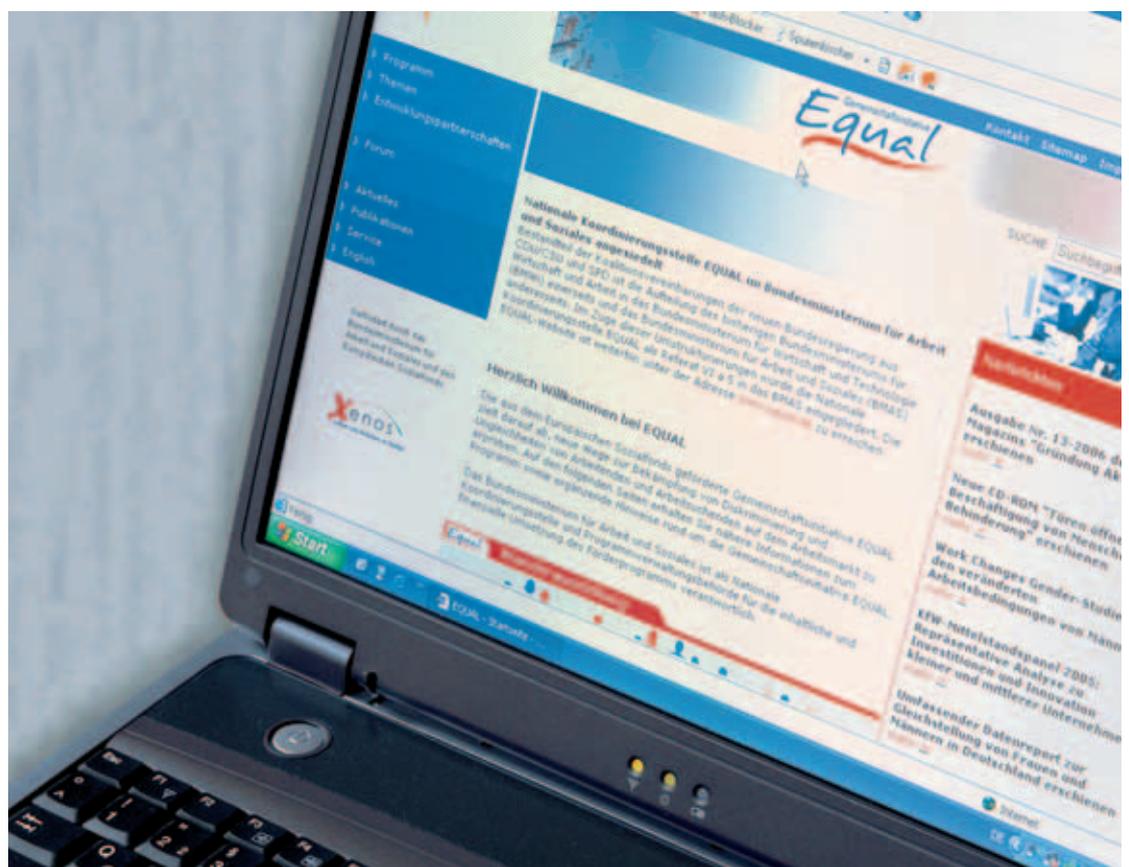
Festzuhalten bleibt, dass die Medien und ihre Nutzungsmöglichkeiten sehr vielfältig sind, eine große Breitenwirkung erzielen und über verschiedene Informationskanäle eine gezielte Ansprache von Zielgruppen ermöglichen. Diese

Vorteile können auch für Aufklärungs- und Informationsarbeit genutzt werden. Um auf die jeweiligen Publikumsbedürfnisse einzugehen und die Aufmerksamkeit zu fesseln, können in der Medienarbeit sachliche Informationen anschaulich aufbereitet und mit emotionalen und menschlichen Elementen kombiniert werden.

Zahlreiche Projektinitiativen in EQUAL und XENOS nutzen die Vorteile und Möglichkeiten der Medienarbeit, um in einer bedarfsorientierten Zielgruppenansprache und Öffentlichkeitsarbeit die Themen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Toleranz und Interkulturalität zu thematisieren.

Ziel ist es zum einen, innovative Produkte zu erstellen, die durch das Medienformat eine kreative Behandlung von „Problemthemen“ ermöglichen. Ein Film z.B. bindet die Aufmerksamkeit der Zuschauer über einen längeren Zeitraum, Radiosendungen können ganz „nebenbei“ etwas Neues vermitteln.

Neben der Erzeugung von Produkten, die sich für den Einsatz in verschiedenen Zusammenhängen – Schulunterricht, Jugendarbeit, Semi-



nare, Fortbildungen in Unternehmen usw. – eignen, erweist sich aber auch die Produkterstellung selbst als wichtiger Ansatz für eine Auseinandersetzung mit den Themen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Indem Medienprodukte entwickelt werden, erfolgt auch eine inhaltliche Auseinandersetzung mit Themen, die in anderer Form womöglich nicht auf Interesse stoßen würden. Das hat sich insbesondere bei der Zielgruppe der Jugendlichen gezeigt. Durch die Medienarbeit konnten sie auf kreative Weise ihren eigenen Ansatzpunkt finden, sich mit Vorurteilen, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu befassen und zeigten dadurch eine große Offenheit. Indem die Jugendlichen passende Ausdrucksformen für ihre Denkmuster gefunden haben, erreichen sie auch andere aus ihrer „Szene“ wesentlich treffsicherer als manch „professionelle“ Maßnahmen.

Um einen möglichst breiten Personenkreis zu erreichen, wurde im Rahmen von EQUAL und XENOS die Vermittlung von Kompetenzen in der Medienarbeit in Schulen und Jugendeinrichtungen betrieben, so dass die Lehrkräfte und die Sozialarbeiterinnen und -arbeiter Angebote der Medienarbeit kontinuierlich und dauerhaft durchführen können.

Bei allen Projektmaßnahmen hat sich gezeigt, dass mit der Medienarbeit eine sehr große Wirkung bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit erzielt werden kann. Die Teilnehmenden zeigten eine große Begeisterung, erweiterten ihr Bewusstsein und erlernten neue Kompetenzen – inhaltlich, technisch und methodisch, die vor allem bei den Jugendlichen auch zur Stärkung des Selbstbewusstseins führten. Sie wurden zu wichtigen Mittlern ausgebildet und mit ihren Produkten kann langfristig ein sehr großer Personenkreis erreicht werden. Zudem erwies sich der Ziel-Mittel-Einsatz als sehr günstig. Die Maßnahmen der Medienarbeit waren keine einmalige Angelegenheit, sondern können in Zukunft immer wieder durchgeführt werden.

Medienarbeit als Medium für mehr Toleranz

Günther Anfang

Erfahrungen und Standpunkte mit Hilfe von Medien artikulieren

„Also *format*, das hat mir viel gebracht, weil davor hab ich halt anders gedacht. Wenn mir irgendeiner blöd kommt, dass ich ihm gleich eine rein haue und so, aber jetzt mach ich das halt nicht, dass ich gleich schrei oder so. Man kann auch normal mit den Menschen reden, das hab ich gelernt...“ (Alex, 17 Jahre).

