



Evangelische Hochschule Ludwigsburg  
Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik

Staatlich anerkannte Fachhochschule der  
Evangelischen Landeskirche in Württemberg  
Paulusweg 6  
D-71638 Ludwigsburg



Institut für  
Antidiskriminierungs-  
und Diversityfragen

# Evaluation Integrationsoffensive Endbericht

**Prof. Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann,  
Dr. Thomas Fliege,  
Moritz Knispel  
Regina Ehrismann**

**Juli 2013**



Gefördert durch den Europäischen Integrationsfonds

## **Inhalt**

<b>1. Theoretischer Rahmen: Integration durch Partizipation</b>	<b>3</b>
<b>2. Interkulturelle Kompetenz – Kür oder Pflicht in der Jugendarbeit?</b>	<b>6</b>
<b>3. Zielsetzung und Aufgabenstellung der Evaluation</b>	<b>16</b>
a. Konzeption der Evaluation	16
b. Beschreibung der Stichprobe	17
<b>4. Ergebnisse der Evaluation</b>	<b>22</b>
a. Projektablauf/Projektmanagement	22
b. Meilensteine/Terminplanung	24
c. Netzwerkarbeit/Kontakt zu den Eltern	25
d. Interkulturelle Kompetenzen in der Projektarbeit	26
e. Welche Beratungs-/Qualifizierungswünsche gibt es?	31
f. Zusammenfassung: Einschätzung der aktuellen Stärken und Schwächen	34
g. Ergänzungen: Leitfadengestützte ExpertInneninterviews	35
i. Auswertung des Experteninterviews mit Uwe Ziegenhagen, Badischer Fußballverband	36
ii. Auswertung des Expertinneninterviews mit Vera Nkenyi Ayemle, Sompon Socialservice e.V.	42
iii. Vergleichende Übersicht	50
iv. Vertiefende Telefoninterviews	50
<b>5. Ausblick</b>	<b>61</b>
a. Empfehlungen für die interkulturelle Projektarbeit	61
b. Checkliste für interkulturelles Projektmanagement	64
<b>6. Literatur</b>	<b>66</b>

„Jeder Mensch muss ohne Angst verschieden sein können.“  
Theodor W. Adorno

## 1. Theoretischer Rahmen: Integration durch Partizipation

„Wenn Menschen äußerlich in Bewegung geraten, so verändert sich häufig auch ihr Selbstverständnis. Man denke nur an die erstaunliche Transformation von Selbstbild und Identitätsgefühl, die die Folge einer simplen Wohnsitzveränderung sein kann“ (P. Berger 1977, 68). Deutschland ist längst eine Migrationsgesellschaft geworden.

Eine Literaturrecherche zum Integrationsbegriff gestaltet sich aufwendig, da zahlreiche und unterschiedlichste Definitionszugänge und Betrachtungsweisen zum Terminus vorliegen. Im Wörterbuch der Soziologie bezeichnen Hillmann und Hartfiel (2007, 384) damit „... Prozesse der verhaltens- und bewusstseinsmäßigen Eingliederung in bzw. Angleichung an Wertstrukturen und Verhaltensmuster a) durch einzelne Personen an bestimmten Gruppen oder Organisationen oder in die für sie relevanten Bereiche einer Gesellschaft; b) zwischen verschiedenen Gruppen, Schichten, Klassen, Rassen einer Gesellschaft; c) zwischen verschiedenen Gesellschaften zugunsten der Herausbildung neuer „höherer“ gemeinsamer kultureller Strukturen und sozialer Ordnungen“. Integration bezeichnet hier einen komplexen Prozess mit unterschiedlichen Integrationskonstellationen. Allerdings wird von einem sehr engen Integrationskonzept ausgegangen, das Integration als Anpassung an die Aufnahmegesellschaft versteht und sich somit in den Assimilationsdiskurs einreicht, der in Deutschland stark von H. Esser (2001) geprägt wurde. Dieser unterscheidet vier Einzeldimensionen der Assimilation: die kognitive bzw. kulturelle Assimilation, identifikatorische, soziale und strukturelle Assimilation. Während unter kultureller Assimilation vor allem eine Anpassung der Fähigkeiten und Fertigkeiten z. B. im sprachlichen Bereich oder bei den Traditionen gemeint ist, bezieht sich identifikatorische Assimilation auf die emotionale Einstellung der MigrantInnen zur Aufnahmegesellschaft, soziale Angleichung zeigt sich über interethnische Kontakte oder Partizipation am gesellschaftlichen Leben, strukturelle Anpassung erfolgt über erreichte Positionen beispielsweise im Arbeitsleben oder im Bildungsbereich. Aufnahmegesellschaft und MigrantInnen stellen diesem Verständnis nach heterogene Gruppen dar, wobei von einer eher homogenen Kultur der Aufnahmegesellschaft ausgegangen wird.

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012,17) vertritt dagegen ein anderes Verständnis von Integration, das sich als den Diskurslinien des

Multikulturalismus-Konzepts anschlussfähig erweist: Er geht „.... von einem bereichs- und teilhabeorientierten Integrationsverständnis aus: Er versteht Integration als die empirisch messbare Teilhabe an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Sie reicht von Erziehung, Bildung beruflicher Ausbildung und Zugang zum wirtschaftlichen Leben, insbesondere zum Arbeitsmarkt, über die sozialen Schutz- und Sicherheitssysteme bis hin zur (statusabhängigen) politischen Partizipation“. Integration kann als langfristig angelegter Prozess verstanden werden, in dem sich MigrantInnen und Mehrheitsgesellschaft verändert. Er erfordert das dauerhafte Aushandeln der Chancen auf ökonomische, politische, religiöse, rechtliche oder kulturelle Teilhabe. F. Heckmann (1992) geht es unter dem Stichwort „ethnischer Pluralismus“ um das gleichberechtigte Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft. Das Zusammenleben der Menschen beruht dabei auf einer Politik der Anerkennung kultureller Vielfalt und auf einer anzustrebenden Einheit in der Verschiedenheit, wobei unabdingbar für eine multikulturelle Gesellschaft die politische Auseinandersetzung und Strategien gegen Diskriminierung sind.

Seit dem Jahr 2005 kann Integration als Schwerpunktaufgabe der Bundesregierung wahrgenommen werden. Mit dem „Nationalen Aktionsplan Integration“ liegt erstmals ein integrationspolitisches Gesamtkonzept vor, an dessen Erstellung VertreterInnen aus Bund, Ländern, Kommunen, Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft, Kultur, Religionsgemeinschaften und von 30 MigrantInnenorganisationen mitgewirkt haben. Aber „Wer integrieren will, hat den Fremden längst definiert, ausgeschlossen und zum Feind erklärt“ (van Ooyen 2011, 134). Insofern bietet sich Partizipation als Nachfolgekonzept des Integrationsdiskurses an, da hier alle Teile der Bevölkerung einbezogen werden, ungerechte Rahmenbedingungen und Machtasymmetrien mitbedacht werden und somit ein dynamischer und multidimensionaler wechselseitiger Lernprozess ermöglicht wird. Schnurr (2011, 1069) definiert Partizipation als Teilhabe oder Teilnahme und als „.... konstitutives Merkmal demokratischer bzw. republikanischer Gesellschafts- und Staatsformen“. Partizipation bezeichnet in diesem Sinne „... die aktive Beteiligung der Bürger und Bürgerinnen bei der Erledigung der gemeinsamen (politischen) Angelegenheiten bzw. der Mitglieder einer Organisation, einer Gruppe eines Vereins etc. an den gemeinsamen Angelegenheiten“ (Schubert/Klein 2011).

Die zunehmende Globalisierung, das Zusammenwachsen Europas, weltweite Migrationsbewegungen, aber auch konflikthafte Entwicklungen in einzelnen Regionen stellen immer mehr Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft vor die Herausforderung, mit anderen, ihnen zunächst fremden Menschen, zusammenleben und zusammenarbeiten zu müssen oder zu wollen. Soziales Wohlergehen und wirtschaftlicher Erfolg hängen nicht

zuletzt vom Gelingen dieser Begegnungsprozesse ab. Als Erfolgsfaktor für die Gestaltung dieser Kontaktsituationen wird Interkulturelle Kompetenz genannt.

Bei der interkulturell ausgerichteten Jugendarbeit handelt es sich um ein „klassisches“ Tätigkeitsfeld der Sozialen Arbeit, wobei sich Jugendarbeit von ihren Grundsätzen, Konzepten und Realisierungsformen gleichermaßen an Jugendliche mit Migrationshintergrund und Einheimische richtet. Denn „die Interkulturelle Jugendarbeit ... versteht sich als sozialpädagogische Antwort auf die durch Zuwanderung multikulturell gewordene Gesellschaft, die kulturelle Pluralität nicht als Problem oder Konfliktpotenzial, sondern als Bereicherung des gesellschaftlichen wie individuellen Lebens versteht“ (Kiesel 2004, 1).

Deutschland ist historisch betrachtet schon lange Zuwanderungs- wie Abwanderungsland, aber vor allem die seit dem Anwerbeabkommen mit Italien 1955 einsetzende Arbeitsmigration, die 1960 Spanien und Griechenland und 1961 die Türkei einschloss, hat deutliche Spuren in der bundesrepublikanischen Gesellschaft wie in den politischen Diskursen hinterlassen. Stichworte hierfür waren und sind „Einbürgerungstest“, „Kopftuchstreit“, „Mehrheitsgesellschaft“ oder „Migrationshintergrund“. Migrationsprozesse stellen verallgemeinernd betrachtet einen Motor für gesellschaftliche Veränderungen und Modernisierung dar. „MigrantInnen können in dieser Perspektive als Akteure gesehen werden, die neues Wissen, Erfahrungen, Sprachen und Perspektiven in unterschiedliche soziale Zusammenhänge einbringen und diese mitgestalten“ (Mecheril 2004, 8).

In Deutschland ist jedoch bis heute die sog. Defizithypothese verbreitet, die Migration und MigrantInnen in Verbindung setzt mit Armut, gescheiterter Integration oder fehlendem Interesse an gesellschaftlicher Teilhabe. „Menschen mit Migrationshintergrund“ werden dadurch als Fremde, als nicht Zugehörige konstruiert und behandelt. Da die mit Migration verbundenen gesellschaftlichen Wandlungsprozesse nicht nur bestimmte gesellschaftliche Bereiche, sondern die Strukturen und Prozesse der Gesellschaft im Ganzen beeinflussen, stellt sich die Herausforderung, wie die Anerkennung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit, wie gegenseitige Verstehens- und Verständigungsprozesse professionell begleitet und unterstützt werden können.

SozialarbeiterInnen treffen in ihrem beruflichen Alltag ständig auf AdressatInnen, die von ihnen unterschiedlich sind, andere kulturelle, soziale und persönliche Präsentationsformen besitzen, aus einem anderen Milieu, einer anderen Schicht oder Lebenswelt kommen. Diese Verschiedenheit und Vielfalt stellt also für die Profession und Disziplin kein neues Phänomen dar. Veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie z.B. im Bereich der

demographischen Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung, alte und neue Armut, die Globalisierung von Märkten und Dienstleistungen erfordern jedoch eine grundsätzliche Neuausrichtung der Sozialen Arbeit. Homogenitätsvorstellungen, in denen Einzelne, Gruppen, Organisationen und Gesellschaften durch folgende Annahmen gekennzeichnet waren, müssen aufgegeben werden:

- Anders sein bedeutet Defizite aufzuweisen
- Vielfalt und Unterschiedlichkeit stellt eine Bedrohung für das effektive Funktionieren der Organisation dar
- Mitglieder der Organisation, die Unbehagen gegenüber den Werten der dominanten Gruppe äußern, gelten als überempfindlich und nicht integrierbar
- Im Umgang mit Verschiedenheit müssen sich die betroffenen Menschen ändern und nicht die Organisationen (Loden/Rosener 1991, Aschenbrenner-Wellmann 2009).

Dieser Paradigmenwechsel von der Homogenität zur Verschiedenheit erweist sich in der Praxis als schwierig, da Menschen ihr Umfeld gerne danach beurteilen, was ihnen vertraut ist und Veränderungen nur zögerlich angehen. Gleichzeitig soll die Konstruktion von Unterschieden und die konkrete Praxis des Unterscheidens als unvermeidbare wie auch als stets zu hinterfragende Voraussetzung der Sozialen Arbeit angesehen werden, denn „Soziale Arbeit hat es mit Menschen zu tun, mit menschlichen Verhältnissen, mit der Gestalt und Gestaltung des Sozialen wie mit dem Eigensinn von Individuen, mit Sorge wie mit Emanzipation, mit Hilfe, Kontrolle, auch mit Ordnung und Strafe, mit Angeboten, Einmischungen, Zwang, Freiwilligkeit und Empowerment“ (Eppenstein 2010, 96).

## **2. Interkulturelle Kompetenz – Kür oder Pflicht in der Jugendarbeit?**

Interkulturelle bzw. internationale Jugendarbeit ist nach § 11 (3) SGB VIII Teil der Jugendhilfe und wendet sich mit ihren Zielsetzungen, Inhalten und Angeboten in den Bereichen der Jugendverbandsarbeit, der Jugendfreizeitaktivitäten und der –bildungsarbeit an alle Jugendlichen mit und ohne Migrationsbiographie. Dies bedeutet, dass sich die Jugendarbeit in Zukunft noch stärker als bisher der Aufgabe stellen muss, interkulturelle Lernprozesse zu initiieren, umzusetzen und zu evaluieren. Während in der verbandlichen Jugendarbeit immer noch eher weniger Jugendliche mit Migrationshintergrund erreicht werden, dominieren im Bereich der offenen Jugendarbeit in vielen Einrichtungen Jugendliche mit Migrationshintergrund. Ob dies als Hinweis für gelungene Integrationsprozesse und ein Angekommensein und sich Wohlfühlen in der Mehrheitsgesellschaft gewertet werden kann oder als Zeichen von ablaufenden Segregationsprozessen zu betrachten ist, muss als

eigenständige Forschungsfrage betrachtet und bearbeitet werden. Denn „Die interkulturelle Öffnung fordert die Jugendverbände vor allem im Hinblick auf ihr Selbstverständnis heraus, Ermöglichungsräume für Jugendliche zu schaffen, in denen sie sich selbstbestimmt auf der Basis der Freiwilligkeit organisieren und ihre Interessen unmittelbar vertreten können. Durch die zunehmenden Individualisierungs- und Pluralisierungstendenzen in der Einwanderungsgesellschaft und der Zunahme sozio-ökonomischer Ungleichheiten sind die Jugendverbände mehr denn je herausgefordert, sich von überkommenen Identitätsthesen und Zugehörigkeitsmustern zu verabschieden und eine Kommunikationskultur zu schaffen, in der die lebensweltlichen Bedürfnisstrukturen von Jugendlichen dialogisch aufgenommen werden und eine Verständigung über mögliche Lösungsansätze in konkrete sozialpädagogische Angebote mündet“ (Lang 2004, 7).

Die interkulturelle bzw. internationale Jugendarbeit ist hier anschlussfähig an Ansätze der interkulturellen Bildung und Erziehung, die sich gleichermaßen an die Mehrheitsbevölkerung wie an ethnische Minderheiten richtet. Insbesondere durch ihren lebensweltbezogenen Ansatz erfüllt die Jugendarbeit einen wichtigen Beitrag für den Bereich der interkulturellen Bildung. Immer noch finden sich in Einrichtungen der offenen Jugendarbeit jugendliche MigrantInnen, deren Lebensalltag durch soziokulturelle Einflüsse der Herkunftsländer ihrer Eltern bzw. Großeltern geprägt ist. Ebenso wie die deutschen Jugendlichen sind sie mit unterschiedlichen, sich zum Teil widersprechenden kulturellen Kontexten konfrontiert. Deshalb müssen alle Beteiligten die Kompetenz erwerben, in diesen unterschiedlichen Funktions- und Lebensbereichen, mit unterschiedlichen kulturellen Regeln, erfolgreich handeln zu können.

Bislang wurden die Begriffe interkulturelle Bildung und interkulturelle Kompetenz häufig synonym verwendet. Die Zielperspektive der interkulturellen Kompetenz verdeutlicht jedoch, dass damit sowohl ein konkretes Anforderungsprofil für sozialpädagogische Professionen in interkulturellen Arbeitsfeldern als auch ein allgemeines Bildungsziel für die AdressatInnen dieser Arbeit gemeint ist (Auernheimer 1995).

Ihrem Selbstverständnis folgend kann die Jugendarbeit ihre Kompetenz und ihren breiten Erfahrungsschatz vor allem in der Initiierung neuer Interkultureller Bildungsprozesse und in internationalen Begegnungen einbringen (vgl. u.a. Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg 2001). Dies bedeutet, dass sich die Jugendarbeit stärker als bisher den Aufgaben stellen muss, junge Menschen mit Migrationshintergrund anzusprechen und bei allen Jugendlichen interkulturelles Lernen zu initiieren.

Der Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ ist dabei weder im deutschsprachigen noch im angloamerikanischen Raum eindeutig und verbindlich definiert. Bei einer Auswertung der

einschlägigen Fachliteratur lässt sich jedoch feststellen, dass die geläufigsten Definitionen zumeist in deskriptiver Weise über die Festlegung wesentlicher Bestandteile bzw. Merkmale erfolgen. Dabei kann je nach disziplinspezifischem, wissenschaftstheoretischem oder persönlichem Standort der jeweiligen AutorInnen die Schwerpunktsetzung auf Sprachkenntnissen, Kulturwissen, Empathie, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Respekthaltung oder auf anderen Merkmalen liegen. Dieses Vorgehen, Interkulturelle Kompetenz über ihre wesentlichen Komponenten zu bestimmen, stellt zwar eine Möglichkeit der inhaltlichen Umschreibung des Kompetenzbegriffs dar, sie reicht aber nach Meinung des AutorInnenteams nicht aus, um Situations- und Personenbezug sowie Prozesshaftigkeit und Veränderbarkeit des Phänomens darzustellen.

Impulse für den fachlichen Diskurs eines differenzierten und differenzkritischen Verständnisses von interkultureller Kompetenz sollen anhand der nachstehenden Fragen gegeben werden:

- Wie kann Interkulturelle Kompetenz definiert und von anderen verwandten Konzepten abgegrenzt werden?
- Ist Interkulturelle Kompetenz überwiegend eine Angelegenheit von Einstellung, Wissen und Verhalten oder von allem etwas?
- Wo ist Interkulturelle Kompetenz angesiedelt: bei der Empfängerin/dem Empfänger, bei der Senderin/dem Sender oder in der Qualität einer Beziehung?
- Wie kann Interkulturelle Kompetenz erworben und gemessen werden?
- Ist Soziale Kompetenz ein Spezialfall der Interkulturellen Kompetenz oder Interkulturelle Kompetenz ein Spezialfall der Sozialen Kompetenz?

Im Bereich der Sozialen Arbeit bestehen differenzierte Ansätze zum Phänomen der Interkulturellen Kompetenz. Diese konzentrieren sich auf die Situation von MigrantInnen und Flüchtlinge in Deutschland, thematisieren das Zusammenleben zwischen Einheimischen und Fremden und gehen auf das Problemfeld „Fremdenfeindlichkeit und Rassismus“ ein. Interkulturell kompetentes Handeln sollte sich dabei nach A. Kalpaka (1998, 78) von folgenden Überlegungen leiten lassen: „Für interkulturell kompetentes Handeln erscheint mir eine ‚Deutschlandkunde‘ notwendig, und zwar im Sinne einer Erkundung dieser Gesellschaft, die Veränderungen durch Migrationsbewegungen in allen Lebensbereichen vollzieht. Dabei sollte die eigene Wahrnehmung und der eigene Umgang mit diesen Veränderungen thematisiert werden. Eine Auseinandersetzung mit dem Verhältnis zwischen ‚uns‘ und ‚ihnen‘, zwischen ‚innen‘ und ‚außen‘, zwischen ‚Ausländern‘ und Deutschen und mit der Frage, wie sich dies in der Interaktion immer wieder herstellen oder auch verändern kann, wäre als Untersuchungsfrage viel spannender und ergiebiger, auch deshalb, weil sie es



ermöglicht, die eigene Wahrnehmung der Fremden zu thematisieren, die Machtfrage zu stellen, die Frage der unhinterfragten Selbstverständlichkeiten, die als universell oft gar nicht zur Debatte stehen, aber für das Scheitern von vielen maßgebend sind“.

Ebenfalls für den sozialen Bereich beschreibt Stefan Gaitanides (1998, 60) die Interkulturelle Kompetenz als kognitive Handlungskompetenz durch folgende Bestandteile:

#### Interkulturelle kognitive Kompetenz

- Kenntnisse über Herkunftsgesellschaften/-kulturen/politische Strukturen/Geschichte etc. der Herkunftsländer von MigrantInnen
- Kenntnisse über Herkunftssprachen und Auslandserfahrungen
- Kenntnisse über geschichtliche Prägungen, politische/sozio-ökonomische Strukturen, kulturelle Standards und spezifische kollektive Identitätsprobleme der Mehrheitsgesellschaft des Einwanderungslandes
- Kenntnisse über die Struktur und Entwicklung, über Ursachen und Folgen von Migrationsprozessen
- Kenntnisse über die EinwandererInnensubkulturen bzw. die verschiedenen psychosozialen Reaktionsmuster und Bewältigungsstrategien von Integrations-/Marginalitätsproblemen
- Kenntnisse über die Binnendifferenzierung der EinwandererInnengruppen bzw. deren Schichtung
- Kenntnisse über den rechtlichen, politischen und sozialen Status der Immigranten
- Kenntnisse über Erscheinungsformen und Ursachen von Vorurteilsbereitschaft und Rassismus
- Kenntnisse über theoretische Prämissen, Strategien und Methoden interkulturellen Lernens und antirassistischer Arbeit

#### Interkulturelle Handlungskompetenz

- Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung, zur Reflexion der eigenen individuellen wie kollektiven Identitätskonstruktionen und der eigenen kulturellen Befangenheiten (Reflexion des Selbstbildes)
- Fähigkeit zur kritischen Reflexion stereotyper Fremdbilder, zur Reflexion der unbewussten psychischen wie gesellschaftlich vermittelten interessengetriebenen Anteile (Reflexion des Fremdbildes)

- Fähigkeit zur Perspektivenübernahme (Empathie/dezentrierte Wahrnehmungsfähigkeit/Relativierungsfähigkeit)
- Interkulturelle Konfliktfähigkeit (Ambiguitätstoleranz, Balance zwischen rigidem Universalismus und Kulturrelativismus, Bereitschaft und Fähigkeit zur dialogischen Überprüfung der Geltungsansprüche von Normen - diskursethische Kompetenz, Aushandlungsfähigkeit, Abgrenzungsfähigkeit etc.).

Rudolf Leiprecht (2002, 89) integriert unterschiedliche Dimensionen der Interkulturellen Kompetenz und verweist dabei auf die Notwendigkeit einer Vermeidung von Kulturalisierung und Ethnisierung:

## Interkulturelle Basiskomponenten: Kritisch gegenüber Kulturalisierung und Ethnisierung

Nach R. Leiprecht (2002, 89)

<b>Allgemeine soziale Komponenten</b>	<b>Interkulturell ausgerichtete soziale Komponenten</b>	<b>Handlungsbezogene interkulturelle Komponenten</b>	<b>Wissensbezogene interkulturelle Komponenten</b>	<b>Wertbezogene interkulturelle Komponenten</b>
• Empathie	• Empathie gegenüber erfahrener Diskriminierung und Ausgrenzung bei Angehörigen anderer kultureller Gruppen	• Handlungsfähigkeit bei asymmetrischen Konstellationen in Bezug auf Wohlstand, Macht	• Kenntnisse über die Heterogenität von kulturellen Gruppen	• Achtung von Menschenrechten
• Multiperspektivität	• Multiperspektivität in Bezug auf verschiedene kulturelle Positionierungen	• Handlungsfähigkeit in kulturellen Überschneidungssituationen	• Wissen über die soziale Konstruiertheit von „Rassen“, Ethnien, Nationen	• Achtung demokratischer Grundregeln
• Selbstreflexivität	• Selbstreflexivität in Bezug auf unhinterfragte und selbstverständlich erscheinende Handlungs- und Deutungsmuster der eigenen kulturellen Gruppe	• ...	• Wissen über die Entstehungsgeschichte solcher Konstruktionen und ihre Auswirkungen in Vergangenheit und Gegenwart	• Schutz von Minderheitenrechten
• Ambiguitätstoleranz	• ...	• ...	• Wissen über Bedeutung und Funktion von Vorurteilen und Stereotypen	• Soziale Gerechtigkeit
• Flexibilität	• ...		• Kenntnisse über mögliche Kommunikationsprobleme für Sprecher/innen, die auf eine Zweitsprache/Fremdsprache angewiesen sind	• Respekt für die fremde Kultur
• Kommunikationsfähigkeit			• Wissen über die möglichen Auswirkungen sprachlicher Hierarchien	• ...
• Konfliktfähigkeit			• Landeskundliches und kulturelles Wissen	• ...
• Openmindedness			• ...	