Dies ist nur eine der vielen Antworten, die Jugendliche im Rahmen des XENOS-Projektes „*format* – Medienarbeit für Toleranz“ auf die Frage, was für sie Toleranz bedeute, gaben. Das Projekt, das zum Ziel hatte, Jugendliche anzuregen, sich mit Hilfe aktiver Medienarbeit mit dem Thema intensiv zu beschäftigen, wurde von November 2001 bis Oktober 2004 in rund 50 Einrichtungen der berufsbezogenen Jugendhilfe in ganz Bayern durchgeführt. Über 800 junge Auszubildende, Berufsschülerinnen und Berufsschüler sowie Beteiligte an beruflichen Bildungsmaßnahmen wurden von *format* erreicht und hatten Gelegenheit, ihre Alltagserfahrungen, Sichtweisen und Standpunkte zu diesem Thema mit Hilfe von Medien zu artikulieren. In Form von Kurzfilmen, Multimediaproduktionen und Radiobeiträgen wurde das Thema „Toleranz“ beleuchtet und einer kritischen Reflexion unterzogen. Dabei ging es nicht nur um die inhaltliche Auseinandersetzung, sondern auch um die Aneignung grundlegender Kenntnisse der Mediennutzung und -produktion. Da Medienkompetenz in nahezu allen Berufsbereichen als wichtige Basisqualifikation gefordert ist, war ein weiteres Ziel der *format*-Seminare, diese Schlüsselqualifikation in ihren Grundzügen zu erwerben. Zielgruppe waren nicht nur Jugendliche, sondern auch Multiplikatoren der Jugendarbeit, die für diese Arbeit mit Jugendlichen qualifiziert werden sollten, um nachhaltige Wirkungen über den Projektzeitraum hinaus zu garantieren.

Intensive Fortbildung oder Schnupperkurs

Zur Durchführung des Projekts wurden drei verschiedene Bausteine unterschiedlicher Dauer

und Schwerpunktsetzung entwickelt, die je nach Bedarf und Möglichkeiten eingesetzt wurden. Der Baustein A dauerte eine Woche und bot Jugendlichen die Möglichkeit zu einer intensiven Auseinandersetzung mit verschiedenen Medien und dem inhaltlichen Thema „Toleranz“. Baustein B vermittelte Jugendlichen in drei Tagen Grundkenntnisse und war als Schnupperkurs zur ersten Orientierung im Umgang mit dem Thema angelegt. Baustein C richtete sich an Multiplikatoren der berufsbezogenen Jugendhilfe und dauerte jeweils zwei Tage. Er diente zur inhaltlichen Auseinandersetzung und Sensibilisierung der Multiplikatoren für die thematisch aktive Medienarbeit mit Jugendlichen.

Exemplarischer Ablauf einer Projektwoche:

1. Tag: - Auseinandersetzung mit dem Thema „Toleranz – Intoleranz“, eigene Recherche von Sachinformationen;
- Aufteilen in die Kleingruppen: Internet-, Radio- und Fernsehjournalismus
2. Tag: - Einführung in grundlegende Techniken des jeweiligen Mediums sowie in Grundlagen des Internet-, Radio- und Fernsehjournalismus;
- Ausarbeitung und Konkretisierung von Struktur und inhaltlicher Ausrichtung der Beiträge sowie
- Erarbeitung eines dramaturgischen Konzeptes
3. Tag: - Reporter unterwegs:
Die Teilnehmenden sammeln für ihre Beiträge Interviews, O-Töne, Bilder, Stimmungen
4. Tag: - Schnitt in den Audio- und Videostudios; Arbeit mit Bildbearbeitungs- und Grafikprogrammen sowie HTML-Editoren; Endfertigung der Beiträge
5. Tag: - Präsentation und Auswertung aller Beiträge im Plenum.
- Anschließend: Aufbereitung der Beiträge für den öffentlichen Zugang über das Internet



Soziale und persönlichkeitsstärkende Effekte

Um Aufschluss darüber zu erhalten, inwieweit die Zielsetzung des Projekts, Toleranz bei Jugendlichen zu fördern, auch in die Praxis umgesetzt werden konnte, wurden die format-Seminare wissenschaftlich evaluiert. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage der Resonanz des Projektes bei den Jugendlichen sowie die Auswirkungen der Seminare auf ihr tägliches Verhalten.

Ein wesentliches Ergebnis der Evaluation war, dass das Projekt vor allem soziale und persönlichkeitsstärkende Effekte auf die Jugendlichen hatte. „Ich hab ein bisschen Selbstvertrauen gewonnen, dadurch dass ich Leute angesprochen hab und ja, doch von der Technik her auch.“ (Robert, 16 Jahre) In der Kleingruppenarbeit konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eigenes tolerantes Verhalten erproben und mit anderen Jugendlichen diskutieren. Als sehr erfolgreich hat sich auch die Konzentration auf persönliche Themen erwiesen, mit der die Aufmerksamkeit und Motivation der jungen Menschen gewonnen wurde. Trotz der Skepsis einiger Jugendlicher zu Beginn der Schulungen zeigte sich sehr schnell, dass die Medienarbeit gruppenspezifische Prozesse förderte und sich die Jugendlichen mehr und mehr für das Thema „Toleranz“ begeisterten.

Der Umgang mit Medien war in den format-Seminaren ein wichtiger Schwerpunkt. So erhielten die Teilnehmenden einen Einblick in die technische Handhabung einer Kamera, des Computers oder eines Audioschnittplatzes. Durch die Evaluation stellte sich heraus, dass es für die Jugendlichen weit wichtiger war, sich durch den Medienumgang technisch kompetent zu fühlen, als das Gelernte später auch tatsächlich einmal anzuwenden.

Die Beschäftigung mit Toleranz fand auf der Ebene konkreter Erfahrungen der Seminarteilnehmenden statt. Da die Jugendlichen in ihrem Umfeld häufig auf Intoleranz stießen oder auch

selber immer wieder Probleme hatten, anderen tolerant zu begegnen, war es nahe liegend, Themen aus dem Alltag der Jugendlichen aufzugreifen: Cliquenkonflikte, Drogenprobleme, Vorurteile gegenüber anderen Kulturen. Die von den Jugendlichen erstellten Medienprodukte spiegeln diese Erfahrungen wider und machen deutlich, wie wichtig eine reflexive Auseinandersetzung mit diesen Themen ist. „Toleranz ist für mich, andere Menschen zu akzeptieren und einfach mit ihnen auszukommen“ (Markus, 19 Jahre). „Beim Thema Toleranz haben wir Hautfarbe, Religion usw. als Gründe aufgezählt, dass man deshalb ausgegrenzt wird. Und dabei sind wir auch auf Schwule und Lesben gekommen, weil das auch ein wichtiges Thema ist...“ (Christiane, 16 Jahre). Sie zeigen aber auch, dass einmalige Interventionen nur Anstöße geben können, deren Nachhaltigkeit nicht gesichert ist.

Eine ausführliche Darstellung des Projekts ist in der Broschüre „format – Medienarbeit für Toleranz“ zu finden, die im Kopäd Verlag erschienen ist. Die Broschüre enthält auch eine CD-ROM mit ausgewählten Medienproduktionen, die im Rahmen des XENOS-Projekts entstanden sind.