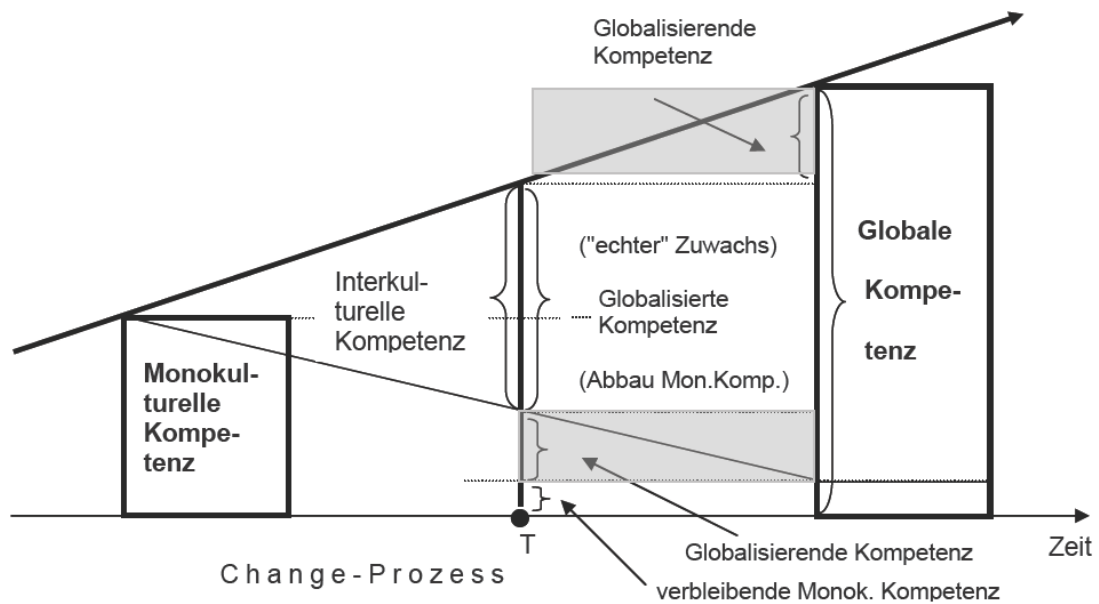
Die Ausführungen von Kalpaka, Gaitanides und Leiprecht machen jedoch deutlich, dass Interkulturelle Kompetenz mehr ist als Wissen und auch mehr als eine bestimmte Technik; sie muss in tatsächlichen Begegnungssituationen er- und gelebt werden. „Sie ist auch und vor allem eine Haltung, die ihren Ausdruck gleichermaßen im Denken, Fühlen und Handeln und ihre Verankerung in entsprechenden Lebenserfahrungen und ethischen Prinzipien hat“ (Scheib 1998, 43).

Diese Betrachtungsweise steht in der Tradition einer „Pädagogik der Vielfalt“ (Prengel 1993), d.h. einer "Pädagogik der intersubjektiven Anerkennung zwischen gleichberechtigten Verschiedenen" (ebda. 62). Die Verständigungsarbeit geschieht natürlich nicht "automatisch"; sie ist ein fortdauernder Lernprozess, der pädagogisch gestaltet werden muss. In Anlehnung an S. Staub-Bernasconi (1995) können drei Arten von Verständigungsarbeit unterschieden werden:

1. Ethnospezifische Verständigungsarbeit als Ausdruck der Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Herkunft und Zugehörigkeit,
2. Interkulturelle Verständigungsarbeit, die informiert, übersetzt und zwischen den verschiedenen Orientierungen vermittelt und sich untereinander zu verständigen hilft sowie
3. Transkulturelle Verständigungsarbeit, die Vereinbarungen entwirft, nach Kooperation jenseits kultureller Zugehörigkeit strebt und sich z.B. um die Erstellung gemeinsamer Verhaltensregeln bemüht sowie gemeinsame Ziele und Konfliktregelungen findet.

Hier wird der prozess- und phasenorientierte Aufbau der Interkulturellen Kompetenz angesprochen, ohne jedoch analytisch und systematisch den Personen- und Situationsbezug in das Kompetenzmodell zu integrieren. In diesem Zusammenhang ist der Beitrag von B. Aschenbrenner-Wellmann zum Interkulturellen Kompetenzbegriff (2003) anzusiedeln.

Interkulturelle Kompetenz kann demnach nicht mehr statisch durch Merkmalslisten betrieben werden, sondern stellt eine Momentaufnahme dieser Veränderungen innerhalb eines komplexen Change-Prozesses dar; sie wird deshalb wie folgt als Veränderungskompetenz definiert:



„Interkulturelle Kompetenz ist die in einem Betrachtungszeitpunkt einer Begegnungssituation mit Menschen unterschiedlicher Kulturzugehörigkeit in Selbst- oder Fremdbeobachtung einer Person wahrgenommene Veränderung von Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die sich als ein Ergebnis eines Changeprozesses von der Monokulturellen zur Globalen Kompetenz herausgebildet hat“ (Aschenbrenner-Wellmann 2003, 161-162).

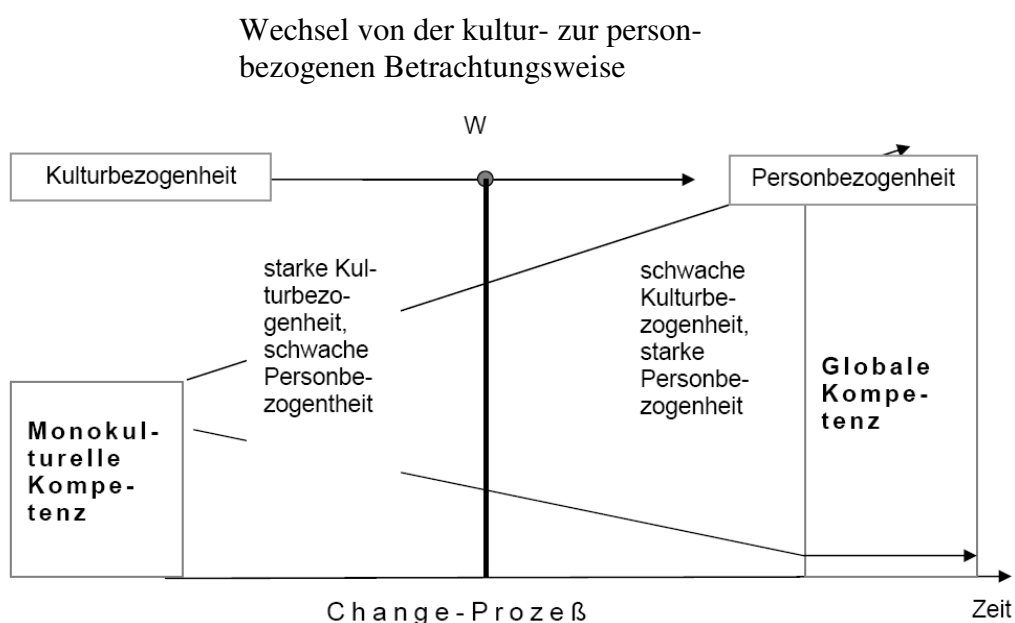
Dieser Veränderungsprozess erstreckt sich von der Monokulturellen zur Globalen Kompetenz und kann an einer Person dann beobachtet werden, wenn eine Begegnung mit Menschen unterschiedlicher Kulturzugehörigkeit stattfindet und die daran beteiligten Personen den Versuch unternehmen, angemessen und erfolgreich miteinander zu interagieren. Lernereignisse und Begegnungen führen immer, wenn nicht bewusst abgelehnt, zu einem Bedeutungsverlust an monokulturell ausgerichteten und zu einem Zugewinn an global- oder diversitätsorientierten Vorstellungen, Ideen und Werten. Interkulturelle Kompetenz ist somit das Ergebnis aus einerseits an Relevanz verlierender monokultureller Kompetenz, andererseits aus einem „echten“ Zuwachs an Globaler Kompetenz mit neuen, veränderten Wissens- und Einstellungsbestandteilen sowie konkreten Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Ausgangszustand des Change-Prozesses ist die Monokulturelle Kompetenz, über die ein Mensch verfügt bzw. die dann zum Einsatz kommt, wenn Menschen bzw. Organisationen innerhalb der ihnen kulturell vertrauten eigenen Umgebung agieren. Endzustand des Änderungsprozesses ist die sog. Globale Kompetenz, die dann vorhanden ist und angewandt wird, wenn sich die Umwelt des Menschen (und auch der Organisationen)

internationalisiert und diversifiziert hat, so dass die persönlichen und beruflichen Begegnungen weltweit und in einem heterogenen Umfeld stattfinden. Zwischen beiden befindet sich zum einen eine in der Zusammensetzung sich verändernde Kompetenz, die (im jeweiligen Betrachtungszeitpunkt T) „Interkulturelle Kompetenz“ oder, prozessual gesehen, „Globalisierte Kompetenz“ genannt werden kann. Zum anderen verbleibt eine bis zur Globalen Kompetenz noch zurückzulegende Strecke, für die ich den Begriff „Globalisierende Kompetenz“ verwende und die ebenfalls aus einem Abbau an Monokultureller Kompetenz und einem „echten“ Zuwachs an Globaler Kompetenz bestehen wird. Die Interkulturelle Kompetenz wird in diesem Prozessmodell zwischen dem Erreichen der Globalen Kompetenz und dem verbleibenden Bestand an monokultureller Kompetenz angesiedelt.

Die vorgenannte Definition Interkultureller Kompetenz unterstützt die These, dass in Kontaktsituationen zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit sich in erster Linie Menschen begegnen und nicht Kulturen. Das mag trivial klingen, beurteilt aber eine grundlegend veränderte Sichtweise, die Abkehr von der Kulturbezogenheit zugunsten einer Hinwendung zur Personbezogenheit. Die Facetten der verschiedenen Kulturausprägungen finden daher nur zu Beginn des Change-Prozesses vorrangige Beachtung. Im weiteren Verlauf des Change-Prozesses verliert sich die Bedeutung kultureller Ausprägungen, und die Persönlichkeit(smerkmale) der beteiligten Menschen mit ihren gesamten diversitäts- und nicht nur mit ihren kulturbezogenen Ausprägungen treten in den Vordergrund. Auch hier soll ein Schaubild die Zusammenhänge beleuchten:

### Der Change-Prozess – Kultur- und Personbezogenheit



aus: Aschenbrenner-Wellmann (2003, 160)

Während eine statische Betrachtungsweise der Interkulturellen Kompetenz eher zu einer Bestärkung von ethnisch-kulturellen Stereotypen und Vorurteilen führen kann, als zu deren Abbau, bietet das Prozessmodell mit der Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausprägungen von Kultur- und Personenbezogenheit sowie einer konsequenten Situationsorientierung die Möglichkeit, dass einzelne Menschen und ihre Handlungen zunehmend differenzierter im Sinne einer Intersektionalität der verschiedenen Differenzdimensionen wahrgenommen werden und die ehemals als unterschiedlich angenommene ethnisch-kulturelle Differenz als Unterscheidungsgröße an Bedeutung verliert.

Was bedeutet es nun, wenn sich nicht einzelne Menschen, sondern komplexe Einheiten, wie z.B. Verbände der Jugendarbeit, auf den Erwerb Interkultureller Kompetenz einlassen? Für M. Lange und N. Pagels (2000, 10-15) ist dies die Fähigkeit einer Organisation, „... die ungleichen Machtverhältnisse der Akteure im Gemeinwesen und die hier vorherrschenden kulturellen Zuschreibungen in ein offenes und gleichberechtigtes Konfliktmanagement umzumünzen“ (ebd. 10). Entsprechend stellt für die Autoren Interkulturelle Kompetenz die Umwandlung von kulturellen Zuschreibungen in Konfliktmanagement dar, und zwar in allen ethnifizierten Alltagssituationen. Bei diesem Begriffsverständnis erhebt sich die Frage, warum die Bezeichnung „Interkulturelle Kompetenz“ beibehalten wird bzw. durch welches Zukunftskonzept diese abgelöst werden könnte. Denn gerade bei der Darstellung der Definitionsansätze zeigt sich, dass die wesentlichen Aspekte, wie Prozesshaftigkeit, Wandelbarkeit des Phänomens, Reflexionsnotwendigkeit und die Betonung des Wahrnehmungsbereichs mit dem Begriff der Interkulturellen Kompetenz nur teilweise vereinbar sind, da hier trotz eines angestrebten dynamischen Kulturbegriffs und der Betonung des Austauschs (= Interkulturalität) immer noch eine Zurechnung und Festlegung auf bestimm- und abgrenzbare Kulturen erfolgt.

Als Nachfolgekonzepte, die ethnisch kulturelle Engführung und Kulturalisierung bestehender Unterschiede vermeiden und auch schon durch die entsprechende Terminologie interdisziplinär bzw. transdisziplinär angelegt sind, bieten sich nach Meinung des AutorInnenteams nach die Theorieansätze und Modelle aus den Bereichen „Diversität“ und Diversitätsmanagement“, der Intersektionalitätsdiskurs, die Antidiskriminierungsarbeit sowie die Konzepte zum „Diversity- und Social Justice Lernen“ an.

### 3. Zielsetzung und Aufgabenstellung der Evaluation

#### a. Konzeption

Nach der Darstellung der Rahmenbedingungen und des theoretischen Verständnisses von Interkultureller Kompetenz, werden im Folgenden Zielsetzungen und Aufgabenstellungen des Evaluationsberichtes dargestellt. Ziel der Evaluation ist es, 24 Projekte der Integrationsoffensive Baden-Württemberg aus unterschiedlichen Perspektiven zu analysieren. Ausgehend von den Erfahrungen und Bewertungen der ProjektleiterInnen, wurden das Projektmanagement, die Projektabläufe und die Erfahrungen bzw. Entwicklung interkultureller Kompetenzen in den Projekten überprüft. Hieraus können allgemeine Erkenntnisse gewonnen werden, die für die Ausgestaltung und Verbesserung zukünftiger Projekte maßgeblich sind. Zu diesem Zweck befragten wir die Projekte nach:

- Motivation, Haltung und Hintergründen des Projekts
- Möglichen Veränderungen im Projekt
- Faktoren, die eine Rolle bei der Veränderung von Ideen und Zielen spielen.
- Beratungs-/Qualifizierungswünschen
- Wahrnehmung der Interkulturellen Kompetenz/Pädagogisches Handeln im Praxiskontext.

Bei der Auswahl der Methoden setzen wir auf die Kombination zweier Erhebungsverfahren.

In einem ersten Schritt wurden Ausgangslage, Kontexte und Grundstrukturen der Projekte erfasst. Zu diesem Zweck sandten wir allen laufenden Projekten per Email einen kurzen Fragebogen und baten die Projektleitungen, fünf offene Fragen zu Projektstruktur und Projektablauf zu beantworten. Die ausgefüllten Fragebögen wurden dokumentiert und systematisch ausgewertet. Hierfür entwickelten wir ein Kategorienschema, mit dessen Hilfe das Material zusammengefasst, strukturiert und ausgewertet wird. Aus dieser Befragung werden am Schluss des Evaluationsberichts Empfehlungen für die weitere Projektarbeit ausgesprochen.

Als Ergänzung zur Email-Befragung werden die Ergebnisse aus der Bachelor-Thesis von Moritz Knispel (Knispel 2013) hinzugefügt. Herr Knispel hat mit Vera Nkenyi Ayemle (Esslingen\_Sompon) und Uwe Ziegenhagen (Projekt) ExpertInneninterviews geführt und analysiert und beide Analysen zusammengefasst.

Nach der Durchführung und Auswertung der Online-Befragung wurden in einer zweiten Evaluationsphase (Start: Juni 2013) mit fünf ausgewählten Projekten leitfadengestützte Telefoninterviews geführt. Das leitfadengestützte Interview bietet die Möglichkeit, an



bestimmten Punkten spezielle Problemlagen aktiv aufzugreifen und vertiefend zu diskutieren. Als Gedächtnisstütze und Orientierungsrahmen fungiert ein Leitfaden mit Themen, Gegenständen und Fragevorschlägen, die im Laufe des Gesprächs zu behandeln sind. Die Interviewer und Interviewerinnen müssen, um eine Vergleichbarkeit der Interviews zu gewährleisten, alle im Leitfaden vorkommenden Themen berücksichtigen, sie müssen an bestimmten Punkten nachfragen und Spezifizierungen erbitten, zu anderen Themenbereichen überleiten und gegebenenfalls zu knapp abgehandelte Fragen zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufnehmen; sie können den Befragten über Einstiegsfragen und geeignete Nachfragen weitere Informationen „entlocken“. Dieses „Wiederaufnehmen“, das Nachhaken, empfiehlt sich vor allem bei Punkten, die von den Befragten als „unwichtig“, für nicht der Mitteilung wert erachtet werden. Gerade Zusammenhänge, die von den Befragten oft als unwichtig bezeichnet werden, interessieren uns besonders: die routinierten Abläufe, das Undramatisch-Gewöhnliche. Die Interviews werden aufgezeichnet, anschließend transkribiert und inhaltsanalytisch analysiert. Die Bearbeitung und Auswertung des Interviewmaterials orientierte sich hier am Auswertungsschema für Experteninterviews von Meuser/Nagel (1991), das Expertenwissen der Befragten wurde extrahiert und strukturiert.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung werden an die Projekte zurückgespiegelt.

## **b. Beschreibung der Stichprobe**

Wir schrieben alle gegenwärtig laufenden 24 Projekte an und erhielten von 21 Projekten eine Rückmeldung. Die Rückmeldungen waren in Qualität und Umfang sehr heterogen und reichen von sehr kurzen, stichwortartigen Antworten (knapp zwei Seiten) bis hin zu mehrseitigen Ausführungen zu den jeweiligen Projekten. Ein Projekt benannte explizit die fünf Fragen als sehr abstrakt, gleichwohl haben alle rückmeldenden Projekte alle Fragen beantwortet.

Tabelle 1 zeigt einen Überblick der analysierten Projekte, die Projekte sind alphabetisch nach den Namen der Städte bzw. Gemeinden angeordnet.

	Projekt_Kurztitel	Angebote	Zielgruppe	Anmerkungen zum Projektablauf	Rolle der Interkulturellen Kompetenz	Sonstiges
1	Böblingen_Nika	Angebote für Jugendliche; Netzwerk für Jugendliche stricken, Kinder und Jugendliche im Stadtteil sollten sich durch dieses Angebot besser kennenlernen, ihre Freizeit im unmittelbaren Wohnumfeld attraktiv gestalten und motiviert werden, sich mit der Unterstützung von Erwachsenen selbst in ihrem Stadtteil einzubringen.	Jungen und Mädchen 9-15 Jahre		Fobi: Öffentlichkeitsarbeit, Umgang mit Alltagsrassismen, Empowermentstrategien für Jugendliche, Interkulturelle Elternarbeit	Wunsch nach Kursen für Eltern oder MSOs anbieten, um hier Tore zu Eigenaktivität und Selbstwirksamkeit zu öffnen; erfolgreiches Kunstprojekt
2	Buchen_Interkultur	Die Themen Integration und Interkulturelle Kompetenz sollen als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe neu strukturiert und in verbindlichen lokalen Strukturen abgebildet werden. Hierzu sollen bereits bestehende Zusammenarbeitsstrukturen zielgerichtet erweitert und zu einem ständigen Netzwerk/ Gremium verfestigt werden. Migranten aus verschiedenen Kulturen sollen dauerhaft in diese Zusammenarbeit involviert werden.		Wunsch nach Unterstützung im Projektmanagement		Evaluation ajs + gute Pressearbeit
3	Calw_Cajon	Gemeinsames Musizieren, Begegnungsmöglichkeiten schaffen, Berührungängste abbauen und ein wertschätzendes Kennenlernen verschiedenster Gruppen und Gruppierungen erreichen	Verschiedenste Gruppen und Gruppierungen	Probleme, Zielgruppen zu erreichen, begrenzte musikalische Fähigkeiten	Wunsch nach Seminaren zur Interk. Kompetenz + zu Methoden des „gesellschaftlichen Miteinanders“, Kombination von erlernten Wissen + praktischen Erfahrungen sinnvoll	
4	Ehingen_Kinderschutz	sinnvolle Nachmittagsbetreuung, künstlerisches Arbeiten	40 Kindern im Alter von 6 bis 12 Jahren – vorwiegend mit Migrationshintergrund		Zusammenarbeit mit den Eltern: wie kann man sie hier als Bildungspartner noch mehr stärken? Vertiefung von pädagogischem Handwerkszeug im Bereich des interkulturellen Arbeitens; wie gelingt eine ansprechende und nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit; der Umgang mit einer internen Hackordnung seitens der Kinder mit	Kinder definieren Multikulturalität als etwas Selbstverständliches - als ein gleichberechtigtes Miteinander aller Religionen und Kulturen; Anti-Bias-Ansatz

					Migrationshintergrund; die Umsetzung von Projekten in offenen Angeboten und die daraus resultierenden Erklärungen gegenüber den Kindern und Eltern bezüglich des Projektfahrplans?	
5	Esslingen_Sompon				Wunsch nach Beratung + Coaching	
6	Freiburg_Kick	Fußball, Förderung von sozialen + personalen Kompetenzen	Mädchen aus prekären Lebenskontexten	Motivation wechselhaft, Probleme mit Zeitfenstern, Eigenverantwortung der ZG schwierig	Sensibles und reflexionsgeleitetes Vorgehen, Defizite der Kinder+Jugendlichen im sozialen Umgang; Training der Klienten?	Kontakt mit Eltern mühsam, mehrsprachiger Flyer i.E., Wunsch zur Gründung einer Plattform, Fotoprojekt sinnvoll
7	Heidelberg_Stadtjugendring	Durch einen Zusammenschluss verschiedener Partner werden praxisorientierte Fortbildungen, Inputs, Seminare aus dem Vereins- und Jugendbereich angeboten; Befähigung von Migrantenorganisationen; Sensibilisierung der eigenen Jugendverbände; Aufnahme neuer Migrantenorganisationen in den Stadtjugendring			Fobi zu interkulturellen Öffnung	Sehr kurz
8	Heidenheim_Story	Regionale Geschichte, Stadtspaziergang und Workshops	90% Jugendliche mit Migrationshintergrund	Schwierigkeiten in der Absprache mit Schulen		Sehr kurz
9	Karlsruhe_Fußball				Entwicklung von Qualifizierungsmodulen im Bereich der interkulturellen Kompetenz	
10	Karlsruhe_ibz	Transkulturelle Theatergruppe	Kinder von Vereinen, unterschiedlicher ethnischer Herkunft; Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten	Hilfe bei Antragstellung,	Fobi zu transkulturellen Themen, Beratung	Rückkopplung mit Beraterin sehr sinnvoll, mussten neue Strukturen finden bzw. neuen Kooperationspartner
11	Kehl_Stadtjugendring	Biografiearbeit mit Jugendlichen	MigrantInnen		„Sensibler Umgang“ mit dem Thema Diskriminierung und „Sensibler Umgang“ mit den Menschen, vor allem bei Kriegsflüchtlingen und ihrer Vergangenheit.	Zusammenarbeit mit AG „Leitbild“ des Einsteingymnasiums Kehl; wie können neue Zielgruppen erreicht werden?