Projekt:
format – Medienarbeit für Toleranz

Projektträger:
JFF - Institut für Medienpädagogik in
Forschung und Praxis in Kooperation mit
dem Medienzentrum Parabol

Zielsetzung:
format will Jugendliche anregen, sich mit
Hilfe aktiver Medienarbeit mit dem Thema
Toleranz auseinander zu setzen und
Reflexionsprozesse anregen.

Ansprechpartner:
Günther Anfang
E-Mail: anfang@jff.de

Sensibilisierung
von Zielgruppen
und Öffentlichkeit

Mit aktiver Medienarbeit gegen Rechts

Katharina Hamann

Medien sind wirkungsvoll bei Auseinandersetzung mit rechten Inhalten

In der Jugendarbeit sind Sozialpädagoginnen und -pädagogen häufig mit Rassismus, Antisemitismus und anderen Formen von Ausgrenzung konfrontiert. Ihnen fehlt es jedoch oft an Ansatzpunkten, um Mädchen und Jungen wirksam zu erreichen und ausgrenzendes Verhalten ebenso wie gesellschaftlichen Rassismus zu thematisieren. Zusätzlich existieren im sozialpädagogischen Alltag kaum Möglichkeiten, sich intensiv mit Rassismus und entgegengewirkenden Strategien auseinander zu setzen.

Ein erfolgversprechender Handlungsansatz sind Medienprojekte. In der Weiterbildung *Aktive Medienarbeit gegen Rechts*, gefördert aus Mitteln des XENOS-Programms, werden Multiplikatoren der Jugendsozialarbeit zum einen für die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Themen Ausgrenzung und Rassismus sensibilisiert. Gemeinsam werden Möglichkeiten wie Grenzen sozialpädagogischer Intervention diskutiert. Zum anderen bekommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der aktiven Medienarbeit ein wirkungsvolles Instrument vermittelt, mit dem Jugendliche zur Auseinandersetzung mit rechten Inhalten motiviert werden. Während dieser Phase werden insbesondere Kenntnisse über den Einsatz von Video, Hörfunk und Computer in der Jugendsozialarbeit vermittelt, dazu gehören die Nutzungsmöglichkeiten und Bedienung der Medientechnik.

Nach der Ausbildungsphase führen die Multiplikatoren eigene Medienprojekte durch. Der Verein Medienpädagogik e.V. vermittelt nicht nur die Kenntnisse für diese medienpädagogischen Projekte, sondern begleitet und unterstützt ebenfalls die praktische Umsetzung vor Ort. Dies festigt die erlernten Inhalte und legt den Grundstein für eine dauerhafte Aufnahme aktiver Medienarbeit gegen Rechts in den einzelnen Einrichtungen.

In dieser Praxisphase werden Jugendliche, unter anderem aus sozialen Brennpunkten in Sachsen, zur Auseinandersetzung mit ausgrenzendem Verhalten, Rassismus und rechten Einstellungen

angeregt. Durch die Weiterbildung soll weiterhin der Austausch zwischen Einrichtungen in Sachsen und darüber hinaus gefördert und eine Zusammenarbeit auch nach Ende der Weiterbildung angeregt werden.

Medien wecken Interesse, Motivation und Kreativität

Medien, wie zum Beispiel Video und Internet, sind für Jugendliche hochattraktiv und treffen unabhängig von Schicht und Status auf eine breite Akzeptanz. Dies macht den Einsatz von Medien für die Arbeit mit Jugendlichen besonders interessant.

Die aktive Medienarbeit macht sich die Beliebtheit der Medien zunutze. Selbst benachteiligte Jugendliche, bei denen herkömmliche Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen nicht greifen, können auf diese Weise erreicht und motiviert werden. Auch jene, die mit Schrift und Sprache Probleme haben, können mittels Medien alternative Ausdrucksformen finden, um ihre Themen und Meinungen darzustellen. Mit Medien können besonders gut Themen bearbeitet werden, die bei Jugendlichen ansonsten eher auf Ablehnung stoßen würden. Fernsehen, Internet und Radio gehören zum Alltag und gelten als cool, das Interesse an den Medien kann genutzt werden, um thematisch zu arbeiten. So ist die aktive Medienarbeit eine wirksame Methode für die Arbeit gegen Rechts, wirksamer als manche pädagogische Intervention oder Gesprächskreise.

Aktive Medienarbeit versteht sich als Teil handlungsorientierter Pädagogik, d.h. durch eigenes Handeln werden Inhalte erlernt, dabei stehen die Lebens- und Medienwelten der Jugendlichen im Mittelpunkt. Inhaltlicher Ausgangspunkt für Medienprojekte bilden die Realität und das Interesse der Jugendlichen. Die praktische Ausrichtung der handlungsorientierten Pädagogik wurde auch bei der Konzeption des Weiterbildungscurriculums, das in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Medienpädagogik und Weiterbildung der Universität Leipzig erarbeitet wurde, befolgt. Learning by doing

heißt es für die Sozialpädagoginnen und -pädagogen, wenn es um das Erlernen neuer technischer Anwendungsgebiete geht. So wurden in der Weiterbildung eigene Medienprodukte erstellt, wie z.B. interaktive Bildergeschichten für das Internet, Hörspiele und Filme gegen Rechts. Die Multiplikatoren lernen dabei, mit der Technik umzugehen und erhalten didaktische Anregungen zur Umsetzung an ihrem Arbeitsplatz. Die Ausrichtung der Weiterbildung an der Realität der Jugendarbeit ist dem Verein Medienpädagogik e.V. besonders wichtig, d.h. es wird weitgehend auf teure Software verzichtet und vornehmlich mit kostenloser Free- oder Shareware gearbeitet, weiterhin wird auf preiswerte Technik und Anforderungen einer Minimalausstattung hingewiesen.

Im Ergebnis – neue Produkte, Einsichten und Kompetenzen

Die Resonanz auf die Weiterbildung ist sehr positiv. An Interesse mangelt es in Einrichtungen der Jugendsozialarbeit nicht. Aber kostenlose Angebote, die nicht nur aus Vortrag und Diskussion bestehen oder neben der Auseinandersetzung mit rechten Inhalten auch Methoden vermitteln, sind selten. Die Erfolge und Erfahrungen der ersten Projektdurchführung haben den Verein daher veranlasst, die Weiterbildung ein zweites Mal anzubieten. Insgesamt produzierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fünf interaktive Bildergeschichten, vier Hörspiele und fünf Kurzfilme. Anfängliche Vorbehalte gegenüber der Technik konnten mit dem praktischen Ansatz der Weiterbildung abgebaut werden. Das wichtigste Ziel, die Übertragung der Ergebnisse auf die Praxis, konnte über die Erwartungen hinaus erfüllt werden. Nach Ende der ersten Weiterbildungsphase waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hoch motiviert, in Zukunft auch eigene Projekte durchzuführen. Gewissermaßen als „Nebeneffekt“ entstand ein Netzwerk unter den Einrichtungen der Jugendarbeit, die gemeinsam ein Projekt – „D-A-S-H - Aktiv gegen Ausgrenzung in Sachsen“ – durchführten. Dabei entstanden unter anderem mehrere Bildergeschichten im Computerformat

(abrufbar unter: www.d-a-s-h.org/projekte/), die sich mit Ausgrenzung, Mobbing und Gewalt beschäftigen, sowie ein Spielfilm. Damit wurde der Grundstein für eine längerfristige Zusammenarbeit gelegt, einige Einrichtungen pflegen nach wie vor den Kontakt, unterstützen sich gegenseitig bei ihren Medienprojekten und planen neue Gemeinschaftsprojekte. Die Evaluation hat bestätigt, dass ein Angebot wie die Weiterbildung *Aktive Medienarbeit gegen Rechts* mit seiner längerfristigen und umfassenden Ausrichtung nicht nur einrichtungsintern, von den Sozialpädagoginnen und -pädagogen und den Jugendlichen, als sehr sinnvoll erachtet wird, sondern darüber hinaus den Austausch von Einrichtungen fördert.