12	Konstanz_Theater	Theater für Jugendliche aus bildungsfernen Familien lebbar und fühlbar machen.		Beratungs- /Qualifizierungswünsche der Theaterpädagogin wären: Umgang mit psychischen Störungen; Umgang mit verschiedenen Schulformen in einer Klasse.	Wunsch nach Anerkennung zunächst stärker; Besonderheiten als Ressource	Theater fest integriert in den Schulalltag; Durch die Vielzahl der SchülerInnen und durch die teilweise vorhandenen psychischen Störungsbilder muss eine Unterstützung durch Lehrerin oder Sozialarbeiterin von Seiten der Schule gegeben sein
13	Langenau_Heimat	Theaterstück		Eltern sollen mehr einbezogen werden	Bedarf an gezielter Moderation, interreligiöser AK, Einsatz von Kulturellen Mittlerinnen sinnvoll, trotzdem Planungsprobleme (Ramadan, Sabbat)	Bildung von 3 Arbeitskreisen
14	Lörrach_Theater	Theaterprojekt in der offenen Jugendarbeit; Wunsch nach Kontakt der Jugendlichen untereinander			Wunsch nach Qualifizierungsworkshop; fachliche Weiterbildung/Qualifizierung (Theatermethoden und –perspektiven)	Suche nach TN schwierig, wg. Schule hat sich Ausgangslage verändert; Facebook-Seite, gemeinsame Theater-Aufführung mit Rheinfelden; Für derzeit vierzehn junge Erwachsene bietet Tempus fugit eine zwölfmonatige Multiplikatoren Ausbildung mit den Inhalten Theaterpädagogik, Schauspiel und Kulturmanagement an.
15	Mannheim	Jungen stärker für soziale Berufe zu interessieren	Jungen von 14-16 Jahren	Umstrukturierung des Angebots in Schul-AG, dies wirft Fragen der Freiwilligkeit auf und es verunmöglicht z.B. die Zahlung einer Aufwandsentschädigung	Hohe interkulturelle Kompetenz bei Mitarbeitern	Fluktuationen durch Schulprobleme, Umzug,
16	Pforzheim_MGH	Im offenen Kindertreff des Bürgerhauses werden Themen gemeinsam mit Kindern bearbeitet, die mit anderen Ländern und anderen Kulturen zu tun haben. Die Angebote, wie Kochen, Basteln, Singen Spielen werden danach ausgerichtet. Außerdem sollen Kulturtage und das Kinderferienprogramm in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern aus interkulturellen Vereinen ausgerichtet werden. Integrationsarbeit mit Migranten und Benachteiligten; Familienunterstützende Angebote, Offene Jugendarbeit mit	Viele der Angebote haben einen generationsübergreifenden Charakter. Jugendliche, Erwachsene und Senioren engagieren sich gern im offenen Kindertreff. Dieser soll in Zukunft noch mehr zum Kinder-, Eltern, und Großelternreff ausgebaut werden.			Nicht alle interkulturellen Vereine haben Interesse an Arbeit mit Kindern; Kaum Antworten

		Kindertreff, Jugendtreff, Freizeit-, Bildungs- und Sportangebote, Jugendsozialarbeit mit Beratung und Hilfestellungen für Kinder, Jugendliche und Eltern	Dabei sollen gezielt Potenziale der Menschen mit Migrationshintergrund genutzt werden			
17	Plochingen_Together	Unter Koordination der Jugendhilfe soll in zwei Einrichtungen der Jugendarbeit mit drei Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Eltern) durch drei Elemente (Aktionen, Vernetzung, Qualifikation) und drei unterschiedliche Vorgehen (Kunstpädagogik, Bildungs- und Beteiligungsverfahren, Tanz) interkulturelle Öffnung ermöglicht und gelebt werden. Konkret sollen im Rahmen des Väterfrühstücks türkischstämmige Eltern in ihrer Erziehungskompetenz gestärkt werden, die angestrebte Zahl der Teilnehmer erreicht und die geplanten Veranstaltungen durchgeführt werden			Wunsch nach migrations- und milieusensibler Beratungsarbeit und Elternbildungsarbeit; interkulturelle Kompetenzen v.a. bei Erwachsenen gefordert, beide Gruppen (Aufnahmegesellschaft + Migrantengruppierungen) haben deutlichen Entwicklungsbedarf; Ausdifferenzierung der Migrantengruppen	Bieten „Informationsabend Islam“ an. In der der Kunstwerkstatt soll auch auf Themen wie Migration (Was macht das mit mir/meiner Familie?), fremd sein, anders sein, Heimat etc. eingegangen werden
18	Rheinfelden_Stadt	Nachtsport + Beratungsangebote, Einzelfallhilfe, Bewerbertraining	Jugendliche mit Migrationshintergrund (90%); Bewohner d. Asylbewerberheims werden gezielt in die Durchführung mit eingebunden, z.B. als Coaches	Überlegungen, Projekt auszubauen, wichtig: Präsenz in den Ferien	Wunsch nach gezielter Förderung der Coaches, Blick von außen auf Projekt gewünscht; Anwesenheit eines Sozpäds sinnvoll	
19	Sindelfingen_Nisa	Tanz + Bewegung	Jugendliche (nur Frauen?)	Präsentation evtl. zu früh	Diskussionen zur Einwanderungsgesellschaft werden geführt	Wunsch nach Beratung, unkonkret
20	Tübingen_Zirkus	Interkulturelle Zirkuswerkstatt		Wunsch nach optimierter Organisation, mehr Abstimmungszeit und ÖA	Bedarf nach Beratung, ÖA und Vertrauensbildung	Bedarf nach Betreuung, zentral: personenbezogenes bewegungspädagogisches, an den ästhetischen Erfahrungsprozessen in der Gruppe orientiertes Vorgehen.
21	Ulm_Jugendhilfe	Freizeitangebote für Jugendliche		Beratung Netzwerkarbeit	Mitarbeiter mit MHG sehr wichtig, persönliche Erfahrung + spezielles Fachwissen	Aufbau von ehrenamtlicher Unterstützung, Aufbau von Netzwerken i.E., Verzahnung mit Kreisjugendpfleger

Die meisten Projekte versuchen über Angebote der Kulturellen Bildung (Tanz, Theater, Spiel) ihre Zielgruppe und ihre Projektziele zu erreichen, am nächsthäufigsten sind Sport- und Bewegungsangebote. Dazu kommen noch klassische Integrations- bzw. Partizipationsprojekte (kultureller und religiöser Austausch mit der Mehrheitsgesellschaft) sowie zwei Projekte, die sich mit lokaler Geschichte und mit (Migrations-) Biografien beschäftigen. Im Mehrgenerationenhaus Pforzheim haben viele Angebote einen generationsübergreifenden Charakter. Jugendliche, Erwachsene und Senioren engagieren sich gern im offenen Kindertreff. Dieser soll in Zukunft noch mehr zum Kinder-, Eltern-, und Großelterntreff ausgebaut werden. Dabei sollen gezielt Potenziale der Menschen mit Migrationshintergrund genutzt werden (vgl. <http://www.buergerhaus.net/>).

#### 4. Ergebnisse der Evaluation

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Email-Befragung dargestellt und analysiert.

##### a. Projektablauf/Projektmanagement

Als Erstes untersuchten wir Angaben zum Projektablauf und Projektmanagement. Projekte sind in aller Regel einmalig und neu und besonders ergebnis- und zielorientiert. Auf Projekte wirkt im Gegensatz zu routinemäßigen Arbeitsprozessen eine Vielzahl von Einflussfaktoren ein, die entsprechend berücksichtigt und bearbeitet werden müssen. Die allermeisten Projekte berichten von routinierten Abläufen, lediglich in einigen wenigen Projekten kam es zu kleineren, positiven oder negativen Veränderungen. Meist waren diese Veränderungen geänderten Rahmenbedingungen geschuldet und dürfen nicht den ProjektmitarbeiterInnen angelastet werden. Die Projekte konnten diese neuen Anforderungen auffangen und sich den neuen Rahmenbedingungen anpassen. So berichtet das Lörracher Theaterprojekt von einer erfolgreichen Kooperation mit einer lokalen Schule; mit deren Hilfe konnte die TeilnehmerInnen-Akquise sehr erfolgreich gestaltet werden:

*„Die neue Ansiedlung an der Schillerschule führte dazu, dass doch, auch nach eigentlich erfolglos gedachter Werbung, nun noch neue TeilnehmerInnen aus der Schillerschule zu uns getroffen sind“ (Lörrach\_Theater).*

Auch Buchen berichtet von erfolgreichen Kooperationen:

*„Der stetige Zuwachs an Kooperationspartnern hat sich nicht nur als Türöffner in relevante Institutionen, sondern darüber hinaus auch als wesentlicher Multiplikator (Schneeballsystem) bewährt“ (Buchen\_Interkultur).*

Das Mannheimer Projekt leidet unter einer hohen Fluktuation durch Umzug der TeilnehmerInnen oder durch Schulprobleme der TeilnehmerInnen. Trotz solcher Herausforderungen wurden die Projektziele nicht verändert. Das Freiburger Projekt klagt über anfängliche Probleme bei der kontinuierlichen Arbeit, doch auch hier konnten im Projektablauf Lösungen angeboten werden:

*„Die Motivation bei den Mädchen ist wechselhaft und unsted. Es ist schwierig zu vermitteln, dass jede Einzelne mitverantwortlich für das Zustandekommen des Kick-Treffens ist. Die Mädchen kommen nicht, weil sie andere Termine und Prioritäten haben. Wenn die Freundin nicht kommt, andere teilnehmende Mädchen nicht gemocht werden oder (– ein auffällig durchschlagendes Problem –) das Wetter nicht passt, kommen die Mädchen nicht. Manche Mädchen waren mit der Zeit auch enttäuscht, dass nicht mehr Spielerinnen kamen, mit denen sie spielen konnten. Auch haben wir noch nicht DEN geeigneten Zeitpunkt gefunden. An Wochenendterminen gab es häufig Konflikte mit Vorhaben der Familien, an Wochentagen gab es andere Hinderungsgründe, wie Nachmittagsunterricht oder andere Freizeitbeschäftigungen. Der Versuch, die Termine abzuwechseln, damit jede mal Zeit hat, erwies sich als eher hinderlich, weil dann plötzlich nicht mehr klar war, wann man sich denn jetzt trifft. (...) Damit die Mädchen sich neben dem gemeinsamen Fußballspielen etwas besser kennenlernen, starteten wir ergänzend ein Fotoprojekt: ein Mädchen macht eine Woche lang Fotos von sich und seiner Umwelt und präsentiert dann ausgewählte Fotos der ganzen Gruppe“ (Freiburg\_Kick).*

Auch das Theaterprojekt in Lörrach musste sich mit Herausforderungen auseinandersetzen, konnte aber hier ebenfalls Erfolg vermelden:

*„Im Endeffekt war es dann aber effizienter (weil ohne doppelte Kommunikationswege und auch erfolgreicher), als wir an den Schulen direkt Werbung machten. Leider war auch die Möglichkeit für die 8. Klassen, sich die Teilnahme bei uns als Sozialpraktikum anrechnen zu lassen, nicht verlockend (...) Ein wichtiger Schritt war die Begrenzung des Zielgruppenalters. Gruppendynamisch als auch inhaltlich wurde es schwierig, mit den teilweise 6-jährigen Kindern zu arbeiten, so dass wir in enger Absprache mit unserer Beraterin das Alter auf ab 10 Jahren begrenzten. Das brachte sofort eine größere Konzentration und Freude in die Gruppe, da sich die Größeren des Öfteren über die Kleineren geärgert hatten und es deshalb teilweise eine sehr gespannte Atmosphäre gab. Nach einer dadurch entstandenen längeren Anlaufzeit als gedacht hat sich mittlerweile (nachdem noch einmal sehr viele neue TN aus dem Flüchtlingsheim reinschnupperten, was auch wieder viel Unruhe verursachte), eine Gruppe von ca. 15 TN geformt, in der auch neue TN aus den Schulen dazugestoßen sind. Durch die Schwierigkeiten bei der Akquise war der inhaltliche Findungs- und Improvisationsprozess zur Inszenierung eher zerfleddert, wenig fokussiert. Wir haben aber zentrale Themenfelder und Interessensgebiete der TN herausgefunden, aus denen mittlerweile eine Rahmenhandlung entstanden ist, die die Gruppe wiederum in szenischen Improvisationen füllen kann, so dass ein Wechselspiel zwischen vorgegebenen Fragestellungen, Suchrichtungen und Rahmungen und eigenen Szenen- und Rollenideen der TN eingesetzt hat. Allerdings fokussieren wir gerade sehr viel stärker in Richtung einer Geschichte. Biographische Elemente könnten später aber als eine Art Kommentarfunktion noch einmal stärker eingebunden werden. Für diese Ebene gibt es ästhetisch gerade die Idee, eine lebendige Facebook-Site einzufügen“ (Lörrach\_Theater).*

Einige der Projekte haben zu Beginn des Projekts externe Beratung durch die IO in Anspruch genommen (z.B. Mannheim, Lörrach oder Karlsruhe), diese Beratungssettings werden als sehr gut und sehr hilfreich beschrieben. Warum diese Beratung nicht fortgesetzt werden konnte, kann von außen leider nicht beurteilt werden. Das Projekt in Böblingen erwähnt unter der Rubrik Beratung eine durch die IO angebotene Beratung zum Thema „Öffentlichkeitsarbeit“ und bewertet diese als sehr gut.

Explizit benennt nur das Projekt in Buchen weiteren Beratungsbedarf in Projektmanagement:

*„Unabhängig von der erforderlichen fachlichen Beratung hat sich auch gezeigt, dass auch eine Unterstützung im Blick auf ein professionelles Projektmanagement erforderlich ist“ (Buchen\_Interkultur).*

Das Plochinger Projekt bietet zusätzlich einen „Informationsabend Islam“ an; in der Kunstwerkstatt werden die Themen Migration und Heimat thematisiert. Auch das Projekt in Langenau bietet zusätzlich drei Arbeitskreise an. Es zeigt sich also, dass die Projekte auf neue Anforderungen angemessen reagieren und diese Herausforderungen adäquat integrieren können.

## **b. Meilensteine/Terminplanung**

Einige Projekte, die über einen festen Terminplan (Aufführungstermin) verfügen und daraus abgeleitet einen gewissen Erfolgsdruck haben, konstatieren kleinere Abweichungen. So konnte eine Theateraufführung nicht wie geplant durchgeführt werden, doch auch hier finden die Projekte adäquate Lösungen:

*„Die sehr späte Entscheidung der IO über die Mittelvergabe führte zu einer Verzögerung des Projektsbeginns, aber auch dazu, dass die Gruppe noch an einer anderen großen Inszenierung unseres Theaters teilnehmen konnte. Mit über 80 spielenden Laien und Profis, Schulklassen, Theater-AGs, Jugendgruppen und einer Band haben wir Aristophanes` „Die Vögel“ open air in Rheinfelden und Lörrach inszeniert, in dem die Gruppe aus Rheinfelden eigene Szenen und Chor-Stellen hatte und mit sehr vielen anderen Kindern und Jugendlichen in Kontakt kam. Das war eine tolle Möglichkeit, in einer schon eher professionellen Produktion mitzuwirken und öffentliche Aufmerksamkeit und Erwähnung in der Presse zu finden“ (Lörrach\_Theater).*

*„Während des Projektes haben wir festgestellt, dass wir nicht alle von uns vorgesehenen Bevölkerungsgruppen wie geplant erreichen konnten. Auch hat sich in der intensiven Probe-Arbeit mit den Cajons heraus gestellt, dass das gemeinsame Musizieren von 15 größtenteils unerfahrenen Jugendlichen eine große Herausforderung ist. So konnten wir beispielsweise bis zum Jahresende keinen „ultimativen Auftritt“ vorbereiten und haben uns auf kleinere Ziele verständigt. Das Potential der Musik-Gruppe nutzend werden wir einen ersten Auftritt im Kreis der Familien und Freunde der 15 Cajon-SpielerInnen veranstalten. Ein größerer*



*öffentlicher Auftritt ist für Februar/März 2013 geplant. Im Übrigen wurden die Ziele dennoch größtenteils erreicht“ (Calw\_Cajon).*

Immer wieder äußern die Befragten leise Kritik an den Rahmenbedingungen: zu späte Förderung, zu wenig MitarbeiterInnen, zu knappe Kassen und ein zu enger Zeitplan. Diese Kritikpunkte beeinträchtigen aber offensichtlich nicht die Motivation der befragten ProjektmitarbeiterInnen, es müssen für die jeweiligen Problemfelder eben „nur“ kreative Lösungen gefunden werden; für das Projektmanagement sind also „transformative Führungen“ (vgl. Ziele, Indikatoren und Evaluation in Projekten der Migrationsarbeit, S. 5) gefragt. Von Frustrationserfahrungen während der Projektlaufzeit berichten die betroffenen Projekte nicht, die grundsätzlichen Projektideen bzw. deren Erweiterungen oder Modifizierungen haben sich als praktikabel und im Rahmen des finanziellen und zeitlichen Deputats als realistisch und durchsetzbar erwiesen. Die Unplanbarkeit ist also überbrückbar, kann aber sehr wohl die Qualität der Projekte und der IO beeinflussen! Hier werden mögliche Potenziale nicht ausgeschöpft.

### **c. Netzwerkarbeit/Kontakt zu den Eltern**

Das Freiburger Projekt äußerte den Wunsch, die Eltern als zusätzliche Ressource in die Projektarbeit mit einzubeziehen. Dies erwies sich aber als sehr mühsam:

*„Der Kontaktaufbau mit den Eltern erweist sich als sehr mühsam. Bisher wurde versucht auf Elternabenden an Schulen und einem Treffen in einem Flüchtlingswohnheim auf Eltern zu treffen. Leider waren keine Eltern der Mädchen anwesend. Auch auf die Einladung zu einem Kick im Park – Treffen reagierten keine Eltern. Wir wollen das Vorhaben aber noch nicht aufgeben und hoffen, bei weiteren Gelegenheiten in den Schulen und Eltern-Kind-Aktionen auf die Eltern zu treffen. Außerdem ist ein Informations-Flyer in verschiedenen Sprachen in Arbeit“ (Freiburg\_Kick).*

Auch das Kehler Projekt berichtet von ähnlichen Plänen:

*„Für die Kehler Bürger und die in Kehl lebenden ausländischen Mitbürger ist es wichtig, die verschiedenen Kulturen kennen, verstehen und akzeptieren zu lernen um dadurch Vorurteilen entgegen zu wirken. Leider sind viele Migrantenfamilien und Menschen mit Migrationshintergrund nur sehr schwer zu erreichen. Sie leben in ihrer „eigenen Welt“, umgeben von Landsleuten und öffnen sich nur schwer anderen Kulturen gegenüber. Umso wichtiger ist es, uns ihnen zu öffnen um einen Zugang zu ihnen zu finden, und das wollen wir mit unserer Projektidee erreichen“ (Kehl\_Stadtjugendring).*

Im Zusammenhang mit den Kontakten zu Eltern hat Freiburg\_Kick über mehrsprachliches Informationsmaterial nachgedacht. Darüber hinaus könnte auch eine verstärkte Einbindung von MigrantInnenorganisationen, -vereinen und -verbänden ebenfalls Zugänge schaffen. Solche Kontakte können dazu beitragen, dass die Potenziale dieser Organisationen und

Verbände für die Projekte genutzt werden können. Darüber hinaus kann auch über eine stärkere Einbeziehung muttersprachlicher Medien und Öffentlichkeit nachgedacht werden. Aus Lörrach kommt der Vorschlag mit einer „lebendigen Facebook-Site“ zu arbeiten.

Gleichwohl gelingt unseren Erfahrungen nach der Kontakt zur Zielgruppe (hier zu den Eltern) am besten über direkte, face-to-face-Kommunikation von Tür zu Tür. Nur so können empathische, vertrauensfördernde Beziehungen aufgebaut werden. Kulturelle MittlerInnen, wie sie am IAD der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg ausgebildet werden, könnten hier eine Brückenfunktion einnehmen (vgl. dazu auch Aschenbrenner-Wellmann 2012).

Wie das Beispiel aus Langenau zeigt, sind diese Mittlerinnen aber auch nicht vor Fehldeutungen gefeit:

*„Die Beteiligung von Kulturmittlerinnen hat die Arbeit ebenfalls erleichtert, bewahrt allerdings manchmal nicht vor kleinen Fehlern, weil man doch mal etwas vergisst (z.B. dass der Beginn des Ramadan eine Terminverschiebung nötig macht, oder dass der Sabbat im Winter schon am Freitag beginnt und somit kein Workshop stattfinden kann). Allgemein schützt eine interkulturelle Ausbildung nicht vor Überraschungen (z.B. wie vehement eine Gruppe Jugendlicher die Zusammenarbeit mit einer anderen aus einem „feindlichen“ Kulturkreis ablehnen kann)“ (Langenau\_Heimat).*

#### **d. Interkulturelle Kompetenzen in der Projektarbeit**

Interkulturelle Kompetenz wird immer mehr zur Schlüsselqualifikation auf dem Arbeitsfeld der verbandlichen sowie offenen Jugendarbeit. Dies bedeutet, dass Organisationen interkulturelle Orientierungs- bzw. interkulturelle Öffnungsprozesse initiieren und durchlaufen müssen. Eine Umsetzung der interkulturellen Orientierung in der Jugendarbeit sollte folgende Aspekte berücksichtigen:

- einen offenen, entnormierten und perspektivenverschränkenden Blick,
- PädagogInnen, die mitten im Lernprozess sind, wie dies bereits P. Freire in seiner „Pädagogik der Unterdrückten“ (vgl. Freire 1977) konzipiert und umgesetzt hat,
- die Aufnahme sozialer und gesellschaftlicher Veränderungen und die Verabschiedung von lieb gewonnenen „Wahrheiten“,
- die inhaltliche, methodisch-didaktische, konzeptionelle etc. Reflexion stattfindender Change-Prozesse und die Berücksichtigung von deren praxisverändernder Wirkung,
- eine an den Individuen orientierte Differenziertheit, die eine komplexe, sich wandelnde Realität einbezieht, und damit das Aufgeben einer Zielgruppenorientierung,
- den Verzicht auf starre Konzepte, stattdessen Akzeptanz von Subjektivierung, Fremdheitserfahrung und Irritation als Grundlage,
- eine Diskussion über die Abkehr von den Kategorien ‚Kultur‘, ‚Ethnie‘ und ‚Geschlecht‘ als Ausgangspunkt der Jugendarbeit,

- Multiperspektivität, Polyvalenz und Selbstreflexivität als Lernziele der Jugendarbeit,
- Erweiterung biografischer Optionen und Anerkennung der Vielfalt von Lebensentwürfen als Maßstäbe für die Praxis,
- Erkennen, Bearbeiten und Dekonstruieren von Doing-Gender und Doing-Ethnicity-Prozessen
- Ent-Ideologisierung, Ent-Dramatisierung und Ent-Emotionalisierung der interkulturellen und Gender-Thematik.

Diesen Anforderungen entspricht der pädagogische Ansatz der Sozialraumorientierung im Sinne von U. Deinet (1999) und U. Deinet/R. Krisch (2002), der Sozialräume als Aneignungsräume und Kinder und Jugendliche darin als handelnde Subjekte ihrer Lebenswelt betrachtet. Der Aneignungsprozess ist dabei ein aktiver Vorgang, in dem gesellschaftliche Verhältnisse, Bedeutungen, Kompetenzen etc. nicht automatisch verinnerlicht und aufgesogen, sondern individuell be- und verarbeitet werden. Eine Realisierung in der konkreten Projektarbeit erfordert jedoch ein erweitertes methodisches Vorgehen:

- Feldforschungskenntnisse (teilnehmende Beobachtung)
- Fähigkeit zur Durchführung von Kinder- und Jugendforen, Zukunftswerkstätten und Open-Space-Veranstaltungen
- Biographiearbeit, Selbst- und Fremdbilderkundungen, Erstellung subjektiver Landkarten, Autofotografien etc. beinhaltet.

Um interkulturelle Kompetenz in der Projektarbeit umzusetzen und die Qualität von Projekten überprüfen zu können, sind Bewertungsverfahren, wie sie mit den Begriffen „Evaluation“ und „good-practice“ umschrieben werden können, hilfreich.

Die Projekte der Integrationsoffensive haben das Ziel, durch gemeinsame Aktivitäten und Erfahrungen die unterschiedlichen Kulturen bzw. Generationen miteinander in Kontakt zu bringen, die Verschiedenheit der Gruppen anzuerkennen und daraus einen wertschätzenden Umgang miteinander zu generieren. Wir haben in diesem Zusammenhang gefragt, ob die MitarbeiterInnen der Projekte hier zusätzliche Beratung bzw. Unterstützung benötigen oder ob diese interkulturellen Erfahrungen und Begegnungen quasi „aus sich heraus“ funktionieren. In der Tat sind die Antworten hier sehr heterogen. Unbestreitbar ist, dass solche Projekte ohne Interkulturelle Kompetenzen und ohne eine interkulturelle Kontextualisierung kaum vorstellbar sind.

Wir zitieren stellvertretend hierfür aus dem Freiburger Projekt:

*„In unserem Projekt wurde deutlich, dass eine interkulturelle Kompetenz sowie eine Ausbildung im pädagogischen Handeln aufgrund der sehr heterogenen Gruppen unverzichtbar für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Die komplexen Beziehungen und Dynamiken in den Gruppen benötigen ein sensibles und reflexionsgeleitetes Vorgehen“ (Freiburg\_Kick).*

Auch Buchen mahnt hier Defizite in eigentlich „professionellen Kontexten“ an und betont die Notwendigkeit interkultureller Reflexionsfähigkeit:

*„Nach unseren Erfahrungen bestehen selbst in professionellen Kontexten (Schulen, Jugendarbeit, Jobcenter, Ausländerbehörde, etc.) erhebliche Defizite hinsichtlich der Komplexe „Interkulturelle Kompetenz“ und „Interkulturelle Öffnung“. Es sind gerade dieses Termini, die zu Verunsicherung, Ablehnung (bis hin zur Reaktanz) und auch Überforderung führen. Die Ausbildung professioneller Akteure in diesen Themenfeldern scheint defizitär resp. ist in der Praxis kaum/nicht wahrnehmbar. Gespiegelt an den Erfahrungen in unserer Struktur (ländlicher Raum, kaum Personalfuktuation) sind es insbesondere Defizite in der Fähigkeit zur Selbstreflexion sowie einer strukturierten Supervision, die vordringliche Relevanz in diesem Themenfeld entwickeln“. (Buchen\_Interkultur).*

Besonders bei Jugendlichen aus unteren sozialen Milieus haben wir es oft mit mangelndem Selbstbewusstsein und unzureichenden Zukunftsperspektiven zu tun. Dies zeigt sich auch im Umgang miteinander und hat Auswirkungen auf den Projektablauf. In der Arbeit mit solchen Jugendlichen muss daher unbedingt eine motivierende Atmosphäre der Anerkennung, der Wertschätzung und Ermutigung geschaffen werden. Zudem sind Interventionen und Aktionen stets in Abstimmung zu den individuellen Ressourcen (und möglichen Defiziten) der Jugendlichen zu planen:

*„Um ein gelingendes Miteinander unterschiedlichster Gruppen zu fördern und mögliche Vorurteile abzubauen ist ein „Sich-Begegnen auf Augenhöhe“ unerlässlich. Dabei ist angeeignete Interkulturelle Kompetenz (z.B. durch echte Begegnungen und wertschätzendes Kennenlernen) weit gewinnbringender als „geschulte Kompetenz“. Wir als Jugendsozialarbeiter haben die Chance, durch unterschiedliche Medien das Kennenlernen, Wertschätzen und gegenseitige Akzeptieren zu fördern. Über das Medium Handwerken, Gestalten und Musikzieren haben wir unterschiedlichste Jugendliche und Erwachsene zu einem wertschätzenden Miteinander begleitet. Dabei ist natürlich jede Form der Interkulturellen Kompetenz hilfreich und hilft, Fehler (in der Form, in den Erwartungen o.ä.) zu verhindern. Eine Kombination aus erlerntem Wissen und praktischen Erfahrungen verspricht hier die besten Erfolge!“ (Calw\_Cajon).*

Die Jugendlichen sollen durch die Projektarbeit befähigt werden, in ihrem eigenen, überschaubaren, gestaltbaren multikulturellen Lebensraum Erfahrungen zu machen und Verantwortung zu übernehmen. Die Jugendlichen sind damit zugleich Beobachtende und Handelnde. Ziel des interkulturellen Prozesses ist es, Menschen zu befähigen, „... sich zu sich selbst und zu der Gesellschaft ins Verhältnis zu setzen“ (Auernheimer, 1995, 112).

Freilich verlangt dies spezifische Reflexionsfähigkeiten:

*„Dies gilt nicht zuletzt für die Jugendlichen, die zudem oft schon interkulturelle Praxis und Kompetenz entwickelt haben aber nicht als Fähigkeit für sich reflektieren und benennen können“ (Böblingen\_Nika).*

Mitunter haben die Jugendlichen hier ihre Defizite:

*„In unserem Projekt stellen sich weniger feste Grenzen zwischen kulturellen Gruppen als Problem dar, als vielmehr Defizite der Kinder und Jugendlichen im sozialen Umgang, dem gegenseitigen Respekt und der Fähigkeit zur Selbstorganisation“ (Freiburg\_Kick).*

Das Ehinger Projekt berichtet hingegen von gelungen Transferleistungen der Kinder:

*„Aufgefallen ist uns, dass bei Kindern in dieser Altersspanne, also 6 bis 11 Jahre, der künstlerische Schaffungsprozess im Vordergrund steht und weniger der interkulturelle Austausch. Sie definieren Multikulturalität als etwas Selbstverständliches - als ein gleichberechtigtes Miteinander aller Religionen und Kulturen. Sie hinterfragen nur wenig und kritisieren nicht, sondern sie lassen in den Projektstunden allen ihre Daseinsberechtigung. Gleichzeitig switchen die Jungen und Mädchen mit Migrationshintergrund geradezu mit einer auffallenden Leichtigkeit zwischen ihrer Herkunftskultur und der deutschen Kultur hin und her“ (Ehingen\_Kinderschutzbund).*

An diesem Beispiel zeigt sich, dass es letztlich den Jugendlichen selbst überlassen bleibt, ob, und wenn ja, in welchen Kontexten sie ihrer Migrationsgeschichte Bedeutung beimessen oder nicht. Interkulturelle Jugendarbeit muss diese Selbstdefinition Jugendlicher ernst nehmen und angemessen berücksichtigen.

Hilfreich ist dabei eine wertschätzende Anerkennungskultur, wie sie der Soziologe Axel Honneth unlängst beschrieben hat. Unter Bezug auf die Theorien der Philosophen Georg Wilhelm Friedrich Hegels und George Herbert Meads unterscheidet Axel Honneth drei Formen der „wechselseitigen Anerkennung“: emotionale Zuwendung, rechtliche Anerkennung und soziale Wertschätzung (Honneth 1994, 151). Jede dieser Formen von Anerkennung durch Andere wirke sich nach Honneth direkt als positive Beziehung zum eigenen „Ich“ aus, während das Ausbleiben jeder dieser Anerkennungsformen negative Folgen für die Selbstbeziehung einer Person nach sich ziehen kann. Die „soziale Wertschätzung“ bezieht sich nach Honneth weniger auf die Gleichheit der Menschen an sich, sondern meint die individuellen Eigenschaften, die die einzelnen Menschen auszeichnen bzw. voneinander unterscheiden (Honneth 1994, 196f.). Das Anerkennungsverhältnis „gegenseitiger Wertschätzung“ baue auf einem „intersubjektiv geteilten Werthorizont“ (ebd.) auf, an dem sich der „Wert“ der spezifischen Eigenschaften einer Person messen lasse. Soziale Wertschätzung erleben Personen also für Eigenschaften oder Fähigkeiten, die sie besitzen oder zeigen; dies führe zu einem Gefühl des Vertrauens, zu dem Gefühl, ein „wertvoller“ Teil der Gesellschaft zu sein. „Wir können eine solche Art der praktischen Selbstbeziehung, für die umgangssprachlich der Ausdruck „Selbstwertgefühl“ vorherrscht, in

kategorialer Parallele zu den bislang verwendeten Begriffen des „Selbstvertrauens“ und der „Selbstachtung“ sinnvollerweise „Selbstschätzung“ nennen“ (Honneth 1994, 209).

Zu den Grundideen der Projekte gehört die Möglichkeit zu sozialem Lernen und Persönlichkeitsentwicklung. An den gezeigten Beispielen lässt sich erkennen, wie wichtig es ist, Persönlichkeitsentwicklung und Lebensentfaltung in einem „herrschaftsfreien“, wertschätzenden Raum stattfinden zu lassen. Die neuere Sozialisationsforschung hat aufgezeigt, dass für die Entwicklung einer eigenständigen, kompetenten und sozial verantwortlichen Persönlichkeit gerade solche Erfahrungen von sozialer Zugehörigkeit und Gemeinschaft, Erfahrungen von Anerkennung und gesicherten Beziehungen grundlegend sind (vgl. Keupp et.al. 1999).

Wie die untersuchten Projekte gezeigt haben, können solche Angebote den Jugendlichen bei ihrer Persönlichkeitsentwicklung und –reifeung helfen, sie können Jugendliche inspirieren, Verantwortung für sich, für andere und für die Gesellschaft zu übernehmen. Soziale Beziehungen der Anerkennung und Wertschätzung beeinflussen demzufolge Selbstbild und Verhalten Jugendlicher. Die gezeigten Beispiele legen den Schluss nahe, dass „Werteerziehung“ und „Integration“ offensichtlich solange wirkungslos bleiben, solange sie die aktive Rolle und die ko-produzierende Rolle der Jugendlichen nicht ernst nimmt. Erst in der wertschätzenden, dialogisch-diskursiven Vermittlung bestimmter Inhalte bauen die Jugendlichen eigene, autonome, für sie handlungsleitende Kontexte auf. Angesichts zunehmender Individualisierungstendenzen unserer Gesellschaft bieten solche Projektangebote Heranwachsenden Gelegenheiten und Räume, Erfahrungen von Gemeinschaft, sozialer Zugehörigkeit und Solidarität zu machen.

In den Projekten herrscht aber auch Einigkeit darüber, dass sich im Verlauf des Integrationsprozesses auch die Aufnahmegesellschaft verändern und sich beteiligen muss.

*„Ohne interkulturelle Kompetenz ist ein konstruktiver, respektvoller Umgang in der Migrationsarbeit schwer realisierbar. Interkulturelle Kompetenz muss jedoch auf beiden Seiten – Zugewanderte und Einheimische - gefördert werden. Beide brauchen Empathie, Respekt, Geduld, Offenheit und Interesse aneinander. Durch die Vielfältigkeit im Theaterprojekt und durch gemeinsames Tun wird dies gefördert“ (Karlsruhe\_IBZ).*

Das Pforzheimer Projekt sieht den Qualifizierungsbedarf bei Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft sogar weitaus höher:

*„Ich betrachtete bisher interkulturelle Kompetenz als eine Schlüsselqualifikation, die vor allem auf Seiten der (jungen) Mitglieder der „Aufnahmegesellschaft“ entwickelt werden muss. Zwischenzeitlich komme ich aber zu der Einschätzung, dass zwischen jungen Menschen (Kindern, Jugendlichen, Schülern) interkulturelle Kompetenz nicht*

*explizit entwickelt oder gefördert werden müsste, denn „das Interkulturelle“ steckt in ihrer Lebenswirklichkeit, in ihrem Alltag- ist also Realität von Beginn an. Daher komme ich eher zu der Einschätzung, dass interkulturelle Kompetenz als pädagogische Dimension auf der Erwachsenenenseite relevant ist. Hier besteht m. M. auf beiden Seiten (Aufnahmegesellschaft und Migrantengruppierungen) ein deutlicher Entwicklungsbedarf: das Nicht-Wissen (-Wollen?) voneinander ist im Alltag deutlich spürbar. Verunsicherung prägt auch aufgrund von heterogenen und ausdifferenzierten Migrantenumilieus das Miteinander (Moslem ist nicht gleich Moslem, Russe nicht gleich Russe etc.)“ (Pforzheim\_MGH).*

#### **e. Welche Beratungs-/Qualifizierungswünsche gibt es?**

Sehr heterogen sind die Wünsche nach Fort- und Weiterbildungen. Hier findet sich in den Antworten sowohl der Wunsch nach klassischen, eher thematisch-didaktisch geprägten Themenbereichen, als auch der Wunsch nach Themenfeldern mit explizit interkulturellem Inhalt. An der Notwendigkeit einer adäquaten Beratung und Weiterbildung gibt es keine Zweifel:

*„Sofern entsprechend professionelle Ressourcen nicht vorhanden sind, erachten wir aus unserer inzwischen vierjährigen Erfahrung eine professionelle Beratung und Unterstützung bei der lokalen Arbeit in diesem sensiblen Themenfeld für unabdingbar. Die Gefahr eines Scheiterns und damit der Verlust wertvollen Engagements ist ansonsten hoch. (...) Die skizzierte Ziellandschaft hat sich nicht gravierend verändert, wurde aber im Lauf der bisherigen vielfältigen Maßnahmen detailliert. So hat sich als ein Schwerpunkt herauskristallisiert, dass vielfache und zum Teil tief verwurzelte Vorbehalte bestehen, sich mit dem Themenkomplex Interkulturalität überhaupt zu befassen. Daran orientiert, hat die Initiative in Buchen einen Schwerpunkt darauf gelegt, halbtägige Sensibilisierungsworkshops durchzuführen, um zunächst diese Vorbehalte abzubauen. (Erst) Daran anknüpfend resp. zum Teil parallel dazu erscheinen weitere Maßnahmen zielführend, um die genannten Ziele zu erreichen“ (Buchen\_Interkultur).*

Auch das Calwer Projekt betont die Wichtigkeit und Notwendigkeit methodischen Fachwissens zum Thema Interkulturalität:

*„Aus diesem Grund würden wir uns in den kommenden Monaten ein offenes Tagesseminar zur Thematik „Interkulturelle Kompetenz“ wünschen. Damit erhoffen wir uns methodisches Fachwissen für die zukünftige Zusammenarbeit und Kooperation mit nichtdeutschen Partnern. Auch Methoden zur Förderung des gesamtgesellschaftlichen Miteinanders wäre hier sehr interessant, so dass wir als Stadtjugendreferat in dieser Thematik eine weiter aktivierende Rolle übernehmen können“ (Calw\_Cajon).*

Das Theater-Projekt aus Lörrach zeigt auf, dass auch eine eher fachlich-didaktische ausgerichtete Weiterbildung ohne Interkontextualität kaum mehr vorstellbar ist.

*„Generell war für mich fachliche Weiterbildung/Qualifizierung (was Theatermethoden und -perspektiven betrifft) weit interessanter, da sie Fragen wie Inter- und Transkulturalität und pädagogisches Handeln in der Migrationsgesellschaft explizit für*

*den Kontext Theater und Theaterpädagogik in den Blick nimmt. Hier finden z.Z. sehr differente Diskussionen statt“ (Lörrach\_Theater).*

In der konkreten Projektarbeit werden über die durch Fort- und Weiterbildungen angeeigneten kognitiven Kompetenzen aber auch habitualisierte, implizite Wissensbestände wichtig. So betont Calw genau eine solche, erfolversprechende Kombination *„aus erlerntem Wissen und praktischen Erfahrungen“*

Eine ganze Reihe von Themen und Kontexten zu Fort- und Weiterbildung formuliert Ehingen:

- *„Mithilfe bei der Planung einer anschließenden Ausstellung und einer anschaulichen Öffentlichkeitsarbeit: Suche nach Kooperationspartnern und Ausstellungsräumen;*
- *Reflexion der Projektzwischenergebnisse: was läuft gut - wo gibt es Verbesserungsvorschläge;*
- *Moderation des Projektteams: Einbinden der ehrenamtlichen Mitarbeiter;*
- *spezielle Themenbereiche: Zusammenarbeit mit den Eltern: wie kann man sie hier als Bildungspartner noch mehr stärken? Vertiefung von pädagogischem Handwerkszeug im Bereich des interkulturellen Arbeitens; Präsenz der Arbeit des Kinderschutzbundes in der Öffentlichkeit; wie gelingt eine ansprechende und nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit;*
- *der Umgang mit einer internen Hackordnung seitens der Kinder mit Migrationshintergrund;*
- *ein neuer Beratungswunsch: die Umsetzung von Projekten in offenen Angeboten und die daraus resultierende Erklärungen gegenüber den Kindern und Eltern bezüglich des Projektfahrplans“ (Ehingen\_Kinderschutzbund).*

Hier werden neben den Themen Projektmanagement und Werkzeuge interkulturellen Arbeitens auch die Arbeit bzw. Einbindung von Ehrenamtlichen angesprochen.

Auch das lbz\_Karlsruhe wünscht sich sowohl Unterstützung in Feldern des Projektmanagements (*„Anträge schreiben. Wie macht man das richtig? Welche Hinweise und Tipps können gegeben werden?“*) als auch klassische Fortbildungen mit transkulturellen Themen (*„Was gibt es Neues auf dem Gebiet der interkulturellen Kompetenz?“*).

Der Stadtjugendring Kehl dagegen sieht einen etwas weiteren Qualifizierungsbedarf hinsichtlich „sensiblen“ Umgang mit spezifischen Zielgruppen:

*„Beratungs-/Qualifizierungswünsche sind im Laufe der Planung und der Vorbereitung des Projektes in Sachen Sensibilisierung klar sichtbar geworden; sprich, „Sensibler Umgang“ mit dem Thema Diskriminierung und „Sensibler Umgang“ mit den Menschen, vor allem bei Kriegsflüchtlingen und ihrer Vergangenheit“ (Kehl\_Stadtjugendring).*

Auch Böblingen sieht hier Bedarf:



*„Umgang mit Alltagsrassismen ; Empowermentstrategien für Jugendliche und Gemeinwesen als Weiterentwicklung der Partizipationsdebatten; Interkulturelle Elternarbeit“ (Böblingen\_Nika).*

In dieselbe Richtung argumentiert Plochingen. Durch den von Plochingen intendierten „Informationsabend Islam“ entstanden weitere Qualifizierungswünsche nach Migrations- und milieusensibler Beratung:

*„Einem konkreten Qualifizierungswunsch wurden wir durch unseren ‚Informationsabend Islam‘ gerecht. Daraus entstanden aber tatsächlich auch weitere Wünsche, die einerseits eine inhaltliche Vertiefung der ersten Veranstaltung umfassten, andererseits aber auch Themen wie migrations- und milieusensible Beratungsarbeit und Elternbildungsarbeit generell anbelangten. Hier scheint eine alltägliche Schwierigkeit in der Begegnung zwischen Pädagogen und Eltern (überwiegend) mit türkischem Migrationshintergrund zu bestehen – diese Schwierigkeiten durch Information, Rollenspiel und Kooperation zu überwinden ist nach wie vor ein wichtiges Thema“ (Plochingen\_Together).*

*„Die Förderung der Coaches und Abendleitung steht im Moment im Focus. Daher wäre eine gezielte Förderung dieser im Bezug auf ‚wie setze ich mich durch; was ist alles wichtig; wie behalte ich das Ganze im Auge‘ usw. sehr sinnvoll. Außerdem ist es immer hilfreich wenn eine unbeteiligte Person von außen einen Blick auf das Projekt wirft und neue Ideen einbringt. Da ich selbst dieses Projekt nun seit mehreren Jahren begleite wird man sicher mit der Zeit blind für manche Sachen“ (Rheinfelden\_Stadt).*

Das Ulmer Projekt sieht für sich noch Defizite in der Netzwerkarbeit, einem Bereich, der auch beim ein oder anderen Projekt angesprochen wurde.

*„Ein neu entstandener Unterstützungsbedarf wurde im Bereich der Netzwerkarbeit sichtbar, sowohl in der Herangehensweise als auch in der Organisation, Durchführung und Moderation solcher Treffen gab es Unsicherheiten. Deshalb wurde das auch erst langsamer angegangen und in den Beratungsgesprächen genauer überlegt. In diesem Zusammenhang wurde deutlich, dass es noch zu wenig Vorüberlegungen gab, was Ziele und Ergebnisse einer solchen Netzwerkarbeit sein sollen“ (Ulm\_Jugendhilfe).*

Auch das Freiburger Projekt hat sich mit dem Thema Vernetzungen beschäftigt und schlägt den Aufbau einer thematischen Plattform vor:

*„Wie können wir unser Projekt darstellen, dass es nicht als Konkurrenz zu anderen Projekten, sondern als Ergänzung aufgefasst wird? Hierfür wäre es vielleicht hilfreich, eine Plattform aus Projekten in der Region zu gründen, die in dem Feld „Sport und Soziale Arbeit“ tätig sind“ (Freiburg\_Kick).*

Nach Art und Ausmaß der Öffentlichkeitsarbeit, die die Projekte betrieben, haben wir nicht explizit gefragt; gleichwohl sprechen einige Projekte diesen Punkt an. Offensichtlich waren einige der befragten ProjektmitarbeiterInnen mit ihrer eigenen Öffentlichkeitsarbeit nicht ganz zufrieden. Es stellt sich die Frage, ob das Thema Öffentlichkeitsarbeit auch stärker in den Projektkontext gestellt werden muss.