Projekt:

Aktive Medienarbeit gegen Rechts
Weiterbildung für Multiplikatoren der
Jugendsozialarbeit

Projektträger:

Medienpädagogik e.V. Leipzig in Zusammen-
arbeit mit dem Lehrstuhl für Medienpä-
dagogik und Weiterbildung der Universität
Leipzig

Zielsetzung:

Während der Weiterbildung werden
Multiplikatoren aus der Jugendsozialarbeit
für die Themen Rassismus und Ausgrenzung
sensibilisiert, mit den Methoden der Aktiven
Medienarbeit bekannt gemacht und
erhalten grundlegende Fertigkeiten im
Umgang mit den Medien Hörfunk, Video,
Internet und für die Bildbearbeitung. Die
Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden
befähigt, eigene thematische Medienpro-
jekte in ihren Einrichtungen durchzuführen.

Kontakt:

Medienpädagogik e.V.
Katharina Hamann
Emil-Fuchs-Straße 1
04105 Leipzig
Tel: 0341/9735 898
E-Mail: info@mepaed.de
Internet: www.mepaed.de/xenos

„Der Fremde im Spiegel“ – 25 Filmminuten für mehr Toleranz

Michaela Goetsch

Emotionen wecken, zum Nachdenken anregen

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ProInteCra hat im Rahmen ihrer transnationalen Partnerschaft den Kurzfilm „Der Fremde im Spiegel“ als ein didaktisches Produkt gegen Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz geschaffen. Ziel war es, Institutionen in den Bereichen berufliche Bildung, Migration und Jugendarbeit sowie Unternehmen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ein Medium an die Hand zu geben, um das Thema Fremdenfeindlichkeit im Berufsalltag zu thematisieren. Neben Multiplikatoren aus der pädagogischen Arbeit gehören auch junge Berufstätige, Auszubildende und Schülerinnen und Schüler ab Klasse 8 zu den Zielgruppen des Films.

Wichtige Voraussetzung für die Produktstellung war, dass der Film sowohl Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund als auch Personen, die sich bisher wenig mit der Thematik des Fremdseins auseinander gesetzt haben, ansprechen sollte. Ein weiteres Kriterium war, dass der Film auch in den Partnerländern der Entwicklungspartnerschaft ProInteCra, Italien und Österreich, einsetzbar ist. Wichtig war den EQUAL-Partnern aus Deutschland, Österreich und Italien, einen Film zu erstellen, der nicht mit „erhobenem Zeigefinger“ daherkommt; auch eine Dokumentation oder Reportage sollte es nicht werden, sondern ein unterhaltsamer Kurzspielfilm, der Emotionen weckt, zum Nachdenken, zur Diskussion und Reflexion anregt.

Der Film wurde in erster Linie entwickelt, um in der pädagogischen Arbeit in allgemein- und berufsbildenden Schulen, in der außerschulischen Jugendarbeit sowie in der Aus- und Fortbildung von Multiplikatoren und in der Personalarbeit eingesetzt zu werden. Neben dem Endprodukt als solchem, von dem alle beteiligten Partner in ihrem jeweiligen Projektumfeld direkt profitieren, brachte die gemeinschaftliche Filmherstellung auch insgesamt einen großen Mehrwert für die transnationale Zusammenarbeit; sie wurde dadurch für alle fassbarer und zielgerichteter.

Einprägsame Vermittlung komplexer Inhalte

Mit der Produktion des Films wurde ein verhältnismäßig kostenaufwändiges Medium gewählt, um in konkreten Situationen verschiedene Zielgruppen aber auch die breite Öffentlichkeit für die Themen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Vorurteile und Klischees zu sensibilisieren. Für die Entscheidung der Projektverantwortlichen sprachen vor allem folgende fünf Annahmen:

Ein Film kann

- die Aufmerksamkeit der Zielgruppe stärker und über einen längeren Zeitraum binden als jedes andere Medium.
- große Informationsmengen einprägsam vermitteln.
- komplexe Kontexte anschaulich darstellen.
- in prägnanter Weise eine Entwicklung beschreiben.
- wirkungsvoller als jedes andere Medium Emotionen erzeugen.

Indem die Informationen in eine Geschichte verpackt werden, die auch Emotionen transportiert, kann das Thema „Fremdenfeindlichkeit im Berufsalltag“ den Menschen näher gebracht werden.

Film regt zu lebhafter Diskussion an

Die beteiligten Projektpartner konnten vorab nur wenig oder keine Erfahrungen in der Erstellung visueller Medien vorweisen. Mit kompetenten Partnern ist es jedoch gelungen, einen professionellen Kurzfilm zu kreieren, der in der Öffentlichkeit auf eine äußerst positive Resonanz stößt. Da er im Spielfilm-Format konzipiert ist, spricht er auch besonders viele Jugendliche an und leistet somit einen Beitrag zur Förderung interkultureller Toleranz bei jungen Menschen. Multiplikatoren, die den Film eingesetzt haben, berichten, dass der Film zu lebhaften Diskussionen angeregt hat.

Aufgrund des großen Erfolgs wurde der Film in den Verleih der Landesfilmdienste aufgenommen. Bis Ende des Jahres 2005 wurde er über



500 Mal ausgeliehen und von rund 5.500 Personen angeschaut. Am häufigsten wurde der Film von Trägern der Erwachsenenbildung ausgeliehen, gefolgt von Schulen, Medienzentralen und Trägern der Jugendarbeit.

Zum Inhalt des Films:

„Der Fremde im Spiegel“ erzählt die Geschichte zweier junger Männer in Deutschland, die als Schweißer einen harten Job erledigen. Marius ist Deutscher, Damir stammt aus Südosteuropa. Die beiden können sich nicht besonders gut leiden; bei einem Streit um ein vergessenes Werkstück treten ihre Vorurteile und Feindseligkeiten offen zutage. Es kommt zu einem Unfall mit schwerwiegenden Folgen. Erst der Blick in den Spiegel zeigt, was passiert ist: die Körper der beiden wurden vertauscht. Da der Rückweg versperrt scheint, bleibt den beiden nichts anderes übrig, als das Leben des jeweils anderen weiter zu leben – und das hält für beide einiges an Überraschungen bereit.