## **f. Zusammenfassung: Einschätzung der aktuellen Stärken und Schwächen**

Wie schätzen die befragten ProjektleiterInnen den Erfolg ihrer Projekte ein? Keines der befragten Projekte versucht eine Förderung der Integration quasi eindimensional zu erreichen, vielmehr wurden die vorrangigen Themenfelder (Theater, Zirkus, Jugendarbeit etc.) durch zusätzliche Beratungen, Förderkurse oder spezifische Unternehmungen sinnvoll ergänzt. Praktisch alle Projekte berichten von Erfolgen:

*„Wir freuen uns, dass es im Projekt gelingt, dass der Stadtteil beginnt, die Jugendlichen in eben dieser Kompetenz zu würdigen und auch die bislang eher unsichtbaren und schüchternen Eltern mit Migrationshintergrund mit den Aktiven im Stadtteil bekannt gemacht werden und erleben, dass ihre Kinder Wertschätzung erfahren“ (Böblingen\_Nika).*

Trotz gelegentlich auftretender Schwierigkeit mit zeitlichen Abläufen oder mit veränderten Rahmenbedingungen arbeiten die Projekte weiter, sie haben für alle Herausforderungen kreative Lösungen gefunden:

*„Dieses Ziel konnte schon sehr gut umgesetzt werden, es gelang viele Jugendliche zu motivieren an den Aktionen teilzunehmen und eigeninitiativ zu werden. Es wurden Jugendliche erreicht, die sonst eher zu den „Störern“ in der Gemeinde gehören, ebenso Jugendliche unterschiedlicher Kulturen. Diese konnten sich im sportlichen, fairen Wettkampf messen und nicht auf der Straße. Fazit der Aktionen – die Jugendlichen wollen mehr“ (Ulm\_Jugendhilfe).*

Auch Böblingen zeigt sich mit dem Projektablauf sehr zufrieden:

*„[Die Ziele] konnten auch alle umgesetzt werden, außer dem Juleica- oder einem anderen Kurs für die älteren Jugendlichen, weil kurz nach den Sommerferien keine älteren Jugendlichen mehr da waren. Sie kamen erst gegen November zurück, als mit dem Kunstprojekt ein für sie attraktiver Rahmen gefunden worden war“ (Böblingen\_Nika).*

Das Calwer Projekt fasst noch einmal die bestehenden Herausforderungen zusammen, kommt aber auch zu einer positiven Bewertung:

*„Im Bereich der Beratung konnte unser Blick bzw. unser Blickwinkel auf manche Dinge verändert werden. Durch theoretische Erkenntnisse gekoppelt mit praktischen Erfahrungen werden Ziele noch einmal hinterfragt und evtl. korrigiert. In unserem Falle mussten wir uns realen Gegebenheiten wie begrenzte Zeit der Cajon-Spieler, begrenzte musikalische Fähigkeiten der Cajon-Spieler etc. beugen. Die Ziele wurden im Grunde nicht verändert, sondern etwas „herab gestuft“. Im Allgemeinen war es dennoch so, dass sich alle Projektpartner unheimlich motiviert und aufopfernd am Projekt beteiligten“ (Calw\_Cajon).*

Sehr schön beschreibt das Ehinger Projekt den positiven Ablauf ihres Projektes:

*„Unsere Erfahrungen zeigen, dass gerade diese Kleinprojekte unsere tägliche pädagogische Arbeit bereichern. Denn sie schaffen die Voraussetzungen für interkulturelles Lernen, Verständigung und Teilhabe. Kindern, die sonst nicht die*

*Möglichkeit haben, wird so der Weg zur Kunst eröffnet. Sprachliche Barrieren und persönliche Fremdheit werden im gemeinsamen kreativen Tun überwunden. Erfolgserlebnisse geschaffen. Aufgrund dieser Lernerfolge entstand die Idee des Projekts EinzigARTig. Unter der Anleitung von vier Künstlern aus der Region Ehingen konnten die Kinder in die Welt des kreativen Wirkens eintauchen. Neben neuen spannenden Erfahrungen tauschten sie sich gegenseitig aus. Im Dezember präsentierten sie ihre Kunstwerke stolz der Öffentlichkeit. Als Rahmenprogramm boten Besuche in der Städtischen Galerie, im Stadtmuseum und eine Stadtführung durch Ehingen nicht nur interessante theoretische, sondern auch Einblicke in die Kultur ihrer Heimatstadt“ (Ehingen\_Kinderschutzbund).*

Karlsruhe konnte mithilfe einer erstellten Diplomarbeit den Konzeptionsrahmen neu abstecken:

*„Auf der Basis der nun vorliegenden Diplomarbeit werden nun in den herausgearbeiteten Gebieten mit hohen Migrationszahlen die dort beheimateten Vereine hinsichtlich der Zusammensetzung an Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund analysiert. Auf dieser Basis werden nun Vereinsgespräche durchgeführt, um die Vereinsverantwortlichen nach positiven wie negativen Erfahrungen zu befragen, Lösungsmöglichkeiten in der Praxis zu analysieren und als best-practice-Möglichkeiten diese anderen Vereinen nachhaltig zur Verfügung zu stellen. Dies wird gekoppelt mit einem speziellen Personalentwicklungskonzept zur Generierung von Brückenmenschen über die Möglichkeiten der Schülermentorenausbildung wie dem Einsatz von Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr bzw. Bundesfreiwilligendienst, die gezielt für die Vereine Kooperationsprojekte im Bereich Kindergarten/Verein und Schule/Verein durchführen, womit die Nachhaltigkeit gewährleistet wird“ (Karlsruhe\_Fußball).*

Als Zusammenfassung der Nachhaltigkeit der Projekte lässt sich ebenso aus dem Buchener Projekt zitieren:

*„Gezeigt hat sich auch, dass es nicht die vermeintlich „großen und komplexen Projekte“ sind, die die Thematik voranbringen. Vielmehr ist es die Summe der Vielzahl scheinbar kleiner Maßnahmen und Aktivitäten und ein „langer Atem“, die erfolversprechende Faktoren abbilden“ (Buchen\_Interkultur).*

#### **g. Ergänzungen: Leitfadengestützte ExpertInneninterviews**

Im Rahmen seiner BA-Thesis führte Moritz Knispel in Absprache mit VertreterInnen der IO zwei leitfadengestützte Interviews mit Vera Nkenyi Ayemle (Esslingen\_Sompon) und Uwe Ziegenhagen durch. Seine Befunde können als eine erste „qualitative Vertiefung“ zur Email-Befragung angesehen werden. Wir zitieren hier aus seiner Auswertung, an einigen wenigen Stellen wurde der Text geringfügig überarbeitet.

i. Auswertung des Experten-Interviews mit Uwe Ziegenhagen, Badischer Fußballverband e.V.

Es folgen die Ergebnisse des Experten-Interviews. Dabei sind die von Herrn Knispel identifizierten und paraphrasierten Kernaussagen des Interviewpartners aus dem Interview, Herrn Uwe Ziegenhagen, in *kursiv* dargestellt. Nach den Aussagen des Interviewpartners, die in Kategorien zusammengefasst sind, folgen dazu eigene Gedanken.

- Der Schlüssel zu einer gelungenen Integration -

*Es kann laut Ziegenhagen sicher nicht von „dem“ Schlüssel zur Integration gesprochen werden, sondern es handelt sich eher um einen ganzen Schlüsselbund, zumal die Lösungswege auch so unterschiedlich sein können, wie die Menschen selbst.<sup>1</sup> Zentral für den Beginn des Prozesses seien aber Information, Offenheit und Sensibilisierung der Menschen. Im Falle der Fußballvereine beispielsweise brauche es aber vielleicht auch einen gewissen Leidensdruck in Form von Zukunftsproblemen für die Vereine aufgrund der demografischen Entwicklung, um diese Offenheit zu forcieren. Prinzipiell ist der Fußball im Vergleich zu vielen anderen Sportarten bereits seit langem ein Integrationsfeld, so Ziegenhagen, gerade weil es sich um ein niederschwelliges und beliebtes Angebot, auch für Menschen aus sozial schwächeren Milieus, handelt. Dadurch, dass das Thema Integration bislang wenig besprochen wurde, mute es schon fast nach Inklusion an. Andererseits fehle in den Vereinen aber auch das tiefere Wissen zum Thema. Es gehe deshalb darum, den Menschen mit Migrationshintergrund Möglichkeiten zu schaffen, die deutsche Sprache im Kontakt zur Herkunftsbevölkerung zu verbessern.<sup>2</sup>*

*In den Kindern sieht Ziegenhagen auch einen Schlüssel für die Integration. Über die Kinder könne man nämlich auch die Familien erreichen.<sup>3</sup>*

*Eine wünschenswerte Zielvorstellung wäre, dass man nicht mehr sagt „das ist ein Türke oder ein Russe“, sondern „das ist Yusuf, das ist der Torwart, das ist mein Freund, für den stehe ich ein“.<sup>4</sup>*

Der Fußball ist bereits seit langem ein Bereich, in dem Menschen mit Migrationshintergrund in recht großer Anzahl vertreten sind, nicht zuletzt, weil Fußball der Breitensport schlechthin ist und auch, weil im Profifußball erfolgreiche Vorbilder identifiziert werden können. So besteht das Thema Integration hier bereits seit langem. Jedoch scheint es noch selten eine

---

<sup>1</sup> Vgl. Transkription Interview, S. 1

<sup>2</sup> Vgl. ebd., S. 6

<sup>3</sup> Vgl. ebd., S. 6

<sup>4</sup> Vgl. ebd., S. 7

intensive Auseinandersetzung mit dem Thema gegeben zu haben. Deshalb hält Herr Ziegenhagen es für grundlegend, eine Sensibilisierung und Reflexion für dieses Thema zu schaffen, um eine wirkliche Offenheit der Vereine zu erlangen. Interessant wäre hier, zu erforschen, wie genau und ob überhaupt hier interkulturell kompetent agiert wird und wie sich die Menschen mit Migrationshintergrund aufgenommen fühlen. Aufgrund der Initiative durch das Projekt scheint es hier jedoch noch einen gewissen Entwicklungsbedarf zu geben. Auch er hält es für wichtig, dass die Zugewanderten die deutsche Sprache erlernen und sieht in partizipativen Angeboten eine gute Möglichkeit hierfür.

- Interkulturelle Kompetenzen -

*Im Integrationsprojekt können unterschiedliche Erfolgsfaktoren identifiziert werden. Als Voraussetzung sei es unabdingbar, dass die verantwortlichen Personen der Leitungsebenen hinter dem Projekt stehen und eine authentische, interkulturell offene Haltung vertreten.<sup>5</sup> Auch wenn finanzielle Mittel zur Umsetzung der Ziele hilfreich seien, könnten zudem nur die Verantwortlichen eine gewisse Nachhaltigkeit des Projekts absichern.*

*Es geht um das Verstehen, so Ziegehagen, wie solche Menschen denken und handeln.<sup>6</sup> Hier gilt es, offen füreinander zu sein und die Bereitschaft zu haben, voneinander und miteinander zu lernen. Natürlich brauche es hier auch eine gewisse Anpassung. Allerdings müsse den Menschen mit Migrationshintergrund auch die Möglichkeit gegeben werden, sich hier zu orientieren, zu verstehen, wie die Aufnahmegesellschaft denkt und handelt. Man kann nicht erwarten, dass alle Menschen so agieren, wie man sich das selbst vorstellt, es braucht eine gewisse Toleranz gegenüber anderen Denk- und Handlungsmustern.<sup>7</sup> Genau das hat laut Herrn Ziegenhagen mit interkultureller Kompetenz und interkultureller Öffnung zu tun. Hierbei könnten Synergieeffekte motivierend wirken. So sei es denkbar, dass beim Heimspiel einer Jugendmannschaft die Eltern der Kinder und Jugendlichen z.B. Essen aus den jeweiligen Herkunftskulturen anbieten. Solche Aktionen müssten publiziert werden, es müsse eingeladen werden, damit sich so ein Austausch, ein „Sich-näher-kommen“, ermöglicht wird.*

*Interkulturelle Kompetenz sollte aber auch über Informationen laufen. So wäre es denkbar, dass diese „Brückenmenschen“, von denen die Rede war, auch Informationsveranstaltungen durchführen, in denen spezifische herkunftskulturell bedingte Handlungsmuster erklärt werden können und Verständnis gefördert werden kann.<sup>8</sup> Dieses Verständnis und die*

---

<sup>5</sup> Vgl. ebd., S. 9

<sup>6</sup> Vgl. ebd., S. 5

<sup>7</sup> Vgl. ebd., S. 6

<sup>8</sup> Vgl. ebd., S. 6

*Umsetzung in den Handlungsweisen der Menschen hänge aber auch mit der kognitiven Intelligenz der Beteiligten zusammen.*

Bedeutend hervorzuheben zu diesen Ausführungen ist dieses Interesse an der Vielfalt, am Menschen. Auch hier kommt zum Ausdruck, dass Integration in Organisationen und Projekten stark von etwaigen Schlüsselpersonen, hier in Form von Menschen in Leitungspositionen, abhängig ist und nur so Nachhaltigkeit erlangt werden kann. Es geht darum, den Anderen wirklich verstehen zu wollen und sich in Ambiguitätstoleranz zu üben. Um interkulturelles Lernen überhaupt zu ermöglichen, braucht es Plattformen der Partizipation.

- Interkulturelle Öffnung -

*Aber auch die Vereine und Institutionen der Aufnahmegesellschaft müssten sich, so Ziegenhagen, nicht zuletzt aufgrund der demographischen Entwicklungen, öffnen.<sup>9</sup> Viele Vereine seien noch nicht soweit und funktionierten noch recht traditionalistisch, was auch der Begriff der „Vereinsmaierei“ unterstreicht. Sie müssten sich wandeln und für Menschen mit Migrationshintergrund bezüglich ihrer Struktur, ihrer Führung und Organisation attraktiv sein und ein gewisses Gefühl der Zusammengehörigkeit bieten. Die kulturellen Unterschiede müssten als Chance begriffen werden, voneinander zu lernen.<sup>10</sup>*

*Dies geschehe außerdem mit der Einbeziehung in Leitungspositionen von so genannten Brückenmenschen mit eigenem Migrationshintergrund oder eigener Migrationserfahrung.<sup>11</sup> Diese könnten einen wertvollen Schlüssel für den Zugang in die Vereine darstellen. Sie haben einen Vertrauensvorsprung und kennen sich in der jeweiligen Kultur besser aus. Gerade wenn solche Menschen dann auch in vorbildhaften Vereinspositionen wie TrainerInnen kommen würden, könne dies einen wichtigen Faktor für den Abbau von Zugangsbarrieren darstellen.<sup>12</sup> Diese könnten auch zusätzliche Unterstützung leisten, die so wichtigen Netzwerke zu anderen Organisationen zu knüpfen, die wiederum einen Erfahrungsaustausch oder etwaige multiplikatorisch wirksame Kooperationen ermöglichen oder mit dafür sorgen können, neue Mitglieder zu gewinnen. Dafür brauche es auch eine gute Öffentlichkeitsarbeit. Es würden Materialien benötigt, die die Zielgruppe ansprechen. Daher müsse auch überlegt werden, ob entsprechende Materialien auch in anderen Sprachen produziert und verteilt werden.<sup>13</sup>*

---

<sup>9</sup> Vgl. ebd., S. 4

<sup>10</sup> Vgl. ebd., S. 7

<sup>11</sup> Vgl. ebd., S. 3

<sup>12</sup> Vgl. ebd., S. 7

<sup>13</sup> Vgl. ebd., S. 2

*Auch für den bfv geht es bei dieser Sache nach Einschätzung Ziegenhagens um Synergieeffekte. Es gehe zum einen um die Positionierung unter Wettbewerbern im Bereich des Sports, die auch eine Investition darstellt.<sup>14</sup> Und es gehe auch um die Attraktivität des bfv als Organisation im Wettstreit um finanzielle Förderungen, z.B. durch Sponsoren. Auf der anderen Seite gehe es aber auch um die Menschen und um die soziale Verantwortung für das Thema der Integration. Und deshalb dürften solche Projekte nicht kurzfristig und aktionistisch angelegt sein, nur um in einem guten Licht zu stehen. Es brauche Ernsthaftigkeit und Herzblut bei der Sache, nur so könne auch eine Nachhaltigkeit erreicht werden, so Ziegenhagen.*

*Es gibt mittlerweile auch viele ethnisch homogene Vereine. Solche Segmentationen könnten kontraproduktiv sein.<sup>15</sup> Und wenn von interkultureller Öffnung die Rede ist, dann müssten sich auch solche Vereine öffnen und „Deutschen“ eine Mitgliedschaft ermöglichen.*

Gelegentlich könnte man den Eindruck bekommen, Integration und interkulturelle Öffnung seien lediglich Handlungen des Mitgefühls für die „hilfebedürftigen“ Menschen mit Migrationshintergrund und damit einhergehend auch eine gewisse Form sozialer Prestige. Die beschriebenen möglichen Synergieeffekte beschränken sich dabei aber kaum auf die Sportvereine. Die Gesamtgesellschaft samt der Wirtschaft ist in vielerlei Hinsicht abhängig von den Menschen mit Migrationshintergrund und damit auch einem gewissen Erfolgsdruck ausgesetzt. Daher ist eine gelungene Integration automatisch ein großer Gewinn für die Lebensqualität in Deutschland. Kulturelle Unterschiede müssen als Chance begriffen werden. Dass dies nicht immer einfach und damit für alle Beteiligten auch eine gewisse Herausforderung ist, muss aber ebenso anerkannt werden. Denn der Mensch als solcher tut sich erfahrungsgemäß nicht leicht mit Veränderungen.

Ziel bei der interkulturellen Öffnung im Sinne der Partizipation ist es, wichtige Positionen vermehrt mit Menschen mit Migrationshintergrund zu besetzen. Dies war bislang weniger der Fall, was sich auch mit einigen Studien deckt, die belegen, dass Vereinstätigkeiten und vor allem die Besetzung von Leitungsfunktionen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements durch Menschen mit Migrationshintergrund anteilig geringer sind, als dies bei autochtonen Deutschen der Fall ist. Wenn von interkultureller Öffnung die Rede ist, geht es auch darum, sich mit anderen Organisationen und Institutionen zu vernetzen, Know-how auszutauschen und solches zu multiplizieren, um eine interkulturelle Öffnung nach innen und außen zu forcieren und z.B. über die Öffentlichkeitsarbeit sichtbar zu machen. Gerade für Eltern, die Probleme in der deutschen Sprache haben, können fremdsprachige

---

<sup>14</sup> Vgl. ebd., S. 5

<sup>15</sup> Vgl. ebd., S. 5

Informationen, auch als Zeichen der Öffnung, sinnvoll sein. Die Eltern müssen sich mit einbezogen fühlen und ein Verständnis für die Partizipation ihrer Kinder entwickeln können - sofern sie dies wollen. Dies ist nämlich nicht immer der Fall, da dies in manchen Herkunftskulturen eher ungewöhnlich ist.

- Partizipation im Projekt -

*Der Beginn des Projekts war geprägt von Analysen bezüglich der Zusammensetzung der Vereine, hierbei war die Partizipation der Vereine nicht angebracht.<sup>16</sup> Die Kommunikation mit den Vereinen werde den nächsten Projektschritt bezeichnen.<sup>17</sup> Dabei wird es darum gehen, diese zu befragen, anzuhören, Bedürfnisse zu erörtern, Ideen zu sammeln und „Best-practice“-Beispiele zu identifizieren und diese in den weiteren Verlauf aktiv mit einzubeziehen, so Ziegenhagen. Der bfv sehe sich hier aktiv als Dienstleister von Hilfestellungen für seine Mitgliedsvereine. Herr Ziegenhagen geht davon aus, dass je weiter der Prozess voranschreitet, desto intensiver und breiter die Partizipation der Beteiligten sein wird.*

*Es müsse sich neben der Öffnung der Vereine auch etwas an der Einstellung der Menschen mit Migrationshintergrund ändern. Es brauche die Bereitschaft und auch den Mut, sich auch in ehrenamtliche Strukturen mit einzubringen, mitzuarbeiten und sich zu beteiligen.<sup>18</sup> Dies falle diesen Menschen teilweise verständlicherweise schwer, da auch die Strukturen in ihren Herkunftsländern anders funktionierten. In einigen Ländern sei das Bürgerschaftliche Engagement nicht so ausgeprägt wie hierzulande. In den ehemaligen sozialistisch geprägten Ländern beispielsweise würden Angebote hauptsächlich von staatlicher Seite aus organisiert.*

Dieses Projekt zeigt auch, dass Partizipation nicht immer auf den höchsten Partizipationsstufen des Stufenmodells angesiedelt sein muss, weil dies nicht immer sinnvoll ist. Wie die genaue geplante Teilhabe im weiteren Projektverlauf aber aussehen soll, ist noch nicht ganz klar. Es soll um Befragungen und Best-practice-Beispiele gehen. Was ich vermisse, ist die Idee, die betreffende Zielgruppe selbst zu befragen. So wäre es doch eine Möglichkeit, Menschen mit Migrationshintergrund aus den Vereinen direkt nach deren Erfahrungen und Bedürfnisse zu befragen. Hier könnte sich ein gewisses Dilemma andeuten, nämlich, dass wiederum gut gemeinte Prozesse gestartet werden, ohne die Zielgruppe ganz konkret und direkt miteinzubeziehen. Dies ist auch in der Politik oder im

---

<sup>16</sup> Vgl. ebd., S. 2

<sup>17</sup> Vgl. ebd., S. 3

<sup>18</sup> Vgl. ebd., S. 3



gesellschaftlichen Bereich des Öfteren zu beobachten und widerspricht dem Partizipationsansatz.

- Evaluation im Projekt -

*Die Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund in den Vereinen sei bereits jetzt relativ hoch, so Ziegenhagen.<sup>19</sup> Man könne natürlich trotzdem Erfolge auch anhand von reinen Verhältniszahlen festmachen, was eine objektive Sicht ermöglicht. Aber sehr entscheidend ist für Ziegenhagen die Veränderung der Einstellung, der Haltung und der Offenheit beispielsweise der Vereinsvorsitzenden oder der Spielerausschussvorsitzenden gegenüber dem Thema.*

Dadurch, dass die Einstellung der Leitungspersonen, wie bereits angemerkt, von entscheidender Bedeutung ist, ist diese Sichtweise verständlich. Auch hier möchte ich jedoch anmerken, dass ein passender Ansatz, auch unter Berücksichtigung dieser Sichtweise, eigentlich auch die Zielgruppe als solche beachten müsste. Um den Zusammenhang nicht zu verlieren, müssten aber auch die Mitglieder ohne Migrationshintergrund nach deren Einschätzung bezüglich des Zusammenwirkens in den Vereinen befragt werden. Außerdem muss es den Leitungspersonen gelingen, die Basis in diesem Prozess „mitzunehmen“.

- Hilfreiche Unterstützung -

*Der Bürokratismus in den Projekten der Integrationsoffensive sei verhältnismäßig gering, was mehr Raum für die operativen und strukturellen Aktionen lasse.<sup>20</sup>*

*Durch die Beratung durch die Projektbetreuenden konnte von deren Erfahrungsschätzen und know-how profitiert werden.<sup>21</sup> Denn die Themen Interkulturelle Kompetenz und Öffnung seien letztlich doch ein „fachfremdes“ Thema. Der Umgang in der bisherigen Zusammenarbeit war geprägt von Offenheit und einer motivierenden und zustimmenden Atmosphäre. Die ehrenamtliche Struktur in den Vereinen lasse insgesamt keine allzu schnellen Fortschritte zu. So brauche es eine gewisse Geduld bei der Umsetzung der Projektziele.*

Ausschweifender Bürokratismus und Fördergelder hängen in der Regel eng miteinander zusammen, insbesondere wenn es sich um zentrale Vergabestellen wie z.B. EU-Fördergelder handelt. Dies ist zum einen verständlich, da diese Gelder nicht verschwendet werden sollen. Andererseits bestehen hier jedoch auch gewisse Hemmschwellen, solche in Anspruch zu nehmen, denn umfassende Bürokratie kostet die Projektverantwortlichen Zeit

---

<sup>19</sup> Vgl. ebd., S. 8

<sup>20</sup> Vgl. ebd., S. 11

<sup>21</sup> Vgl. ebd., S. 11

und Nerven. Ich bin der Auffassung, dass die Vergabe von Fördermitteln möglichst dezentral, also regional oder lokal erfolgen sollte. Damit besteht eine direktere Möglichkeit der Kontrolle, der Partizipation und somit einer sinnvollen Mittelverwendung.

Größer angelegte Projekte, die die Thematik der Partizipation oder insbesondere der Integration verfolgen, sollten die Möglichkeit haben, professionelle Beratung in Form von SozialarbeiterInnen oder noch besser von Interkulturellen KompetenztrainerInnen oder ähnlich Qualifizierten in Anspruch nehmen zu können. Überhaupt sollten derartig Qualifizierte vermehrt auch in die öffentlichen Institutionen, um Verantwortliche fortzubilden, da dieses Thema komplex ist und ein hohes Verantwortungspotenzial birgt.

ii. Auswertung des ExpertInnen-Interviews mit Vera Nkenyi Ayemle, Sompon Socialservice e.V.

Es folgen die Ergebnisse des ExpertInnen-Interviews. Dabei sind die von Herrn Knispel identifizierten und paraphrasierten Kernaussagen der Interviewpartnerin aus dem Interview, Frau Vera Nkenyi Ayemle, in *kursiv* dargestellt. Nach den Aussagen der Interviewpartnerin, die in Kategorien zusammengefasst sind, folgen dazu eigene Gedanken.