Damir im Körper des Deutschen Marius erhält die Chance, sich weiterzubilden. Er tut dies mit Eifer und Engagement und eröffnet bald darauf seine eigene Schlosserei. Marius im Körper Damirs erlebt all die frustrierenden, demütigenden und gefährlichen Situationen, denen man als Migrant ausgesetzt sein kann. Damir im Körper des Marius wird für einen Preis vorgeschlagen, Marius erfährt davon und schleicht sich bei der Veranstaltung ein. Dabei kommt es wiederum zu einem Unfall und beide wechseln in ihren eigenen Körper zurück.

Der Drehbuchautor und Regisseur des Films, Reinhard Günzler, erhielt 1996 den „Prix Europa“ für einen Kurzfilm über jüdische Jugendliche, er gewann 1998 und 1999 den „Deutschen Wirtschaftsfilmpreis“ mit phantasievollen und ästhetisch eindrucksvollen Filmen für die Stiftung Warentest und die Stiftung Verbraucher Institut, er drehte Kinospots gegen Ausländerfeindlichkeit für die Berliner Aus-

länderbeauftragte sowie Videoclips und Musikfilme für bekannte Bands. Im Jahr 2003 erhielt er den Drehbuchpreis der Deutschen Bundesstiftung Umwelt.

Wo kann man den Film beziehen?

Der EQUAL-Kurzfilm „Der Fremde im Spiegel“ kann bei den bundesweiten Niederlassungen der Landesfilmdienste ausgeliehen oder direkt von der Website (www.landesfilmdienste.de) heruntergeladen werden. Bildungsträger, Schulen, Firmen u.a. können den Film zum Thema Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz zur Information oder Weiterbildung nutzen.

Der Kurzfilm „Der Fremde im Spiegel“ von Reinhard Günzler gegen Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz wurde durch die koordinierende Stelle der Entwicklungspartnerschaft ProInteCra-BGZ in Kooperation mit den transnationalen Entwicklungspartnerschaften ‚Miteinander arbeiten und leben‘ in Österreich und ‚Persona‘ in Italien realisiert. Projektträger: BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH

Entwicklungspartnerschaft:

ProInteCra- Professional Integration of Immigrants in Skilled Crafts

Zielsetzung:

ProInteCra will die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten in das Handwerk fördern.

Kontakt:

Michaela Goetsch
BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH
Pohlstraße 67
10785 Berlin
Tel.: 030 / 8099410
E-Mail: goetsch@bgz-berlin.de
Internet: www.bgz-berlin.de

Radio AMIKU – Neues über Migration hören

Hatice Müller-Aras

Kompetenzen und Ressourcen statt Schwierigkeiten

Hauptziel der Radio-Arbeit im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft AMIKU war eine gezielte Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Bezug auf die Kompetenzen und Ressourcen der hier lebenden Migrantinnen und Migranten. Die Ausgangsüberlegung zum Projekt basierte auf dem in der breiten Öffentlichkeit vorherrschenden Bild, dass die Gruppe der Migrantinnen und Migranten vor allem mit Defiziten und Schwierigkeiten belastet ist. Insbesondere bei der beruflichen Integration werden ihre mitgebrachten Fähigkeiten und Kenntnisse nicht ausreichend berücksichtigt. Diesem Bild vom „schwierigen Migranten“ wurde im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des AMIKU-Projektes entgegengewirkt.

„Radio AMIKU“ sendete über die Frequenz von Antenne Unna einmal im Monat Beiträge zu be-

stimmten Themenfeldern. Das Redaktionsteam, das sich aus Projektverantwortlichen zusammensetzte, erarbeitete in eigener Regie ein Konzept für mehrere einstündige Sendungen zu Themen wie Jugendarbeitslosigkeit, interkulturelle Kompetenzen oder aktuelle berufsorientierende Maßnahmen. Damit wurde mehr Transparenz im Hinblick auf die hier lebenden und arbeitenden Migrantinnen und Migranten geschaffen, um Ängsten und Vorurteilen entgegenzuwirken.

Entscheidungsträger und Betroffene im Gespräch

Mit der aktiven Unterstützung von zahlreichen Interviewgästen aus Wirtschaft und Politik sowie aus den Bereichen Gesundheit, Soziales und Schule wurde mit Radio AMIKU für Integration und gegenseitigen Respekt geworben und über positive interkulturelle Erfahrungen berichtet.



Um eine stärkere Sensibilisierung der Bürgerinnen und Bürger im Kreis Unna für die Situation von Migrantinnen und Migranten in der Gesellschaft herbeizuführen, war es wichtig, mit speziellen Themen und Beiträgen Vorurteile abzubauen, Einblicke in „neue“ Kulturen zu gewähren und auf die vielfältigen Kompetenzen und Ressourcen der Migrantinnen und Migranten aufmerksam zu machen. In diesem Zusammenhang war es einer der Hauptaspekte von Radio AMIKU, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über die Vorteile von multikulturell besetzten Teams zu informieren. Umfassende Informationen über berufsorientierte Qualifizierungen der Entwicklungspartnerschaft AMIKU und anderer Kooperationspartner sowie regionale Veranstaltungshinweise komplettierten das Radioprogramm.

Viele hören zu

Innerhalb der Projektlaufzeit präsentierte Radio AMIKU über die Frequenz von Antenne Unna im Rahmen des Bürgerfunks einmal im Monat regionale und überregionale Themen. Über 70 000 Menschen wurden regelmäßig über die Radiosendung erreicht und erfuhren mehr über die Lebenswirklichkeit der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten. Erreicht wurden neben der breiten Öffentlichkeit auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die gezielt Informationen zu interkulturell geprägter Teamarbeit und Diversity Management im Unternehmen erhielten. Das Radio-Projekt lief sehr erfolgreich und wird in der 2. EQUAL-Förderrunde fortgesetzt.

**Sensibilisierung
von Zielgruppen
und Öffentlichkeit**



Entwicklungspartnerschaft:

AMIKU (Arbeit für Migranten im Kreis Unna)

Projektträger und

AMIKU-Koordinationsstelle:

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Zielsetzung:

Ziel der Projektinitiative ist es, die breite Öffentlichkeit für die vielfältigen beruflichen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten zu sensibilisieren und ihnen hierüber im Kreis Unna den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Ansprechpartnerin:

Hatice Müller-Aras (Arbeitsvermittlerin)

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Münsterstraße 46 b

44534 Lünen

Tel.: 02306 / 3063011

E-Mail: aras@multikulti-forum.de

Transnationale Kooperation

Erscheinungen von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sind kein regionales oder nationales, sondern ein globales Problem. Auf der Suche nach Ansätzen und Lösungen zur Förderung von Toleranz und interkulturellen Kompetenzen ist es immer wieder eine große Bereicherung, über den eigenen „Tellerrand“ zu schauen, mit anderen Akteuren und Initiativen Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Lösungsstrategien zu erarbeiten. Es gibt zahlreiche Initiativen, die sich mit großem Engagement für die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit einsetzen und innovative Methoden entwickeln, diese bleiben aber oftmals lokal verortet.

Vor diesem Hintergrund fördern die verschiedenen EU- und Bundesprogramme die Vernetzung von Akteuren und Institutionen, um eine möglichst große Effizienz der Maßnahmen und Verbreitung der Ergebnisse zu erreichen. Neben der bundesweiten kommt auch der transnationalen Kooperation eine besondere Bedeutung zu, durch die das Zusammenwachsen Europas unterstützt werden soll.

Deshalb stellt die grenzüberschreitende Zusammenarbeit einen wesentlichen Programmbaustein und wichtigen Mehrwert für die Arbeit der Entwicklungspartnerschaften in EQUAL dar. Die Einsicht, dass die eigenen Problemlagen auch in anderen Regionen und Ländern existieren, schafft ein Gefühl der Gemeinsamkeit und Stärkung der eigenen Position. Wenn Akteure aus unterschiedlichen Ländern zusammenkommen, können sie ihren jeweiligen Blickwinkel und ihre Erfahrungen einbringen. Durch die Zusammenarbeit und gegenseitige Ergänzung entstehen oft ganz neue Erkenntnisse und Produkte, die in Dokumenten zusammengestellt und verbreitet werden. Solche Ergebnisse bilden eine wichtige Grundlage für die weitere Arbeit und geben auch anderen Interessenten Anregungen.

Gewissermaßen als „Nebeneffekt“ bedeutet die transnationale Kooperation ein Empowerment der beteiligten Netzwerkpartner. Schließlich

stellt es auch eine Herausforderung dar, mit Vertreterinnen und Vertretern anderer Kulturen gemeinsam in Projekten zu arbeiten.

Mentalität, Vorurteile und Vorbehalte sind natürlich, lassen sich nur schwer abstreifen und können als „Störung“ auftreten. Durch die transnationale Zusammenarbeit wurden die Akteure mit ihren eigenen Vorurteilen und kulturellen „Eigenarten“ konfrontiert und eigneten sich im Arbeitsprozess bei der Überwindung mentaler und sprachlicher Barrieren interkulturelle Kompetenzen an. Diese Form der persönlichen Weiterentwicklung ist durch theoretische Wissensvermittlung nicht zu ersetzen.

Der Grundannahme folgend, dass interkulturelle Kompetenzen und Toleranz wirkungsvoller durch das eigene Erleben als durch Theorie vermittelt werden können, bildet der grenzüberschreitende Austausch auch für einige der XENOS-Projektinitiativen einen wichtigen Projektbaustein. Besonders bei Zielgruppen, die in ihrer Meinungsäußerung eine Verzerrung und Undifferenziertheit zeigen, sind eigene Erfahrungen wichtig. Wenn Personengruppen fremdenfeindliche oder rassistische Einstellungen äußern, ist die Konfrontation mit der Fremde und dem eigenen Fremdsein ein wichtiger Ansatz wie auch der direkte Austausch mit „den Ausländern“ – durch den Dialog, das gemeinsame Handeln, Lernen und Arbeiten. Dabei steht das Ergebnis im Vordergrund – sei es in Musik, Kultur oder in betrieblichen Zusammenhängen. Im Entstehungsprozess werden Gemeinsamkeiten entdeckt, können die Beteiligten voneinander lernen, sich darüber schließlich kennen lernen und ihre Meinung korrigieren.

Im Rahmen von XENOS und EQUAL werden Maßnahmen gefördert, die Grenzen – nationale wie eigene – überwinden helfen. Die bisherigen Projekte zeigten auch bei eher „schwierigen“ Zielgruppen große Erfolge. Die Teilnehmenden entwickelten neue Kompetenzen und bauten alte Vorurteile ab.



Transnationale Erfahrungen bauen Vorurteile ab

Gerd Teich

Vermittlung beruflicher Fähigkeiten und demokratischer Werte

Die Hauptzielgruppe des XENOS-Projekts „Magdeburger Baujugend bricht Vorurteile und baut Brücken“ sind benachteiligte Lehrlinge, die eine außerbetriebliche Ausbildung im Baubereich absolvieren. Aufgaben sind die Integration der jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt und die Förderung interkultureller Toleranz durch:

1. Berufliche Qualifizierung (Facharbeiterabschluss) und anschließende Vermittlung in Arbeit,
2. Vermittlung eines demokratischen Wertesystems, inkl. Teamfähigkeit, Solidarität und demokratischer Konfliktaustragung,
3. Entwicklung bzw. Festigung eines Gedankenguts, das frei ist von fremdenfeindlichen und rechtsradikalen Einstellungen durch Abbau von Vorurteilen, Reduzierung von Fremdenangst und Steigerung der Handlungskompetenz auf einem globalisierten Arbeitsmarkt.

Bewusstseinsweiterung, neue Sprach- und Handlungskompetenz

Die Basis der Konzipierung von Maßnahmen gegen fremdenfeindliche und rechtsradikale Haltungen bzw. Einstellungen bei den Lehrlingen bildete eine Reihe von Faktoren, die als Ursachen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit angesehen werden können und die durch das Projekt beeinflusst werden sollten. Dazu zählen insbesondere:

- Unwissenheit über verschiedene gesellschaftliche und wirtschaftliche Zusammenhänge, die dazu führt, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland ausschließlich als Problemfaktoren wahrgenommen werden, ohne die Chancen und Potenziale zu erkennen.

- Informationsdefizite und Vorurteile, die zu einer Überbewertung der Andersartigkeit von Ausländerinnen und Ausländern in persönlichen Merkmalen und Lebensstil führen.
- Eine nur mangelhaft ausgeprägte Wertschätzung des rücksichtsvollen Umgangs von Menschen untereinander.
- Ungenügend ausgebildete persönliche Kompetenzen im Umgang mit Fremden.

Die angeführten Ursachen führen zu jeweils individuellen Haltungen, die bei ca. 40 % der Lehrlinge in den Maßnahmen der Magdeburger Baujugend als fremdenfeindlich einzustufen waren. Im Rahmen des Projekts wurden verschiedene Maßnahmetypen eingesetzt, um Einstellungsänderungen zu erwirken.

Maßnahmeebenen:

Wissensvermittlung in den Themenfeldern

- Geschichte: Besuche der Gedenkstätten Buchenwald und Theresienstadt
- Faschismus, II. Weltkrieg, Vernichtung von Juden etc.
- bürgerlich-demokratische Werte, Normen
- Englisch (durch „Muttersprachler“)

Aufbau und Training von Handlungskompetenz

- Gewaltfreies Konfliktlösen
- Selbstvermarktung (Kommunikationstechnik, Präsentieren, Bewerben)

Sammlung praktischer Erfahrungen

- drei Wochen lang Arbeiten und Leben in Most/ Tschechien
- Gespräche mit Zeitzeugen
- Anwendung der erlernten Fremdsprachen (Englisch)
- Anwendung neuer Bautechnologien (in Tschechien)





Gemeinsames Arbeiten im Ausland weckt Stolz und Verständnis

Die Auswirkungen der XENOS-Projektarbeit auf die Hauptzielgruppe der benachteiligten Lehrlinge waren durchweg positiv. Die Lehrlinge haben vorhandene rechtsradikale und fremdenfeindliche Haltungen revidiert, Ängste und Vorurteile abgebaut und ihr Selbstwertgefühl hat sich entscheidend verbessert. Schließlich haben sie vor allem erfahren, dass sie sich auf dem globalen Arbeitsmarkt Europa behaupten können.