- Der Schlüssel zu einer gelungenen Integration -

*Die wichtigste Voraussetzung für die Integration ist laut Frau Nkenyi Ayemle die Sprache.<sup>22</sup> Ohne die Möglichkeit, Kontakt aufzunehmen, einen Austausch – auch im Hinblick von Bedürfnissen – zu generieren, kann Integration nicht gelingen. Es stellt sich ihr die Frage, warum das BAMF den Spracherwerb in den Sprachkursen nur bis zum Niveau B1 fördert und nicht vertiefte Sprachkenntnisse ermöglicht. Dadurch wird Menschen mit Migrationshintergrund die Teilhabe etwa an einer Ausbildung oder einem Studium erschwert. Natürlich sei es aber auch von Bedeutung, dass die MigrantInnen Eigeninitiative zur Verbesserung ihrer Sprachfähigkeiten ergreifen. Dies gelingt durch den Kontakt zu deutschsprachigen Menschen und verlangt aber auch Mut und Durchhaltevermögen.<sup>23</sup> Neben der Sprache ist die Partizipation der Menschen eine Grundvoraussetzung.<sup>24</sup> Es muss die Möglichkeit bestehen, dass diese Menschen außerhalb eines „Hilfecharakters“ die Möglichkeit haben, sich wie alle anderen mehr oder weniger in die Gesellschaft mit einzubringen. Das heißt auch, dass gezielt Menschen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Positionen eingesetzt werden sollten.<sup>25</sup> Teilweise fehlen Frau Nkenyi Ayemle*

---

<sup>22</sup> Vgl. Transkription Interview, S. 2

<sup>23</sup> Vgl. ebd., S. 3

<sup>24</sup> Vgl. ebd., S. 2

<sup>25</sup> Vgl. ebd., S. 3

*die Anknüpfungspunkte für „Neuankömmlinge“. Es gibt nicht immer ausreichende Möglichkeiten einer Orientierung in der neuen Gesellschaft. Vor Behörden herrschen – dies berichtet sie aus eigener Erfahrung - teilweise große Ängste, die geschriebenen und ungeschriebenen Regeln und Gesetze der Gesellschaft seien nicht immer bekannt.<sup>26</sup>*

*Die Integrationspolitik reduziert die Menschen mit Migrationshintergrund laut Frau Nkenyi Ayemle häufig auf sozial schwache Menschen mit hohem Hilfebedarf und mangelnden partizipativen Kompetenzen. Damit werden diese Menschen in gewisser Weise stigmatisiert als unterprivilegierte Teile der Gesellschaft.<sup>27</sup>*

*In der gesellschaftlichen und politischen Diskussion sei indes häufig von Inklusion die Rede. Dadurch, dass bislang nicht einmal die Integration zufrieden stellend gelungen ist, sei es äußerst fraglich, ob der Ansatz der Inklusion überhaupt eine passende Diskussionsgrundlage bieten kann.<sup>28</sup>*

Die Aussagen unterstützen auch die beschriebene Theorie, wonach die Sprache die wichtigste Grundvoraussetzung für Integration und Partizipation darstellt, nicht zuletzt, weil damit auch die bessere Möglichkeit der Aufnahme einer Beschäftigung einhergeht. Interessant erscheint die Forderung nach tiefer gehenden Unterstützungsangeboten der Sprachfähigkeiten und überhaupt einer ersten Orientierungsmöglichkeit in der neuen Umgebung. Hier bestehen bislang meines Erachtens kaum ausreichend Strukturen und Anlaufstellen. Danach steht die Einbeziehung in gesellschaftliche Funktionssysteme wie Arbeitsmarkt, in die Kommunen und generell in Angebote des öffentlichen Raums. Die Diskussionsgrundlage des Themas der Integration ist immer noch zu stark geprägt von einer defizitären, stigmatisierenden und hilfeorientierten Haltung der „Mehrheitsgesellschaft“ gegenüber von Menschen mit Migrationshintergrund. Dies verursacht ein Gefühl der Unterlegenheit und mangelnder Selbstwirksamkeit. Aufgrund dieses gesellschaftlichen Stadiums halte auch ich den Transfer zum Inklusionsansatz für zu idealistisch und (noch) nicht für angemessen. Die Funktionssysteme der Gesellschaft funktionieren nach anderen Maßstäben. Es geht um Durchsetzungsfähigkeit und Selbsterhöhung gegenüber anderen. Auch deshalb ist der Ansatz der Partizipation, welcher aktiv asymmetrische Machtverhältnisse berücksichtigt, geeignet.

- Interkulturelle Kompetenz -

---

<sup>26</sup> Vgl. ebd.

<sup>27</sup> Vgl. ebd., S. 1

<sup>28</sup> Vgl. ebd., S. 2

*Interkulturelle Kompetenz bedeutet für Frau Nkenyi Ayemle eine persönliche Öffnung, die Fähigkeit zu haben, eine andere Brille zu tragen, die befreit ist von Vorurteilen.<sup>29</sup> Interkulturelle Kompetenz verlangt damit mehr, als nur andere Kulturen kennen zu lernen, sondern dem Gegenüber die Chance zu geben, seinen Blick auf die Dinge zu verstehen und sich einzufühlen, ihn schlicht als Person wahrzunehmen, Anerkennung zu zeigen.*

*Bei Menschen mit Migrationshintergrund müssten im Vergleich zu autochtonen Deutschen zwei Ebenen unterschieden werden<sup>30</sup>. Zum einen die Person als solche, zum anderen aber auch deren persönliche Geschichte, Gewohnheiten, spezifische kulturelle Aspekte und ihre Herkunft. Dies muss geschehen, ohne dass eine stigmatisierende Einteilung in die „Anderen“ geschieht. Dies ist eine gewisse Herausforderung für die Aufnahmegesellschaft. Pat Parker, eine schwarze Menschenrechtlerin, die Frau Nkenyi Ayemle zitiert, verdeutlicht diese Kontroverse in der folgenden Aussage: „Vergiss, dass ich schwarz bin. Vergiss nie, dass ich schwarz bin“.<sup>31</sup>*

*Junge Menschen mit Migrationshintergrund seien bezüglich ihren Einstellungen, Haltungen und ihres Verhaltens nicht nach ethnischer Herkunft einzuteilen.<sup>32</sup> Der einzige klar zu erkennende Unterschied, zu dem eine Einteilung möglich wäre, sind eventuelle Unterschiede bezüglich der Hautfarbe. Zwar hätten junge Menschen mit Migrationshintergrund regelmäßig mit Zuschreibungen der Kultur ihrer Eltern zu tun, aber prinzipiell seien sie „Deutsche“, die Kontakt zu zwei „Nationalkulturen“ haben, z.B. im Elternhaus oder in der Schule. Sie haben unterschiedliche Denkweisen und tragen unterschiedliche kulturelle Brillen.*

Hier zeigt sich die Schwierigkeit, mit der auch die Aufnahmegesellschaft konfrontiert ist. Einerseits geht es darum, die Menschen mit Migrationshintergrund gleich zu behandeln, wie autochtone Deutsche diese auch als „Deutsche“ zu bezeichnen, weil sie faktisch solche sind. Andererseits wird ein besonderer Umgang verlangt, bzw. ist ein solcher nötig. Ich bin der Meinung, dass alleine aufgrund der individuellen Heterogenität der Menschen und ihrer jeweiligen Lebenslagen ohnehin sensible Umgangsformen und Behandlungen vonnöten sind, die jedoch in der Gesellschaft generell nicht immer besonders ausgeprägt zu sein scheinen, bezüglich der Ethnie jedoch leicht negativ kulturalisiert werden können. Auch bezüglich der Kulturalisierungen bestehen hiernach Kontroversen. Es muss anerkannt werden, dass Interkulturelle Kompetenz auch für die „Mehrheitsgesellschaft“ eine anspruchsvolle Aufgabe darstellt und dass auch hier Anstrengungen Wertschätzung erfahren sollten, um weiteren Entwicklungen ermutigend Vorschub zu leisten.

---

<sup>29</sup> Vgl. ebd., S. 6

<sup>30</sup> Vgl. ebd., S. 6

<sup>31</sup> Vgl. ebd., S. 1

<sup>32</sup> Vgl. ebd., S. 7

- Interkulturelle Öffnung -

*Ohne Interkulturelle Kompetenz, also ohne das Ablegen verschiedener ureigner „Wahrnehmungsbriillen“, kann sich auch eine interkulturelle Öffnung nicht vollziehen.<sup>33</sup> Laut Frau Nkenyi Ayemle handelt es sich dabei um ein noch sehr unsicheres Terrain. Aber prinzipiell hätten wir keine Wahl. In Deutschland haben wir es stellenweise mit einem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund von 60% zu tun.*

*Eine Interkulturelle Öffnung müsse deshalb in den Köpfen der Menschen beginnen, sonst bleibe sie nur eine Worthölse.<sup>34</sup> Auch viele Vereine und Institutionen, die sich bereits stärker mit dem Thema befassen, seien noch nicht ausreichend geöffnet. Es bedarf der Selbstreflexion, der Ergründung, ob Organisations- und Personalentwicklung wirklich dementsprechend ausgerichtet sind oder ob es immer noch um verschiedene Vorurteile, Diskriminierungen oder generell um die Stigmatisierung in „Andere“ geht. Es werde noch ein weiter und harter Weg zur interkulturellen Öffnung, auch wenn es jetzt z.B. schon einen schwarzen US-Präsidenten gibt.*

*Integrationspolitik sollte von Menschen mit Migrationshintergrund gestaltet werden. Frau Nkenyi Ayemle geht soweit, zu fordern, dass Positionen wie die von Integrationsbeauftragten nicht nur von Menschen mit Migrationshintergrund, sondern explizit von solchen mit eigener Migrationserfahrung besetzt werden sollten, da nur diese ein authentisches Verständnis für die Bedürfnisse und die Gefühle der Zielgruppe haben könnten.<sup>35</sup>*

*Interkulturelle Öffnung braucht auch Information und Organisation der MigrantInnen. Deshalb möchte der Verein ein afrikanisches Bildungszentrum aufbauen, weiterhin Veranstaltungen initiieren und globales Lernen in den Schulen propagieren, um zu informieren, Kontakte zu ermöglichen, Vorurteile abzubauen und als aktiver Teil der Gesellschaft wahrgenommen zu werden.<sup>36</sup>*

*Ob sich Politik und Gesellschaft wirklich bewusst darüber sind, was Interkulturelle Öffnung bedeutet und ob dieser Ansatz ernst gemeint ist, stellt Frau Nkenyi in Frage.<sup>37</sup>*

Hier wird deutlich, dass Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung in der Theorie zwar gut fassbar sind. In der Praxis gestaltet sich dies jedoch ungleich anspruchsvoller. Auch wenn Organisationen sich dem Thema annehmen, braucht es maximale Selbstevaluation, – reflexion und einen aufrichtigen Willen, alleine um sich dem Optimalzustand zu nähern. Des

---

<sup>33</sup> Vgl. ebd., S. 11

<sup>34</sup> Vgl. ebd., S. 10 f.

<sup>35</sup> Vgl. ebd., S. 1

<sup>36</sup> Vgl. ebd., S. 6

<sup>37</sup> Vgl. ebd., S. 2

Weiteren braucht es Information und Partizipation. Nur wenn es Möglichkeiten der Begegnung, des gemeinsamen Austauschs und Handelns gibt, können die nötigen Informationen und das Verständnis gefördert werden. Interessant und auch im Sinne der Partizipation schlüssig ist die Forderung, dass beispielsweise Stellen der Integrationsbeauftragten nicht nur von Menschen mit Migrationshintergrund, sondern explizit von solchen mit eigener Migrationserfahrung besetzt werden sollten. Ich wage zu bezweifeln, dass autochtone Deutsche auf eine solche Einschätzung kommen würden.

- Die Bedeutung von MigrantInnenselbstorganisationen -

*Ebenso wie der Begriff der Integration, unterliegt für Nkenyi Ayemle auch der von MigrantInnenselbstorganisationen einer gewissen Spaltung in „Deutsche“ und „Andere“ Organisationen. Hier seien zwar vornehmlich Menschen mit Migrationshintergrund tätig, jedoch leben sie in Deutschland und bilden beispielsweise einen Verein in Deutschland nach deutschem Vereinsrecht.<sup>38</sup> Nur weil zum Beispiel ein Stadtjugendring Angebote für bestimmte ethnische Herkunftsgruppen anbietet, würde niemand auf die Idee kommen, diesen als MigrantInnenselbstorganisation oder als „kulturellen“ Verein zu definieren. Trotzdem bietet die Organisation von migrantischen Vereinigungen den Vorteil, dass diese dort ihre Bedürfnisse und Interessen und eben deren Befriedigung selbst in die Hand nehmen und unabhängig von Dritten verfolgen können.*

*In ethnisch homogenen Gruppen von MigrantInnen im Projekt fühlten sich die TeilnehmerInnen wohler, sicherer und seien ausgelassener.<sup>39</sup> In gemischten Gruppen geht es dagegen ruhiger zu, ein Abtasten verlange mehr Vorsicht. Doch nur dann kann es auch auf längere Sicht gelingen, dass die Jugendlichen ein Gefühl der Zusammengehörigkeit ohne Aspekte des „Anderen“ entwickeln könnten.*

Es gibt nur wenige deutsche Organisationsstrukturen, die sich implizit und ausreichend sensibel mit den Bedürfnissen und Auswirkungen des Themas Migration befassen. Deshalb halte ich es für legitim, dass die Bezeichnung „MigrantInnenselbstorganisation“ auf Widerwillen stößt. Einerseits bestehen kaum Unterschiede zwischen „ethnisch“ heterogenen Jugendlichen, andererseits fühlen sie sich in homogenen Gruppen wesentlich wohler. Interessant ist die Frage, aus welchem Grund sie sich dann wohler fühlen, unter sich zu sein. Eine Vermutung wäre ein Zusammengehörigkeitsgefühl aufgrund sozio-ökonomischer Faktoren bzw. Marginalisierungen oder eben doch aufgrund kulturell bedingter Gemeinsamkeiten, was dem kulturell Unterschiedlichen wiederum doch mehr Gewicht

---

<sup>38</sup> Vgl. ebd., S. 9

<sup>39</sup> Vgl. ebd., S. 7

verleihen würde. Es ist vielleicht diese gewisse Unsicherheit gegenüber – einer konstruierten aber eben vorhandenen - „Fremdheit“, die ethnisch homogene Gruppen fördert, welche für die Entwicklung von Selbstwertgefühl durch Anerkennung und Sicherheit auch positiv sein können. Es müsste das Ziel sein, dass Menschen mit Migrationshintergrund nicht mehr aufgrund dieses Herkunftshintergrundes in Organisationen partizipieren, sondern aufgrund persönlicher Interessen und Bedürfnisse, die davon losgelöst sind. Dies ist jedoch erst dann möglich, wenn eine Anerkennungskultur der „Mehrheitsgesellschaft“ besteht und sich die Zielgruppe als ausreichend gesichert empfindet. Dies scheint noch nicht der Fall zu sein. Solange scheinen solche „Selbstorganisationen“ ein geeignetes Mittel für Partizipation und Bedürfnisbefriedigung darzustellen. Für wichtig halte ich jedoch, wie bereits angesprochen, einen andauernden Kontakt zu ethnisch diversen anderen Vereinen zu unterhalten, um Segmentationen zu verhindern. Erst wenn eine Öffnung und der Kontakt zu anderen Gruppen nach einer Phase der „Absicherung“ ausbleiben, können H. Essers Befürchtungen bezüglich einer desintegrierenden Wirkung Realität werden. Heterogene Gruppen sind aber doch förderlich, andere Lebensformen und Realitäten kennenzulernen und somit die eigene Lebenswelt zu hinterfragen.

- Rahmenbedingungen des Projekts -

*Die Rahmenbedingungen des Projekts, das sich mit dem Thema der Integration befasst und vorwiegend von Menschen mit Migrationshintergrund betrieben wird, sei nicht immer von großer Unterstützung geprägt.<sup>40</sup> Es fehlen Mittel von der Stadt, oft mit dem Argument, es würde sich ja um einen Kulturverein handeln, obwohl der Verein anerkannter Träger der freien Jugendhilfe ist. Finanzielle und infrastrukturelle Zuwendungen in Form von Räumlichkeiten oder Personal sind nach Angaben von Frau Nkenyi Ayemle teilweise unzureichend.*

MigrantInnen leisten oft eigenständig erhebliche Integrationsleistungen. Solche Leistungen sollten im Sinne des weiteren Empowerments weiter unterstützt werden; hier liegen noch viele Ressourcen der Eigeninitiative brach.

- Partizipation der Kinder und Jugendlichen im Projekt -

*In der Arbeit mit Jugendlichen ist es für Nkenyi Ayemle ganz entscheidend, dass diese selbst über ihr Handeln mitentscheiden.<sup>41</sup> Aber hier bestätigt sich das Dilemma, dass sie auf der anderen Seite oft nie gelernt haben, Entscheidungen selbst zu treffen. Es geht dabei auch*

---

<sup>40</sup> Vgl. ebd., S. 5

<sup>41</sup> Vgl. ebd., S. 4

*um die Frage des Selbstbewusstseins. Oft sei den Kindern und Jugendlichen nicht klar, dass auch sie beispielsweise höhere Bildungsabschlüsse erreichen können, nicht zuletzt, weil ihnen anderes suggeriert wird.<sup>42</sup> Daher müsse viel Motivations- und Vertrauensarbeit geleistet werden und sie müssen bei Mitbestimmung und Mitentscheidung unterstützt werden.<sup>43</sup> Entscheidend sei, dass entsprechend der Interessen und Ressourcen der jungen Menschen gearbeitet wird. Interesse muss so oftmals erst geweckt werden. Dies erfordert unter Umständen viel Geduld und Motivierung der Zielgruppe, so Nkenyi Ayemle. Wichtige Erfolgsfaktoren in der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen seien deshalb ein permanenter persönlicher Kontakt mit stetiger Motivation und eine gewisse Hartnäckigkeit der erwachsenen Begleitpersonen hierbei.<sup>44</sup> Es brauche also auch ein großes Engagement und Menschenliebe, um die Zielgruppe zu befähigen und ihr zu gewissen positiven Erlebnissen zu verhelfen. Selbst Nkenyi Ayemle dachte aufgrund der großen Herausforderungen des Öfteren daran, ihre Arbeit zu beenden.<sup>45</sup> Ihre Kinder waren bislang stets der Schlüssel für sie, um ihre Anstrengungen fortzuführen.*

*Es ist für Nkenyi Ayemle sehr wichtig, in der Arbeit auf die individuellen persönlichen Hintergründe der Jugendlichen einzugehen.<sup>46</sup> Die persönlichen Geschichten, die familiären und migrationsspezifischen Erfahrungen, etwaige Diskriminierungserfahrungen und Prägungen seien sehr unterschiedlich.*

Hier bestätigt sich nochmals das Dilemma der pädagogischen und bildungstheoretischen Begründung von Partizipation. Besonders bei Jugendlichen aus schwächeren sozialen Milieus haben wir es oft mit mangelndem Selbstbewusstsein und unzureichenden Zukunftsperspektiven zu tun. Dies schlägt sich auch auf die Partizipationsfähigkeiten nieder. In der Arbeit mit solchen Jugendlichen muss daher unbedingt eine motivierende Atmosphäre der Anerkennung, der Wertschätzung und Ermutigung geschaffen werden. Zudem sind Interventionen und Aktionen stets in Abstimmung zu den individuellen Hintergründen der jungen Menschen auszurichten. Hier zeigt sich, dass ein lebensweltorientierter Ansatz - der auch in der Partizipation postuliert wird - und ein lockerer, aber trotzdem klarer und bestimmter Umgang mit den Jugendlichen erforderlich ist und dass die Freiwilligkeit der Beteiligten oftmals erst gewonnen werden muss. Dies ist mit erheblichem Aufwand, Durchhaltevermögen und Engagement verbunden. So kommt den Begleitpersonen in Projekten und in der Arbeit mit Jugendlichen eine sehr hohe Bedeutung zu. Es ist daher die Frage, inwiefern solche Erfolge von einzelnen „Kämpfernaturen“ abhängen, und vor allem,

---

<sup>42</sup> Vgl. ebd., S. 8

<sup>43</sup> Vgl. ebd., S. 4

<sup>44</sup> Vgl. ebd., S. 8

<sup>45</sup> Vgl. ebd., S. 9

<sup>46</sup> Vgl. ebd., S. 6



wie dies auf professionelle Kontexte transferiert werden kann. Außerdem können derartige Abhängigkeiten von einzelnen Schlüsselpersonen die Nachhaltigkeit im Falle einer Beendigung derer Tätigkeiten gefährden. Hier halte ich es von Belang, auch die Fähigkeit zu haben, Verantwortung abzugeben, um eine stabile Organisation etablieren zu können, auch im Sinne der Partizipation von KollegInnen und KlientInnen.

- Evaluation im Projekt -

*Die Evaluation des Projekts findet hauptsächlich über das Feedback der TeilnehmerInnen statt. Dies ist Frau Nkenyi wichtiger als standardisierte Evaluationsmaßnahmen, wenngleich sie auch an solchen teilnimmt.<sup>47</sup>*

Hier zeigt sich, dass in solchen Projekten aufgrund des hohen Aufwandes oft kaum Zeit bleibt, umfassende professionalisierte Evaluationen durchzuführen und dass deren Ertrag nicht von allen AkteurInnen als hoch eingeschätzt wird.

iii. Vergleichende Übersicht der Interviews (Nkenyi Ayemle, Sompon Socialservice e.V. und Uwe Ziegenhagen, Badischer Fußballverband e.V.)

Die beiden InterviewpartnerInnen haben thematisch, beruflich und vor allem persönlich sehr unterschiedliche Zugänge zum Thema der Integration. Beide sind sich jedoch einig, dass die Sprache, aber auch Information, Partizipation, Interkulturelle Kompetenzen und Interkulturelle Öffnung die entscheidenden Faktoren für eine gelungene Integration darstellen. Insbesondere das Besetzen von leitenden Funktionen in Organisationen durch Menschen mit Migrationshintergrund bzw. -erfahrung heben beide als äußerst wichtig hervor.

Gewisse Unterschiede bestehen in den Akzentuierungen der Forderungen. Ziegenhagen verlangt so etwas mehr Engagement von den Menschen mit Migrationshintergrund als Nkenyi, die den Handlungsbedarf hauptsächlich bei der Aufnahmegesellschaft sieht. Beide sind sich jedoch einig, dass wechselseitige Anstrengungen unternommen werden müssen. Es hat sich außerdem gezeigt, dass durchaus auch unterschiedliche Intentionen über ein gewisses gesellschaftliches Harmoniebedürfnis hinaus bestehen und sich in Form der von H. Esser angesprochenen Interdependenzen auf Märkten zeigen. So möchte beispielsweise der bfv Mitglieder gewinnen, um die Vereine am Leben zu erhalten, währenddessen die Menschen mit Migrationshintergrund nach Anerkennung und Partizipation suchen.

Es wurde in beiden Interviews deutlich, dass es in derartigen Projekten um engagierte Schlüsselpersonen geht, mit denen ein Projekt steht und fällt. Sie brauchen die notwendigen

---

<sup>47</sup> Vgl. ebd., S. 8

umfassenden und deshalb anspruchsvollen interkulturellen Kompetenzen und außerdem pädagogisches und organisatorisches Geschick. Außerdem müssen solche Personen wenn möglich die Unterstützung etwaiger übergeordneter Stellen und durch „Fachpersonal“ bekommen, insbesondere dann, wenn sie eigentlich „fachfremd“ sind. Beide InterviewpartnerInnen zeigten sich engagiert kämpferisch: auch ohne finanzielle und öffentliche Unterstützung werden sie ihre Projekte weiterführen.

Die Partizipation in Form der Entscheidungsbeteiligung und Miteinbeziehung gestaltet sich eher unbewusst. Nkenyi wendet auch unkonventionelle Methoden in Form gewisser Überredungskünste an. Beim bfv geschieht vielleicht – mit aller Vorsicht ausgedrückt - gerade das, was Frau Nkenyi als Problem beschreibt: es wird für andere mitgedacht und so gut gemeinte Entscheidungen ohne wirkliche Partizipation getroffen. Wirkliche Partizipation braucht ständige Selbstreflexion. Es muss permanent darauf geachtet werden, dass die Zielgruppen im Prozess miteinbezogen werden. Ein Warnsignal sollte immer dann einsetzen, wenn man denkt, zu wissen, was andere brauchen oder wollen, ohne konkret danach gefragt zu haben oder wenn alles „glatt“ läuft.

Die Nachhaltigkeit der Projekte, welche ja aufgrund des Projektcharakters zumindest kritisch zu begutachten ist, geschieht über die etwaige Implementierung in den Organisationsstrukturen, Vernetzung und/oder über die persönliche Entwicklung der TeilnehmerInnen.

Deutlich wurde in beiden Interviews, dass Projekte Fördermöglichkeiten brauchen, bei denen sich die Bürokratie in Grenzen hält. Gleichzeitig zeigte sich, dass die Möglichkeiten der Evaluation möglicherweise noch nicht voll ausgeschöpft werden.

#### iv. Vertiefende Telefoninterviews

Nach der Auswertung der Internet-Befragung wurden mit fünf ProjektleiterInnen vertiefende leitfadengestützte Telefoninterviews geführt. Die Interviews dauerten zwischen 30 und 90 Minuten, sie wurden wörtlich transkribiert und ausgewertet. Als Grundlage der Interviews diente ein Gesprächsleitfaden, der als grober Orientierungsrahmen eingesetzt wurde.