Diese Einstellungsänderungen sind vor allem durch das dreiwöchige Arbeiten und Leben in Tschechien bewirkt worden, wie die nachstehenden Aussagen einiger Lehrlinge unterstreichen:

- „Ich konnte mich jetzt erstmalig in Ausländer einfühlen.“
- „Ich fühlte mich besser ausgebildet und hatte eine bessere Arbeitsmoral.“
- „Ich konnte mich mit Englisch grundlegend verständigen.“
- „Ich war vom Besuch der KZ-Gedenkstätte Theresienstadt zutiefst aufgewühlt.“
- „Ich traue mir jetzt zu, auch außerhalb von Magdeburg eine Arbeit aufzunehmen.“

Im Rahmen ihrer Tätigkeit in Most arbeiteten die Magdeburger Lehrlinge an der Errichtung einer Jugendbegegnungsstätte mit. Der Stolz auf das Erreichte bei der Übergabe der fertig gestellten Jugendbegegnungsstätte an die zukünftigen Nutzer sowie die gesammelten Erfahrungen auf dem Bau und beim gemeinsamen Gestalten der Freizeit mit den tschechischen Jugendlichen haben ganz besonders dazu beigetragen, Ängste und Vorurteile gegenüber dem „Fremden“ abzubauen.

Rechtsextremistische und fremdenfeindliche Einstellungsmuster sind bei vielen Jugendlichen nicht fundiert oder verfestigt. Über die Projektarbeit konnten vorhandene Verzerrungen („In Sachsen-Anhalt sind zu viele Ausländer“) wie auch Unwissen, beispielsweise über den Anteil

ausländischer Investoren bei der Schaffung von Arbeitsplätzen, beseitigt werden.

In der Berufsausbildung selbst hat sich durch die Projektarbeit das Lehr- und Lernklima entscheidend verbessert und die Lehrlinge haben erkannt, dass sie durchaus auch als Benachteiligte reale Chancen auf dem Arbeitsmarkt besitzen und z. B. osteuropäische Bauarbeiter nicht als Konkurrenz fürchten müssen.

Es traten keine rechtsradikalen oder fremdenfeindliche Straftaten auf, obwohl ein Teil der Lehrlinge zu Projektbeginn durchaus die grundsätzliche Bereitschaft signalisierte, „Fremde“ auch anzugreifen.

Von den sieben am Projekt beteiligten Lehrlingsgruppen haben mittlerweile fünf ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Von den 42 Lehrlingen, die bisher ausgelernt haben, befinden sich 64,3 % in einer Beschäftigung. Für die Zielgruppe der „Benachteiligten“ ist dies eine sehr gute Quote, die nicht zuletzt auch der Projektarbeit mit zu verdanken ist. Durch den Bau des Jugendbegegnungszentrums in Most sind dort zwölf Dauerarbeitsplätze entstanden. Dies ist auch für die tschechische Region, in der die Arbeitslosenquote 23% beträgt, ein sehr wichtiger Projekterfolg.

Projekt:

„Magdeburger Baujugend bricht Vorurteile und baut Brücken“

Projektträger:

Verein zur Berufsförderung der Bauindustrie in Sachsen-Anhalt e. V.
Bau-Bildungs-Zentrum

Zielsetzung:

Rechtsradikalem und fremdenfeindlichem Gedankengut der Lehrlinge entgegenwirken und die Ängste und Vorurteile gegenüber osteuropäischen Beschäftigten abbauen

Kontakt:

Verein zur Berufsförderung der Bauindustrie in Sachsen-Anhalt e. V.
Gerd Teich
Bau-Bildungs-Zentrum Magdeburg
E-Mail: teich-bbzm@lbi-sachsen-anhalt.de

Handbuch „Interkulturelles Bewusstsein“ – Anregungen und Erfahrungen aus drei Ländern

Andrea Küntzler, Antje Utecht

Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten

Im März 2002 schlossen sich die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften „Rhein-Neckar-Dreieck“, „Aboavita“/Finnland und „Campaign for Learning“/Großbritannien im Rahmen von EQUAL zur transnationalen Partnerschaft „ADEMIN“ zusammen. „ADEMIN: ADaptability – EMPloyability – INvestigation“ leitet sich von den zwei EQUAL-Säulen Anpassungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit ab, ergänzt durch „Investigation“ (dt. Untersuchung), dem Arbeitsschwerpunkt der britischen Entwicklungspartnerschaft.

Im Rahmen der transnationalen Kooperationsvereinbarung definierten die transnationalen Koordinatoren der drei Entwicklungspartnerschaften die gemeinsamen Handlungsfelder, die im Laufe der nächsten zweieinhalb Jahre bearbeitet werden sollten. Besonders wichtig war den Beteiligten das Thema „Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“; daher wurde als eines der Handlungsfelder „Raising Intercultural Awareness“ („Interkulturelles Bewusstsein entwickeln“) bestimmt. Hierzu sollten Ansätze, Methoden und Erfahrungen zusammengetragen und ausgetauscht werden. Speziell ging es um die Integration von ausländischen Beschäftigten in Unternehmen und darum, die Tatsache bewusst zu machen, dass ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger Unternehmen genauso wie die Gesellschaft im Ganzen bereichern, wenn ihr Potenzial wahrgenommen und genutzt wird. Als gemeinsames Produkt der drei Entwicklungspartnerschaften wurde ein Handbuch „RIA – Raising Intercultural Awareness“ konzipiert, das auf Deutsch, Englisch und Finnisch erschienen ist.

Das Handbuch wurde als Gemeinschaftsprojekt der ADEMIN-Partnerschaft unter Federführung der finnischen Entwicklungspartnerschaft „Aboavita“ in englischer Sprache erarbeitet. Jede der Entwicklungspartnerschaften wählte Teilprojekte aus, die ein Kapitel verfassten und Umfragen durchführten, um die Beiträge mit Zahlen und Fakten zur generellen Situation von Migrantinnen und Migranten zu ergänzen. Zusätzlich erstellte jede der Entwicklungspartnerschaften eine Version des Handbuchs in der jeweiligen Landessprache.

Migration, Integration, Qualifizierung und interkulturelle Kompetenz – eine Rundumbetrachtung in drei Sprachen

Als Ergebnis liegt zum einen die englische Gesamtversion des Handbuchs als pdf-Datei vor. Sie enthält ausgewählte Beiträge aller drei transnationalen Partner. Die pdf-Datei kann kostenlos beim Berufsbildungswerk des DGB (siehe Infokasten) bestellt werden.



Zum anderen liegt die deutsche Version „Interkulturelles Bewusstsein – ein Handbuch“ vor, deren Erstellung in den Händen des Competence Center EUROPA des Berufsbildungswerkes lag.

Das Handbuch gliedert sich in vier Teile, die die folgenden Bereiche rund um das Thema Migration behandeln:

Der erste Teil führt in die Geschichte der Migration und Integration in Deutschland ein und gibt Auskunft über die aktuelle Situation von Menschen mit Migrationshintergrund. Darüber, wie das Querschnittsthema „Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ in der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft „Rhein-Neckar-Dreieck“ praktische Anwendung fand, gibt ein Kapitel Auskunft, das von der Stadt Mannheim erstellt wurde. Im zweiten Teil stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Beratungseinrichtungen neue Wege in der Beratung und Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten vor und geben Anregungen für den Erwerb interkultureller Kompetenzen. Der dritte Teil geht auf die Situation von Unternehmen, ausländischen Beschäftigten und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein und verdeutlicht, welche wichtige Rolle sie für Gesellschaft und Arbeitsmarkt unter der Voraussetzung spielen, dass ihr individueller kultureller Hintergrund als Bereicherung angesehen und als Potenzial genutzt wird.

Im vierten Teil steht schließlich die Situation und die Sichtweise der Menschen mit Migrationshintergrund selbst im Mittelpunkt der Betrachtung. Unter anderem wird dabei die eingangs erwähnte Befragung von Migrantinnen und Migranten sowie von Expertinnen und Experten ausgewertet. Als Exkurs wird außerdem ein innovativer Ansatz in der Region Starkenburg vorgestellt: die Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten zu Integrationsassistentinnen bzw. -assistenten.

Um das Handbuch übersichtlich zu gestalten und eine auch selektive Lesbarkeit zu ermöglichen, sind zu Beginn jedes Kapitels dessen

Kernaussagen in einem Infokasten zusammengefasst; die wichtigsten Begriffe und Konzepte aller Kapitel werden zum Schluss in einem Glossar erläutert. Außerdem geben Adress- und Literaturlisten den Leserinnen und Lesern die Möglichkeit, sich weitergehend mit einem der Themen zu befassen oder sich mit den Autorinnen und Autoren in Verbindung zu setzen.

Die deutsche Version „Interkulturelles Bewusstsein – ein Handbuch“ wird unter der ISBN 3-9809717-0-8 geführt und kann beim Berufsbildungswerk des DGB - Competence Center EUROPA oder bei der Stadt Mannheim als Broschüre oder pdf-Datei bestellt werden (siehe Infokasten).

Entwicklungspartnerschaft:

„Rhein-Neckar-Dreieck“
Transnationale Partnerschaft ADEMIN
(ADaptability – EMployability – INvestigation)

Zielsetzung:

Das Handbuch soll Hintergrundwissen, Erfahrungen und Anregungen zur Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt geben.

Kontakt:

Transnationale Koordination
Berufsbildungswerk Gemeinnützige
Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Antje Utecht
Im Neuenheimer Feld 582
69120 Heidelberg
E-Mail: antje.utecht@bfw.EU.com

Nationale Koordination
Stadt Mannheim / Beschäftigungsförderung
Andreas Salewski
E-Mail: andreas.salewski@mannheim.de

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Anfang, Günther

Leiter der Abteilung Praxis im
JFF – Institut für Medienpädagogik in Forschung
und Praxis
anfang@jff.de
www.jff.de

Dr. Bärsch, Jürgen

Klaus Novy Institut
juergen.baersch@kni.de
www.kni.de

Privatdozentin Dr. Bednarz-Braun, Iris

DJI – Deutsches Jugendinstitut
bednarz@dji.de
www.dji.de

Dr. Bischoff, Ursula

DJI – Deutsches Jugendinstitut
bischoff@dji.de
www.dji.de

MdB Prof. Dr. Böhmer, Maria

Beauftragte der Bundesregierung für
Migration, Flüchtlinge und Integration
www.maria-boehmer.de

Ellenbeck, Susanne

Deutsche Bahn AG – DB Training, Learning &
Consulting
Susanne.Ellenbeck@bahn.de
www.bahn.de

Eller, Elke

Geschäftsführerin der
Otto Brenner Stiftung
elke.eller@igmetall.de
www.otto-brenner-stiftung.de

Goetsch, Michaela

BGZ Berliner Gesellschaft für internationale
Zusammenarbeit mbH
goetsch@bgz-berlin.de
www.bgz-berlin.de

Hamann, Katharina

Medienpädagogik e.V.
info@mepaed.de
www.mepaed.de

Hartwig, Monika

Kommunales Forum Wedding
Leitung des Projekts Arbeit und Nachbarschaft
Stadtteilgenossenschaft Wedding eG
Leitung des Parcours zur Erwerbssicherung
info@alles-in-arbeit.de

Dr. Heinrich, Gudrun

Lehrbeauftragte am Institut für Politik- und Ver-
waltungswissenschaften der Universität
Rostock
Gud.Heinrich@web.de

Hoffmann, Karin

Kommunales Forum Wedding
Leitung des Projekts Arbeit und Nachbarschaft
info@alles-in-arbeit.de

Isken, Marion

Internationaler Bund (IB) Osnabrück
marion.isken@internationaler-bund.de
www.equal-osnabrueck.de

Jürgens, Mechthild

Nationale Koordinierungsstelle XENOS im
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
xenos@bmas.bund.de
www.xenos-de.de

Kahraman-Brust, Sevgi

RAA - Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von
Kindern und Jugendlichen aus Zuwanderer-
familien Kreis Unna
sevgi.kahraman@kreis-unna.de
www.raa.de

Kollberg, Britta

RAA – Regionale Arbeitsstellen für Ausländer-
fragen, Jugendarbeit und Schule Berlin
Britta.Kollberg@raa-berlin.de
www.raa-berlin.de

Krüger, Christine

Nationale Koordinierungsstelle EQUAL im
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
equal@bmas.bund.de
www.equal.de

Küntzler, Andrea

Berufsbildungswerk Gemeinnützige
Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
andrea.kuentzler@bfw.EU.com
www.bfw.de

Prof. Dr. Leenen, Wolf Rainer

Leiter des Forschungsschwerpunktes
Interkulturelle Kompetenz an der Fachhoch-
schule Köln
rainer.leenen@fh-koeln.de
www.interkulturelle-kompetenz.de

Memmeler, Vera

Multikulturelles Forum Lünen e.V.
memmeler@multikulti-forum.de
www.multikulti-forum.de

Morales, Varinia

Projektleitung/Koordination SpraKuM
Diakonie Wuppertal
morales@migrationsdienst-wuppertal.de
www.sprakum.de
www.transkom.info

Müller, Christine

Projektreferentin der
Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische
Jugendsozialarbeit – BAG KJS
christine.mueller@jugendsozialarbeit.de
www.xenos-initiative.de

Müller-Aras, Hatice

Arbeitsvermittlerin
Multikulturelles Forum Lünen e.V.
aras@multikulti-forum.de
www.multikulti-forum.de

Rathlau, Susanne

Leiterin des Projektes SICHTweisen – Eine Studie
zur interkulturellen Unternehmensentwicklung
CJD Eutin – Christliches Jugenddorfwerk
Deutschland e.V. in Eutin
s.rathlau@cjd-eutin.de
www.ibk.cjd-eutin.de

Schiele, Stephan

Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH
stephan.schiele@tuerantuer.de
www.tuerantuer.de

Teich, Gerd

Verein zur Berufsförderung der Bauindustrie in
Sachsen-Anhalt e.V. - Bau-Bildungs-Zentrum
Magdeburg
teich-bbzm@lbi-sachsen-anhalt.de

Utecht, Antje

Berufsbildungswerk Gemeinnützige
Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
antje.utecht@bfw.EU.com
www.bfw.de

Vortmann, Claudia

Schneider Organisationsberatung
vortmann@schneider-beratung.de
www.schneider-beratung.de

Wenzel, Florian M.

Akademie Führung & Kompetenz
florian.wenzel@cap-akademie.de
www.cap-akademie.de