In Gegensatz zu der eher kurz gehaltenen Online-Befragung ermöglichen die Interviews, an bestimmten Stellen nachzufragen und Kontexte abzuclarieren. Als Orientierungsrahmen liegt ein Interviewleitfaden zugrunde, der jedoch im Gespräch nach Möglichkeit in den Hintergrund tritt. Durch den Leitfaden wird gewährleistet, dass alle definierten Themenbereiche auch angesprochen werden, ohne dabei den Erzählfluss unnötig durch

vorformulierte Fragen zu stören. Falls die Gesprächssituation es erfordert, wird auf den Leitfaden zurückgegriffen. Die Befragten erhalten die Möglichkeit, sich frei zu äußern und das Widerzugeben, was ihnen zu diesem Themenkomplex als wichtig erscheint (Kromrey 2000, S. 364). Auch zunächst im Leitfaden nicht vorgesehene Fragen (ad-hoc-Fragen) können im Lauf des Gesprächs gestellt und diskutiert werden. Wo nötig, wurde die Reihenfolge der Fragen modifiziert und dem Gesprächsverlauf angepasst.

## **Interviewleitfaden**

### **1. Integration/Partizipation**

- 1a. Was bedeutet für Sie Integration?
- 1b. Welche Faktoren für Integration halten Sie für förderlich, welche für hinderlich?
- 1c. Welche Rahmenbedingungen sind für Ihr Projekt relevant?
- 1d. In welchen Projektbereichen können Jugendliche den Verlauf mitbestimmen?
- 1e. Gibt es Wirkungen des Projekts, die die Öffentlichkeit und/oder die institutionellen Strukturen vor Ort bezüglich einer Teilhabe oder TeilnehmerInnen beeinflussen?
- 1f. Was halten Sie von der Aussage: Partizipation statt Integration?

### **2. Interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Öffnung**

- 2a. Was bedeutet für Sie „Interkulturelle Kompetenz“? Was bedeutet für Sie interkulturelle Öffnung der Organisation?
- 2b. Inwiefern sind die TeilnehmerInnen im Projekt ethnisch gemischt? Was sind die Vorteile oder die Nachteile hierbei?
- 2c. Wie gehen Sie auf die unterschiedlichen individuellen Migrationserfahrungen der Jugendlichen ein?
- 2d. Verfügt Ihre Einrichtung über Personal mit Migrationshintergrund?
- 2e. Wie wird die interkulturelle Kompetenz der MitarbeiterInnen gefördert? (Fortbildungen etc.)

### **3 Projektmanagement**

- 3a. Wie messen Sie den Erfolg Ihres Projekts bisher?
- 3b. Welches sind wichtige Erfolgsfaktoren bei der Koordination Ihres Projekts?
- 3c. Sehen Sie Verbesserungsbedarf im Bereich Projektmanagement?

### **4. Schlüsselerlebnisse/ Schlüsselbeispiele**

Gab es für Sie im Projektverlauf Schlüsselerlebnisse oder –erkenntnisse zum Thema Integration durch die sich Ihnen Zusammenhänge oder Lösungswege erschlossen haben?

### **5. Zukunftsperspektiven**

- 5a. Welche weiteren Maßnahmen zum Thema Integration halten Sie zukünftig für erfolgversprechend?
- 5b. Sehen Sie Handlungs- und Unterstützungsbedarf für eine Weiterentwicklung der Projektarbeit.
- 5c. Wenn sie einen Wunsch frei hätten, dann wäre dies.....
- 5d. Gibt es darüber hinaus noch etwas, was Ihnen auf dem Herzen liegt?

Im Interviewleitfaden wurden fünf Themenkomplexe und rund 20 Unterpunkte angesprochen. Nicht alle diese Unterpunkte können hier im Einzelnen analysiert werden.

## Rahmenbedingungen

Als ersten Komplex befragten wir die Personen nach den Rahmenbedingungen ihres Projekts.

*Frau Pfendtner: „Da haben wir gesagt wir müssen denen einen Raum geben und auch Begleitung dass die [Jugendlichen] es auch schaffen sich dort Räume und Akzeptanz zu erobern, ohne dass es in die Konfliktschiene geht. Es gab auch die Idee von dem Vertreter der Stadt, wir stellen da Bauwagen hin, dann sollen sich alle aufregen. Wir haben dann gesagt: Nein, dann wirft man die Jugendlichen den Leuten zum Fraß vor. Wir wollten eher die interkulturelle Kompetenz der Kinder sichtbar machen und dass dann auch in den Stadtteil ausstrahlen lassen. Es ging zum einen um Räume, Unterstützung, Ressourcen sichtbar machen und interkulturelle Verständigung“.*

## Projektziele

Wie lässt sich der Erfolg eines Projektes messen? Wir fragen nach einem Schlüsselerlebnis oder Schlüsselerkenntnissen im Lauf des Projekts:

*Frau Pfendtner: „Also für mich war das eher eine Bestätigung, dass es gut ist, wenn man an den Ressourcen, Stärken und an der Lust arbeitet mitzumachen, etwas zu gestalten. Dann können die Leute eine positive Wirkung entfalten. Was man am Anfang dachte, wie schwierig es ist, die Alten [Menschen] mitzunehmen, das ist gar nicht so schwierig. Wenn dann die Eltern in aufrechter Haltung den reicheren älteren Herrschaften begegnen können, ist das auch nicht schwierig. Es gibt dann viele interessante Gespräche. Wir haben eigentlich gemerkt, so ein positiver Zugang, dass sich die Jugendlichen selber wohlfühlen. Da können auch die anderen von ihnen lernen und die freuen sich total, dass die auch mal ins Seniorencafé kommen und nicht mehr schimpfen. Da hatten wir kürzlich bei der Einweihung alte Leute da, die haben erzählt, wie die Stadt früher war. Mit den großen Wohnhäusern und wie viele Kinder da gewohnt haben und dass die eine eigene Macht waren und jetzt wohnen da nicht mehr viele. Von wegen zu viele Kinder und zu viel Krach. Die haben erzählt, dass es früher mehr Kinder gab, da hatte jede Familie ca. vier bis fünf. Heute haben viele gar keine mehr und viele sind alt und weggezogen. Jetzt gibt's eben nur noch paar Kinder pro Haus. Es war für die Jugendlichen auch voll spannend solche Geschichten zu hören und mit denen ins Gespräch zu kommen, auch für die aktuellen Eltern“.*

*Herr Pfitzner: „Ja, also das waren ganz konkrete und zwar sehr gute Wirkungen, dazu muss man sagen dann, dass wir das Rad jetzt nicht neu erfunden haben, es gibt große Bemühungen der Stadt seit längerem, dass da etwas vorwärts kommt - aber das Projekt hat sozusagen noch mehr den Stein ins Rollen gebracht, wir haben das*

*Projekt im Gemeinderat vorgestellt und auch gleichzeitig sozusagen die Arbeit der Schul- o- oder ich sage einmal anders im Rahmen der Vorstellung der Schulsozialarbeit was jährlich passiert, haben wir das Projekt noch dazu vorgestellt und ... der Gemeinderat überlegt einen Streetworker einzusetzen, nachdem wir sozusagen einen Bedarf dargestellt haben und das wird voraussichtlich auch im kommenden Schuljahr noch geschehen, dass die Stadt Laichingen Mittel bereitstellt für ... für einen Streetworker sozusagen, nachdem man gesehen hat, dass da großer Bedarf ist, wir haben auch ein bisschen dargestellt was die Jugendlichen von der Stadt erwarten, ja, und das war einfach direkt- direkt ein großer Erfolg, ja“.*

*Frau Pfendtner: „Also der nächste Schritt war der, dass sich die Jugendlichen überlegt haben öfters in das Seniorencafé zu gehen. Sie wollen auch in diesem Stadtteilstift mit organisieren. Sie übernehmen eigene Verantwortungsbereiche. Natürlich auch die Überlegung, wie sie den Raum den sie gestaltet haben, der nur ihrer ist, aber sie dürfen nur einmal die Woche da rein, wenn die Pädagogin da ist, wie man da auch zu einem selbstverwaltenden Raum kommen kann. Wie sie das organisieren können. Das muss auch die Kirchengemeinde akzeptieren. Also da ist jetzt noch Vertrauensaufbau. Auch die innere Organisation der Jugendlichen ist wichtig. Aber das ist die Richtung, in die es weiter geht“.*

Neben diesen qualitativen Kriterien können natürlich auch die Auswertung einiger Zahlen Rückschlüsse geben:

*Frau Pfendtner: „Also durch Befragung und Beobachtung der Jugendlichen. Kommen Sie oder nicht? Durch die Veranstaltungen mit den Eltern, da versuchen wir, die Rückmeldung der Eltern einzuholen. Dann haben wir noch die Befragung des Stadtteils, das ist der Kooperationspartner Stadtarbeitskreis und Jugendreferent“.*

Aspekte der Interkulturalität.

Die Antworten auf die Frage, was interkulturelle Kompetenz bedeute, waren sehr unterschiedlich gefasst:

*I: Was bedeutet für Sie interkulturelle Kompetenz?*

*Frau Gimbel: „Ähm, ich würde sagen, dass man jeden so nimmt, wie er ist, ohne zu urteilen und werten“.*

*Herr Pfitzner: „Für mich ist interkulturelle Kompetenz sozusagen das Annehmen von (...) Vielfalt (...), interkulturell das bedeutet, dass (...) beide Seiten voneinander profitieren und profitieren sollen und dass Integration sozusagen nicht nur von den (...) Migranten (...) kommen sollte, sondern auch die Gesellschaft (...) den Migranten auch die Möglichkeit bietet und offen sein, dass sie sich integrieren können und die interkulturelle Kommunikation bedeutet für mich wertschätzend diese (...) Unterschiedlichkeit wahrzunehmen, ja, und auch davon zu profitieren, daraus zu lernen aus diesem, diesem anders sein, (...) wenn ich so auftrete (...) also respektvoll*

*mit diesem mit diesen Unterschieden und wertschätzend damit umzugehen, das ist ein großer Schritt“.*

*Frau Pfendtner: „Interkulturelle Kompetenz bedeutet für uns zum Einen, dass man zu den eigenen Wurzeln und Herkünften steht und akzeptiert, also sich darin zu Hause fühlt, zum Anderen aber auch diese klassische Ambiguitätstoleranz. Akzeptieren, dass andere Menschen anders sind, andere Wurzeln haben, andere Ideen haben, andere Dinge wichtig sind. Dass man dann aber auch die Fähigkeit hat, mit Menschen, die ganz anders sind zu kommunizieren. Dazu gehört die Idee, wir machen da auch Seminarre und Trainings zu diesem Thema. Es könnte auch immer anders sein, als ich es mir vorstelle. Was für den anderen wichtig oder logisch ist oder wie der Andere die Welt sieht, da aber auch so eine Neugierde zu haben auf die anderen Perspektiven. Aber auch neue Regeln aushandeln können, Konflikte begleiten zu können, dass gehört genauso dazu“.*

*Frau Pfendtner: „Also Offenheit für andere Ideen, Perspektiven ist vorteilhaft. Auch diese Idee, dass Vielfalt gut tut und das es immer spannend sein kann, eine andere Perspektive dazu zu bekommen. Eine weniger hilfreiche Idee ist, dass es alle gleich machen müssen, wie ich es denk oder mach“.*

Alle Befragten benennen das Bewusstsein von der generellen Kulturabhängigkeit des Denkens, Deutens und Handelns als eine Grundlage interkultureller Kompetenz. Unterschiede bestehen bei den Antworten vor allem hinsichtlich der Gewichtung von kulturspezifischen Unterschieden und kulturübergreifendem Wissen, dem Grad der Reflexion über solch kulturelle Vielfalt und spezifischen Deutungskontexten, wie etwa der Ambiguitätstoleranz.

*Herr Pfitzner: „(...) Von (...) kultureller Integration oder sozialer Integration erwarte ich, dass [es] eine (...) beidseitige Anpassung gibt, dass man aufeinander zugeht, dass die Migranten und die Aufnahmegesellschaft, dass beide sozusagen eine Art von Einstellungsänderungen [akzeptieren], (...), eine Offenheit von beiden Seiten, die Bereitschaft aufeinander zuzugehen (...) Ja, diese Vielfalt zu akzeptieren und wertschätzend damit umzugehen, ja, dieses anders sein und zwar auch im Alltagsleben. (...) Integration ist für mich sozusagen auch die Möglichkeit soziale Kontakte anzubieten, Erleichterungen anzubieten; wenn es eine Mitgliedschaft zum Beispiel in Vereinen gibt, soziale Bindungen von diesen Migranten zu fördern ja oder soziale Bindung am Arbeitsplatz zu unterstützen (...)“.*

Mit der Aussage „Partizipation statt Integration“? können drei der fünf befragten ProjektleiterInnen gut leben:

*Frau Klein: „Finde ich auf jeden Fall gelungener, weil Partizipation heißt Teilhabe, Integration heißt immer für mich (...) jemand irgendwo hinein integrieren (...) und Teilhabe ist halt aktiv (...) und, genau darum geht es auch in dieser Theaterarbeit, es gibt Kinder, die stärker am gesellschaftlichen Leben teilhaben, weil sie sich eben sprachlich besser ausdrücken können, weil sie mehr Selbstbewusstsein kriegen, weil sie ihren Standpunkt dann auch besser vertreten können, wenn sie sich wagen also die Dinge zu sagen also zu sprechen wenn sie so über Sprachhemmungen*

*hinauswachsen und später dann auch bei Vorstellungsgesprächen..., also das sind alles so Aspekte (...) die sie stärken für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, also Partizipation“.*

*Frau Klein: „Ach so, also erst einmal Begriff Integration ist für mich schwierig und ich würde eher Transkulturalität sagen (...). Auf das Projekt bezogen, also der Ansatz der transkulturellen Arbeit ist positiv, weil die Kinder (...) über diese Theaterarbeit eben spielerisch eine Möglichkeit haben sich kennenzulernen und gar nicht (...) über den Kopf geht, ich bin der und ich komme da her und ich bin der und ich ko- ich komme daher, sondern wir spielen halt einfach, singen zusammen oder improvisieren zusammen und darüber bringen wir einfach ihre Kultur auch ein und (...) unterstützen [sie] halt auch dafür, [dass sie] in ihrer Sprache Sätze sprechen können und darüber eben auch eine Anerkennung und Wertschätzung erfahren und nicht selten ist es sogar so, dass sie (...) gar nicht wagen, in ihrer Sprache zu sprechen, also sie da auch zu ermuntern und zu bestärken (...) Integration heißt für mich: es gibt zwei Kulturblöcke, zwei unterschiedliche die sich Treffen, jetzt einmal bildlich gesprochen und dann gibt es eine Überschneidung. Und Transkulturalität heißt für mich, Menschen unterschiedlicher (...) Kulturblöcke treffen zusammen, treten in einen Dialog, aber daraus entsteht etwas gemeinsames neues, also etwas Drittes, ohne dass sie (...) ihre Kultur und Herkunft aufgeben müssen, also ihre Individualität da auch bewahrt bleibt und dieser Aspekt ist einfach wichtig für mich, auch richtig, über Theaterarbeit zu erreichen“.*

Gleichwohl gaben sich einige ProjektleiterInnen ob dieser Gegenüberstellung („Partizipation statt Integration“) überrascht.

*I: Was halten Sie von der Aussage: Partizipation statt Integration?*

*Frau Gimbel: „Äh, nein, es muss beides sein“.*

*Frau Pfendtner: „'Statt', weiß ich nicht, warum ,statt'? Das ist für mich ein zentraler Moment, ohne geht es nicht. Das ist doch kein Widerspruch“?*

*Frau Gimbel: „Für mich ist jemand integriert, der, wenn man in fragt woher er kommt, Deutschland sagt. Wenn er eben eigentlich Migrationshintergrund hat und sich hier so zu Hause fühlt“.*

*I: Denken Sie, es gibt auch noch andere Faktoren, die eine Integration begünstigen können oder auch verhindern?*

*Frau Pfendtner: „Eine transparente Kultur, eine gute Informationskultur, die auch verschiedene Sprachen, Wahrnehmungsebenen wahrnimmt. Es gibt ja Kulturen, die sind eher miteinander verbunden, also oral. Andere schreiben alles auf. Ich will, dass alle partizipieren können an Prozessen. Dann muss ich das auch mit bedenken. Oder auch die verschiedenen Sprachen in den Plan holen. Ich kann nicht sagen: Die müssen jetzt erst mal alle Deutsch lernen. Sondern ich nehme die Sprachen und Zugänge, die die Leute haben“.*

Immer wieder weisen die ProjektleiterInnen darauf hin, dass die Jugendlichen bereits hohe interkulturelle Kompetenzen besitzen, es gehöre einfach zu ihrer Lebensrealität dazu.

*Frau Pfendtner: „Nein, das sehe ich nur als Vorteil, vor allem sehe ich es als völlig faszinierend, die haben keine interkulturellen Probleme, sondern die sehen es echt als Ressource. Unser Thema war es, dann dass auch sichtbar zu machen, dass es auch im Stadtteil gesehen wird. Dass auch die deutschstämmige, ältere Bevölkerung etwas von den Jugendlichen lernen kann. Es ging auch darum, die Jugendlichen zu stärken, denn sie wurden angemacht und fühlen sich dann nicht so wohl.“*

Auch die meiste ProjektmitarbeiterInnen besitzen diese Kompetenz, die einem aber nicht in den Schoß fällt, sondern aktiv erarbeitet werden muss. Bei der Personalauswahl kann Migrationserfahrung als ein Qualifikationsmerkmal eingestuft werden, es reicht aber nicht aus, Migrantinnen und Migranten als Mitarbeiter anzustellen. Interkulturelle Kompetenz bedeutet eben mehr als „nur“ Migrationserfahrung und muss eben auch reflexiv hergestellt werden.

So betont Frau Pfendtner, dass interkulturelle Kompetenz nicht (nur) an der Herkunft der MitarbeiterInnen liegt, sondern auch an der Art der Beziehungspflege.

*Frau Pfendtner: „Das liegt nicht an der Herkunft, sondern an der Art, wie gut die Leute Beziehungen herstellen können. Aber die interkulturelle Mischung innerhalb der Pädagogen bei uns hilft auf jeden Fall, dass sich mehr Leute angesprochen fühlen können. Also aufgebaut hat das eine Kollegin, die ein Kopftuch hat, die türkeistämmig ist, bevor dann die Kollegin mit dem spanischen Hintergrund kam. Das war dann für manche auch schon sehr hilfreich. Für die Einen überhaupt erst mal einen Kontakt zu haben mit so jemanden und zu merken mit der kann man trotzdem alles Mögliche machen, für die Anderen war das dann aber auch eine Zugangsmöglichkeit, weil Sie sich sonst eher da nicht heimisch gefühlt hätten.“*

Die befragten ProjektleiterInnen machen deutlich, dass zu einer interkulturellen Öffnung einer Gesellschaft oder einer Institution mehr gehört als die Tatsache, dass Migrantinnen und Migranten in der Gesellschaft sein können oder in Projekten mitarbeiten. Der Abbau von möglichen Zugangsbarrieren ist hierfür ein erster Schritt.

Interkulturelle Kompetenz beschreibt aber auch eine bewusste, reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Prägung und Kulturgebundenheit, mit dem Ziel, nicht weiterhin die eigene Mehrheitskultur als alleinigen Maßstab für das Wahrnehmen und Handeln zu nehmen, sondern sich zu öffnen für die Begegnung mit Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung. Diese Öffnung für andere kulturelle Prägungen beschreibt dabei einen dauerhaften, kontinuierlichen Prozess, der auch offen ist für eine Veränderung und Weiterentwicklung der eigenen Kultur.



Als Ergebnis der Antworten können wir notieren:

Interkulturelle Kompetenz umfasst eine Reihe von Teilkompetenzen. Zur interkulturellen Kompetenz gehören kognitive Kompetenzen und Handlungskompetenzen.

<b>Kognitive Kompetenzen</b>	<b>Handlungskompetenzen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalisierte Kenntnisse über Struktur und Funktion kultureller Orientierungssysteme und deren historisch-gesellschaftliche Kontextabhängigkeit und Veränderbarkeit (<i>Verwendung eines dynamischen, individualisierenden, Kulturbegriffs – statt eines statischen, kollektivistischen</i>)</li> <li>• Kenntnisse der Sprache, der Geschichte, Gesellschaft, Politik, Religion und der Soziokultur(en) der Herkunftsländer wie des Zuwanderungslandes</li> <li>• Kenntnisse über migrantische Lebenslagen und Lebenswelten und deren Differenzierungen</li> <li>• Kenntnisse über Diskriminierungsphänomene und (reaktive) Bewältigungsmuster von Ausgrenzungserfahrungen</li> <li>• Kenntnisse über Probleme interkultureller Kommunikation und über inter- bzw. transkulturelle Lernstrategien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empathie (Einfühlung in Fremdsein und Ausgrenzung)</li> <li>• Rollendistanz (Perspektivenwechsel)</li> <li>• Ambiguitätstoleranz (Aushalten von Verschiedenheit, Ungewissheit)</li> <li>• Kommunikative Kompetenz (Sprachfähigkeit, Dialogfähigkeit, Verständigungsorientierung, Aushandlungsfähigkeit)</li> </ul>

Quelle: Stefan Gaitanidis: Organisationsentwicklung

Solche interkulturellen Kompetenzen ergänzen vorhandenes Fachwissen. Die MitarbeiterInnen der untersuchten Projekte verfügen über hohe interkulturelle Kompetenzen, gleichwohl sind diese einem nicht automatisch gegeben, an ihnen muss kontinuierlich gearbeitet werden, sie müssen ständig reflexiv hinterfragt werden. Der Einsatz interkultureller Kompetenzen ist eng an Kommunikation und direkten Kontakt mit der Zielgruppe gebunden; in den Projektabläufen und in direkten Handlungssituationen kommen Interkulturelle Kompetenzen wiederholt zum Einsatz.

Unter den Jugendlichen sind solche interkulturellen Kompetenzen häufig schon ausgeprägt, sie gehören zu deren Lebensrealität. Gleichwohl können solche kulturellen Kompetenzen

nicht „einfach“ rational begründet werden. Sie existieren eher als inkorporiertes, implizites Wissen. Während die Jugendlichen bereits häufig über Interkulturelle Kompetenzen verfügen, herrscht nach Ansicht der Befragten hier mitunter in der **Mehrheitsgesellschaft** großer Nachholbedarf:

*Frau Pfendtner: „Also es wird immer deutlicher. Wir machen ja auch interkulturelle Kurse für Migranteltern und auch für Jugendliche. Für uns wird immer deutlicher, dass eigentlich die deutschstämmige Bevölkerung viel mehr Interkulturelle Trainings bräuchte. Um auch Ihre Sicherheit zu gewinnen in diesen sich schnell verändernden Stadtteilen mit Leuten, die einem vielleicht komisch vorkommen. Auch Jugendlichen, die andere sind wie jetzt ... Auch innerhalb einer Ethnie sind die Jugendlichen auch oft anderes wie die Eltern waren oder gewöhnt sind oder denken, wie die Jugendlichen sein sollten. Aber zwischen verschiedenen Herkünften ist das natürlich noch viel krasser. Und wenn da ein intergenerationaler Dialog gelingt, der gleichzeitig auch ein interkultureller Prozess ist, ist das sehr spannend. Da kann man noch viel weiterentwickeln, denn da gibt es noch nicht so viel.“*

## Empowerment

Immer wieder betonen die ProjektleiterInnen, dass bei der Arbeit mit Jugendlichen (und nicht nur mit ihnen) eine ressourcenorientierte Grundhaltung wichtig sei.

*Frau Pfendtner: „Ja, dass es ein Ziel ist, dass die Jugendlichen einfach ihre Stärken sehen und sich aktiv am Gemeinleben einbringen können, wir die Eltern mit erreichen und sie dann sichtbar und positiv erlebbar werden. Auch Ihre Kinder erleben können.“*

Die Jugendlichen geben die Themen vor, auf diese Themen wird in den Projekten möglichst eingegangen.

*Frau Pfendtner: „Wir gehen auf alle Themen ein, die die Jugendlichen bringen. Und so Erlebnisse von Ungleichbehandlung oder Anmachen in der Schule kommt dann schon auch mal. Ansonsten versuchen wir, [für] die auch einen individuellen Zugang zu haben, dass wir nicht permanent ethnisieren. Wenn es Thema für die ist, wird es auch Thema. Aber nicht die ganze Zeit, da geht es auch um Freizeitbeschäftigung oder überhaupt mal eine Gesprächsbasis aufbauen. Natürlich bestimmen die auch mit, und diskutieren das Programm. Da hatten die zum Beispiel den Wunsch, ein Kunstprojekt zu machen. Was bedeutet das für mich, was brauchen wir dazu. Wir haben dann eine Ausstellung daraus gemacht (...) in diesem Kirchenzentrum. Da kamen dann auch der Stadtteilarbeitskreis, die aus dem Seniorencafé, Kirchengemeinderäte. Da haben die viel Lob gekriegt und positive Unterstützung. Das war dann das Ergebnis im ersten Jahr, mit dem Ergebnis, dass sie jetzt einen eigenen Raum bekommen. Also das, was sie sich gewünscht haben. Den sie auch mit ihrer Betreuerin selbst gestrichen und gerichtet haben. Aus einem ganz miesigen, fürchterlich grauen runtergekommenen Teil einen hell-grün-weißen Traum produziert (...) Es gab dann eine zweite Stadtteilveranstaltung, nämlich die Eröffnung dieses Raumes, wo dann auch wieder Eltern kamen, andere Stadtteilmenschen. Jetzt sind sie selbst aktiv, mitgestalten das Sommerfest des Stadtteils mit diesem AK von den*

*Erwachsenen die auch da viel Unterstützung kriegen. Ich habe das Gefühl, wir sind auf einem sehr gutem Weg, dass sie in diesem Stadtteil jetzt so anerkannt sind, auch gesehen werden in ihren Ressourcen und auch einen Platz finden“.*

*Herr Pfittzner: „Also das sind fast in allen Bereichen, von Planung der Aktivitäten bis zur Durchführung: das heißt, in dieser Säule, wo wir sagen die freizeitpädagogisch sinnvolle Beschäftigung für diese Jugendliche, wo sie ihre sozialen Kompetenzen entwickeln können, das ist- das machen die Jugendlichen auch zum Teil selbstständig, das heißt unter meiner Anleitung, wir haben zum Beispiel ein Filmprojekt, die Jugendlichen haben ja ein Thema selbst sozusagen gefunden und entwickeln das selber; wir haben ja vollkommene, haben freie Hand, die Themen anzusprechen und zu behandeln die sie selbst interessieren, ja genau, und ja, das mit der Öffentlichkeitsarbeit, das übernehmen wir natürlich und Koordinierung, aber ... genau so an allen Bereichen beteiligen sich die Jugendlichen, (...) ich bin da sozusagen allenfalls Koordinator und Unterstützer, ja, aber die- einen großen Teil der Aufgaben übernehmen die Jugendlichen selbst, und zwar selbstständig“.*

Wo nötig müssen Barrieren abgebaut und niedrigschwellige und barrierefreie Zugänge geschaffen werden. Ziel der Projektarbeit ist die Stärkung der Jugendlichen (Empowerment), durch die Projektarbeit sollen die Jugendlichen in ihren Fähigkeiten gestärkt werden, sie sollen ein Selbstbewusstsein entwickeln und an ihren Kompetenzen arbeiten:

*Frau Pfendtner: „Die Jugendlichen sind selbstbewusster geworden, natürlich auch älter, aber die haben jetzt auch Anlaufpersonen, wo Sie Pubertätsprobleme, Schulprobleme und Familienprobleme besprechen können. Das hatten Sie vorher auch nicht. Der nächste Schritt muss jetzt der sein, wie man die Stadt gewinnen kann. Dass man auch mit der Stadt eine Möglichkeit findet, das nicht permanent als Projekt immer weiter zu entwickeln, sondern auch eine Dauerfinanzierung für die Personalstelle findet. Weil das ja auch schade wäre, wenn das im Dezember aufhören würde“.*

## Netzwerke

Als ein Nebeneffekt der Projektarbeit hat sich Netzwerkarbeit herauskristallisiert. Kontakte zum Jugendreferat etwa haben NIKA neue Zielgruppen beschert und der Kontakt zur Kirche gestaltet sich positiv:

*Frau Pfendtner: „Sie haben dann einen Mitarbeiter vom Jugendzentrum abgeordnet, der dann im Team mit der Kollegin von uns die Gruppe nochmal bestärken konnte. Was super war für die Jungs, weil man dann auch trennen konnte. Prompt hat sich die Anzahl der Jugendlichen dann verdoppelt (...) dass wir wirklich die Kirche gewinnen konnten. Das war überraschend, da hatten wir vielleicht auch Glück, dass ein neuer Pfarrer angefangen hat. Dass dieser ausgelassene Stadtteil von ihm wieder bisschen belebt wird. Er hat quasi den Jugendkreis und den Seniorenkreis zum Anlass genommen und gesagt: Hey Leute, hier braucht man uns noch, hier geht noch was“.*

*Frau Pfendtner: „Ja gut, Räume für Kinder und Jugendliche im Freizeitbereich. Die zum einen in eine Autonomie und Selbstentwicklungsmöglichkeit lassen, aber zum anderen aber auch, dass ein kontinuierliches Beratungsangebot da ist. Mit Blick auf*

*die Eltern, die Stärkung der Eltern. Eltern als Netzwerkfaktor für die Jugendlichen zu sehen. Nicht sie einfach nur einzubinden, sondern Ihnen klar machen: Ihr seid wichtig für eure Kinder, Unterstützer für eure Kinder, aber Ihr müsst Ihnen auch Luft lassen. Da brauchen Eltern einfach Unterstützung“.*

Frau Gimbel zeigt auf, dass über den konkreten Projektinhalt hinaus noch andere Themen relevant werden.

*Frau Gimbel: Wir haben viele [Jugendliche] aus Kriegsgebieten und die haben Dinge erlebt, die sehr schwierig sind und das kommt auch manchmal raus. (...) Es gab auch Situationen in der Gruppe, weil einfach irgendwas passiert ist, was wieder etwas hervorgerufen hat.*

*I: Okay, und wie gehen Sie dann damit um?*

*A: Also so was wird natürlich auch noch in Einzelgesprächen weiter bearbeitet von Sozialpädagogen. Das kann man auch nicht von den Coaches erwarten. Das wäre zu viel.*

Frau Gimbel berichtet aber auch von Konflikten, die die Jugendlichen ohne Eingriff von außen selber gelöst haben:

*Frau Gimbel: „Zum Beispiel war einmal die Situation, dass eine Diskussion los ging, dass Jugendliche aus dem Kosovo sich (...) blöd geäußert haben über Jugendliche mit jüdischem Hintergrund. Da haben sie dann eigentlich ganz gut gelöst, weil einer von ihnen einfach mal die Geschichte aufgerollt hat und gesagt hat, warum er jetzt meint (...) die jüdischen Jugendlichen nicht so toll wären. Es ging halt darum, dass er gesagt hat, dass, als der Kosovo unabhängig [wurde] Israel Nein gesagt hat. Das war so der Knackpunkt. Da haben andere Jugendlichen gesagt: Pass mal auf, das waren doch nicht wir, das war die Regierung. Da wurde es logischer und dann war es auch ok“.*

Dieses Beispiel zeigt, dass über die konkrete Projektarbeit hinaus sich spezifische Settings gebildet haben. So wurden im genannten Beispiel (kultur)historische Debatten über geführt, in einem anderen Fall entwickelte sich eine Art Beratungssetting. Diese „Beratung zwischen Tür und Angel“ wird in den letzten Jahren, nicht nur an der EH viel diskutiert. Muss Beratung immer in einem geregelten und institutionalisierten Rahmen stattfinden oder kann Beratung eben auch informell zwischen Tür und Angel stattfinden (vgl. hierzu Katrin Hankel: Zwischen Tür und Angel: [http://digibib.hs-nb.de/file/dbhsnb\\_derivate\\_0000001420/Masterarbeit-Hankel-2012.pdf](http://digibib.hs-nb.de/file/dbhsnb_derivate_0000001420/Masterarbeit-Hankel-2012.pdf))? Die Beispiele zeigen, dass die Projekte nicht beim ursprünglichen Projektziel (z.B. Nachtsport) stehen bleiben sondern sich dynamisch weiterentwickeln.

Abschließend wurde noch nach dem Beratungsbedarf und möglichen Beratungswünschen bei den ProjektleiterInnen gefragt. Hier zeigt sich, dass das bisherige Beratungsangebot der

Integrationsoffensive positiv bewertet und geschätzt wird. Die befragten Teilnehmer/innen zeigten sich durchweg sehr zufrieden mit dem Beratungsangebot:

*Frau Pfendtner: „Wir hatten ja Beratung, das war super. Sowohl von der A.W., wie auch von unserer Beraterin. Es ist gut, immer wieder einen Blick von außen zu haben. Dann natürlich, auch den Austausch mit den anderen Projekten fand ich spannend und hilfreich“.*

Hier wird deutlich, dass möglicherweise eine stärkere Vernetzung der Projekte zielführend sein könnte.

Offener Ausblick

Die letzte Frage im Interview haben wir bewusst sehr offen formuliert. Einen interessanten Ausblick gibt Frau Pfendtner:

*I: Gibt es darüber hinaus noch etwas, was Ihnen auf dem Herzen liegt, was Sie uns mitteilen möchten?*

*Frau Pfendtner: „Die Öffentlichkeitsarbeit ist bisschen bescheiden. Insgesamt, denke ich, könnte man da noch mehr draus machen. Auch im Blick auf Ministerium und so eine Wahrnehmung. Ich meine die Integrationsoffensive gibt es ja schon lange. Die hätte es auch mal verdient, eine große Veranstaltung zu bekommen. Dass man diese Arbeit auch wertschätzt. Dass man dies auch mal öffentlich macht. Es sind wirklich sehr viele kleine, wertvolle Erfahrungsansätze drin. Ich habe zum Teil gestaunt bei diesen Treffen mit anderen Projekten, was da für Dinge umgesetzt werden, die wirklich innovativ sind, aber völlig unbekannt. Die sind vielleicht vor Ort bekannt, aber nicht auf Landesebene. Von daher finde ich es gut, dass Sie diese Evaluation machen. Vielleicht kann man dann Sachen anders nach außen geben“.*

## 5. Ausblick

Aus der Auswertung der durchgeführten Befragungen sowie der leitfadengestützten Interviews lassen sich folgende Empfehlungen generieren.

### 5a Empfehlungen für die interkulturelle Projektarbeit

Rahmenbedingungen:

- Legen Sie klare Zielsetzungen fest und definieren Sie die zu erreichenden Kompetenzen SMART: **S**pezifisch, **M**essbar, **A**ktionsorientiert, **R**ealistisch und **T**erminiert.

- Behalten Sie den Gesamtprozess der Organisationsentwicklung im Blick und sorgen Sie für eine nachhaltige Entwicklung; führen Sie dazu eventuell Zwischen-evaluationen durch.
- Achten Sie darauf, dass die Organisation des Veränderungsprozesses kultursensibel erfolgt: Menschen jeglicher Herkunft, Religion oder Weltanschauung sollen respektiert und wertgeschätzt werden; niemand darf außer Acht gelassen werden.
- Nehmen Sie bei Bedarf externe Unterstützung in Anspruch und lassen Sie sich von interkulturell ausgebildeten WissenschaftlerInnen oder kulturellen MittlerInnen beraten.

Inhalte:

- Migrationsprozesse stellen verallgemeinernd betrachtet einen Motor für gesellschaftliche Veränderungen und Modernisierung dar. Sehen Sie MigrantInnen als Akteure an, die neues Wissen, Erfahrungen, Sprachen und Perspektiven in unterschiedliche soziale Zusammenhänge einbringen und diese mitgestalten.
- Integration bedeutet vor allem die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Sorgen Sie für Kontakte zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationsbiographie, thematisieren Sie die theoretischen Hintergründe und verhindern Sie so Vorurteile und Diskriminierung.
- Erstellen Sie eine Homepage in mehreren Sprachen, sodass sich auch Jugendliche mit begrenzten Deutschkenntnissen über Ihre Angebote informieren und daran teilnehmen können.
- Motivieren Sie die Eltern zum Engagement in Ihrem Projekt, beziehen Sie MigrantInnenorganisationen mit ein und schaffen Sie einen face-to-face-Kontakt zum Umfeld der Jugendlichen. Durch solche Netzwerke können Zugänge geschaffen und Potentiale genutzt werden.
- Jugendliche mit Migrationshintergrund sind oft mit unterschiedlichen, sich zum Teil widersprechenden kulturellen Kontexten konfrontiert. MitarbeiterInnen müssen sich von Zugehörigkeitsmustern verabschieden und eine Kommunikationskultur schaffen, in der die Bedürfnisse von Jugendlichen thematisiert werden und eine Verständigung über mögliche Lösungsansätze in konkrete sozialpädagogische Angebote mündet.
- Erkennen Sie kulturelle Vielfalt und Verschiedenheit an und sprechen Sie mit den Jugendlichen bei Bedarf über ihr Verständnis von Kultur. Überlassen Sie es jedoch den Jugendlichen selbst, ob sie ihrer Migrationsgeschichte Bedeutung beimessen oder nicht. Interkulturelle Jugendarbeit muss diese Selbstdefinition Jugendlicher ernst nehmen und angemessen berücksichtigen.
- Ermutigen Sie die Jugendlichen, in ihrem eigenen, überschaubaren, gestaltbaren multikulturellen Lebensraum Erfahrungen zu machen und Verantwortung zu übernehmen.
- Sehen sie Probleme als Herausforderungen an; erstellen Sie ein flexibles Konzept, das auch auf veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden kann.

#### Reflexive Kompetenzen:

- Werden Sie sich der in der Gesellschaft vorhandenen Ausgrenzungsmechanismen und Machstrukturen bewusst und überprüfen Sie Ihren eigenen Umgang mit kultureller Heterogenität. Entwickeln Sie die Fähigkeit zur Selbstreflexion und verabschieden Sie sich von lieb gewonnenen „Wahrheiten“.
- Entwickeln Sie eine Anerkennungshaltung und begegnen Sie den Kindern und Jugendlichen auf Augenhöhe. Dies motiviert besonders Jugendliche mit mangelndem Selbstbewusstsein und unzureichenden Zukunftsperspektiven; sie werden ermutigt und wertgeschätzt.
- Realisieren Sie unbewusstes rassistisches und diskriminierendes Verhalten in der Gesellschaft und der eigenen Organisation, sprechen Sie involvierte Personen darauf an.

**5b Checkliste für Interkulturelles Projektmanagement zur weiteren Arbeit an interkulturellen Öffnungsprozessen:**

1. Das Personal:

Es gibt mehr Personal mit Migrationshintergrund als vor 3 Jahren

Die MitarbeiterInnen-Struktur entspricht der kulturellen Diversität der KundInnen

MigrantInnen nehmen die Angebote der Organisation entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe in Anspruch

Die MitarbeiterInnen sind offen für Interkulturelle Trainings und andere Maßnahmen der diversitätsorientierten Organisationsöffnung

Interkulturelle Fragestellungen spielen bei konzeptionellen Überlegungen eine große Rolle

--	-	+/-	+	++

2. Leitung:

Die Leitungsebene der Organisation sucht und fördert aktiv MitarbeiterInnen mit kultureller Diversität

Die Leitungsebene nimmt an Workshops und Trainings zur Interkulturellen Kompetenz und interkulturellen Organisationsentwicklung teil

--	-	+/-	+	++

3. Organisation:

Diskriminierung und Antidiskriminierungserfahrungen sind im Blickfeld der Organisation und werden bewusst thematisiert

Vorschläge der MitarbeiterInnen werden aufgegriffen und nach Möglichkeit umgesetzt

Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung sind beschlossen und umgesetzt worden

--	-	+/-	+	++

4. Interkulturelle Fortbildungen:

Der Besuch interkultureller Fortbildungen wird gewünscht und gefördert

Praxis Herausforderungen mit interkulturellem Bezug können in die

--	-	+/-	+	++



Fortbildungen eingebracht werden

--	--	--	--	--

5. Öffentlichkeitsarbeit:

Die Organisation richtet ihre Öffentlichkeitsarbeit gezielt auf Menschen mit Migrationsbiografie

Es gibt mehrsprachiges Infomaterial

Die Räume sind für Angehörige ethnischer Minderheiten attraktiv gestaltet (Wegweiser, Zeitschriften etc.)

In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach einer Erhöhung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund formuliert (vgl. W. Hinz-Rommel [www.projekte-interkulturell-nrw.de/kmain12.html](http://www.projekte-interkulturell-nrw.de/kmain12.html))

--	-	+/-	+	++

Die Konzeption, Durchführung und Evaluation von Projekten sind die Module, in denen sich moderne Gesellschaften ein Wissen von sich selbst in Wissenschaftsform verschaffen, dazu gehört auch das ständige Überprüfen und kritische Kommentieren von Zielformulierungen, Arbeitspaketen, Meilensteinen und präsentierten Ergebnissen. Dabei ist es wichtig, auf das Wandelbare und Veränderbare zu fokussieren und nicht den Fokus auf Unveränderbares zu richten; die (möglichen) Kritikpunkte verstehen sich als Impulse für die weitere Arbeit. Doch unabhängig davon bleibt ein Ergebnis über die Evaluation hinaus bestehen: Baden-Württemberg sind noch viele solcher Projekte zu wünschen, sie sind kein Luxus sondern – angesichts der auf uns zukommenden Herausforderungen – pure Notwendigkeit. Auch ein langer Weg – so könnte man frei nach Laotse formulieren – beginnt mit einem „kleinen Schritt“.

## Literatur

Aschenbrenner-Wellmann, Beate: Interkulturelle Kompetenz in Verwaltung und Wirtschaft. Theorie und Praxis eines Change-Prozesses von der Monokulturellen zur Globalen Kompetenz. Berlin 2003.

Aschenbrenner-Wellmann, Beate: Mit der Vielfalt leben. Verantwortung und Respekt in der Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit mit Personen, Organisationen und Sozialräumen. Stuttgart 2009.

Aschenbrenner-Wellmann, Beate: (zusammen mit Groner, Birgit). (Hg.): Kulturelle MittlerInnen in der Migrationsgesellschaft - Theoretische Grundlagen, konzeptionelle Überlegungen. Evaluation und Praxisprojekte. Stuttgart 2012.

Auernheimer, Georg: Einführung in die interkulturelle Erziehung. Darmstadt 1995.

Berger, Peter L.: Einladung zur Soziologie. München 1977.

Deinet, Ulrich: Sozialräumliche Jugendarbeit. Eine praxisbezogene Anleitung zur Konzeptentwicklung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Opladen 1999.

Deinet, Ulrich/Krisch, Richard: Der sozialräumliche Blick der Jugendarbeit. Methoden und Bausteine zur Konzeptentwicklung und Qualifizierung. Opladen 2002.

Deutsche Jugendverbände auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung. In: IDA Überblick Schwerpunkt Interkulturelle Öffnung in der Jugendverbandsarbeit 2/2008, 7)

Eppenstein, Thomas: Professionelles Handeln in Orientierung auf kulturell Andere. In: Kessl, Fabian et al (Hg.). Soziale Arbeit als Arbeit mit Anderen. Wiesbaden 2011, S. 96-117 .

Esser, Hartmut: Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere Nr. 40. Mannheim 2001.

Freire, P: Erziehung als Praxis der Befreiung. Beispiele zur Pädagogik der Unterdrückten. Reinbek 1977.

Gaitanides, Stefan: Qualifizierung der Sozialen Arbeit in der multikulturellen Einwanderergesellschaft. In: IZA Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit Nr. 2, 1998, S. 58-62.

Heckmann, Friedrich: Ethnos, Demos und Nation, oder: Woher stammt die Intoleranz des Nationalstaats gegenüber ethnischen Minderheiten? In: Bielefeld, Uli (Hrsg.): Das Eigene und das Fremde. Neuer Rassismus in der alten Welt? Hamburg 1991.

Hillmann, Karl-Heinz/Hartfiel, Günter: Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart 2007.

Honneth, Axel: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Mit einem neuen Nachwort. Frankfurt am Main 1994.

Kalpaka, Annita: Interkulturelle Kompetenz. Kompetentes sozialpädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft. In: IZA, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, Heft 3/4, 1998, S. 77-80.

- Keupp, Heiner/Ahbe, Thomas/Gmür, Wolfgang et. al: Identitätskonstruktionen: Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Reinbek 1999.
- Kiesel, Doron: Interkulturelles Lernen, interkulturelle Kompetenz und antirassistische Jugendarbeit. In: Wittmeyer, Manfred: Arbeitshilfen interkultureller, antirassistischer Jugendarbeit. 2005.
- Knispel, Moritz: Integration durch Partizipation. Voraussetzungen für die Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund. Bachelor-Thesis an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg 2013.
- Kromrey, Helmut: Empirische Sozialforschung. 9. Auflage, Opladen 2000.
- Lang, Susanne: Internationale Jugendbegegnung: interkulturell und antirassistisch. Reader für MultiplikatorInnen in der Jugend- und Bildungsarbeit, hrsg. vom Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserarbeit e.V., Düsseldorf 2004.
- Lange, Mathias/Pagels, Nils: Interkulturelle Kompetenz - Überlegungen zu kommunalen Ansätzen und Strategien einer Öffnung. In: IZA, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit Nr. 1, 2000, S. 10-15.
- Leiprecht, Rudolf: Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation aus der Sicht von Arbeitsansätzen in pädagogischen Handlungsfeldern. In: IZA, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit Nr. 3/4 2002, S. 87-91.
- Loden, Marilyn/Rosener, Judy B.: Workforce America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource. Homewood 1991.
- Mecheril, Paul: Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim 2004.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike: ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur Methodendiskussion. In: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hg. 1991): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen 1991, S. 441-471.
- Prenzel, Annedore: Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. Opladen 1993.
- Schnurr, Stefan: Partizipation. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit. München/Basel 2011, S. 1069–1078.
- Schubert, Klaus/Klein, Martina: Partizipation: Was ist das eigentlich? In: Das Politiklexikon. Bonn 2011
- Staub-Bernasconi, Silvia: Ethnospezifische, interkulturelle und transkulturelle Arbeit – mehr als ein Verwirrspiel? In: Systemtheorie, soziale Probleme und Soziale Arbeit: Lokal, national, international. Oder: Vom Ende der Bescheidenheit. Bern/ Stuttgart/ Wien 1995, S. 303-317.
- Veneto Scheib, V. (1998): Öffnung der Regeldienste und interkulturelle Kompetenz in der Beratung von MigrantInnen. In: IZA Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit Nr. 1, S. 42-44.

## Weblinks

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V. (Hg.): Ziele, Indikatoren und Evaluation in Projekten der Migrationsarbeit. Maßnahmen zur Förderung der Integration von Spätaussiedlern und Ausländern;  
[http://www.bagejsa.de/uploads/media/Handbuch\\_Ziele\\_Indikatoren\\_01.pdf](http://www.bagejsa.de/uploads/media/Handbuch_Ziele_Indikatoren_01.pdf)

Gaitanidis, Stefan: Organisationsentwicklung; <https://elearning.fh-frankfurt.de/mod/resource/view.php?id=51626>

Hankel, Katrin: Zwischen Tür und Angel: [http://digibib.hs-nb.de/file/dbhsnb\\_derivate\\_0000001420/Masterarbeit-Hankel-2012.pdf](http://digibib.hs-nb.de/file/dbhsnb_derivate_0000001420/Masterarbeit-Hankel-2012.pdf)

Hinz-Rommel, Wolfgang; [www.projekte-interkulturell-nrw.de/kmain12.html](http://www.projekte-interkulturell-nrw.de/kmain12.html)

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg 2001;  
[http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php?template=onlinebibliothek&\\_rubrik=F\\*](http://www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/detail.php?template=onlinebibliothek&_rubrik=F*)

Ooyen, Robert Christian van: Nicht Integration, sondern Partizipation: das Ausländerwahlrecht als Menschenrecht einer liberalen Theorie des Staatsvolks / Robert Chr. van Ooyen. In: Internationale Politik und Gesellschaft Online : International Politics and Society. - 2011, 1.(2011). Electronic ed.: Berlin : IPG-Redaktion, 2011

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012);  
[http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/05/SVR\\_JG\\_2012\\_WEB.pdf](http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/05/SVR_JG_2012_WEB.pdf)