



Deutsches
Jugendinstitut

Transkulturelle und interreligiöse Projektpraxis im Rahmen des Aktionsprogramms Entimon

Tagungsverlauf und Ergebnisse
(Formulierung von Standards)

**Wissenschaftliche Begleitung
des Aktionsprogramms
„Entimon – gemeinsam gegen
Gewalt und Rechtsextremismus“**

Deutsches Jugendinstitut e.V.
Regionale Arbeitsstelle Leipzig
Teubnerstraße 11
04317 Leipzig
Telefon: +49 (0)341 56654-11
Fax: +49 (0)341 56654-47
www.dji.de

Leipzig im November 2002

Inhaltsüberblick

Vorbemerkungen

1. Tagungsverlauf
2. Standards für transkulturelle/interreligiöse Projektarbeit – Erläuterungen und Schaubilder
 - 2.1 Strukturelle Rahmenbedingungen
 - 2.2 Träger
 - 2.3 Projektteam
 - 2.4 TeilnehmerInnen
 - 2.5 Methoden

Vorbemerkungen

Zur inhaltlichen Fokussierung der drei Programmschwerpunkte führt das DJI programmbegleitende Fachtagungen durch. Diese Tagungen entfalten auf zwei Ebenen ihre Wirkung:

1. Sie bieten den Projekten eine Diskussionsplattform, auf der sie untereinander und mit ExpertInnen programm- und projektspezifische Fragestellungen, Erfahrungen und Ergebnisse diskutieren können.
2. Sie bieten eine Gelegenheit für die Rückkopplung und Diskussion der Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung.

Vom 20. bis 22. November 2002 führte das DJI die erste programmbezogene Fachtagung unter dem Titel **„Transkulturelle und interreligiöse Projektpraxis im Aktionsprogramm „Entimon – gemeinsam gegen Gewalt und Rechtsextremismus“** durch. An der Tagung nahmen über 60 haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte der Jugendsozial- und -bildungsarbeit sowie VertreterInnen aus Wissenschaft und Politik teil. Alle genannten Fachkräfte waren MitarbeiterInnen aus Entimon-Projekten. So konnte der größte Teil aller Maßnahmen mit dem Förderschwerpunkt „interkulturelles Lernen, interreligiöser Dialog“ erreicht werden. Im Folgenden werden der Verlauf und die Ergebnisse der Tagung – gemeinsam erarbeitete Standards für transkulturelles und interreligiöses Lernen – dargestellt.

1. Tagungsverlauf

Transkulturelle und interreligiöse Bildung ist zu einem wichtigen Teil der Allgemeinbildung, der politischen und der beruflichen Bildung geworden. Aus diesem Grund legte auch das Aktionsprogramm **„Entimon – gemeinsam gegen Gewalt und Rechtsextremismus“** im Jahr 2002 einen Schwerpunkt auf die Förderung von Projektvorhaben in diesem Bereich. Das Ergebnis – über 50 % der im Jahr 2002 geförderten Maßnahmen arbeitete(n) mit dem Ziel, gemeinsame interkulturelle und interreligiöse Lernprozesse auszugestalten und/oder sich tiefergehend mit rassistischen Strukturen sowie Denk- und Handlungsmustern auseinander zu setzen – zeigt, wie groß das Bedürfnis, aber auch die Bereitschaft der Projektträger vor Ort ist, sich mit dieser Thematik zu beschäftigen.

Die Fachtagung „Transkulturelle und interreligiöse Projektpraxis im Aktionsprogramm ‚Entimon‘“ setzte sich vor diesem Hintergrund zum Ziel, das gegenseitige Kennenlernen, den Erfahrungsaustausch und ggf. eine Vernetzung der in das Programm eingebundenen ProjektmitarbeiterInnen zu ermöglichen. Darüber hinaus sollte eine erste Diskussion um Qualitätsstandards im Bereich der interkulturellen, anti-rassistischen und interreligiösen Projektarbeit in Modellprogrammen angestoßen und gefördert werden.

Übergreifendes Ziel der Tagung war es somit, im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Aktionsprogramms über die inhaltliche Auseinandersetzung mit der Projektpraxis auch einen Beitrag zur Qualifizierung des Programms zu leisten.

Der Tagungstitel „Transkulturelle Projektpraxis“ verdeutlichte unter Rekurs auf aktuell diskutierte Theorien¹ einen neuen Anspruch an pädagogische Konzepte und Ansätze: Diese müssen in Zukunft der Tatsache Rechnung tragen, dass – bedingt durch Migrationsbewegungen, Globalisierungstendenzen und ökonomische Interdependenzen – „Kulturen“ in derzeitigen Gesellschaften eng miteinander vernetzt und verzahnt sind und auch Individuen sich ständig im Kreuzfeld unterschiedlicher Rollen(erwartungen) und („kulturell“ geprägter) Identitätsanteile befinden. Das Konzept der „Transkulturalität“ grenzt sich damit deutlich von Konzepten der „Multikulturalität“ und „Interkulturalität“ ab, an denen kritisiert wird, dass ihnen ein zu statisches Kulturkonzept inhärent sei und Gesellschaftsentwürfe und Konfliktlösungsvorschläge hauptsächlich auf die „Begegnung“ voneinander abgegrenzter und abgrenzbarer Kulturen aufbauten.²

Der erste Tagungstag widmete sich mit Einführungsreferaten von Maureen Maisha Eggers (ADEFRA e.V.), Dr. Dirk-Christian Siedler (Arbeitsstelle für interreligiöses Lernen AiL, Mercator-Universität Duisburg) und Dr. Gritt Klinkhammer (Max-Weber-Kolleg der Universität Erfurt) einer Standortbestimmung der Arbeit mit trans-

¹ Vgl. Welsch 1995.

² Eine Kritik der Begriffe „Interkulturalität“ und „Multikulturalität“ findet sich u.a. bei Welsch 1995.

kulturellen und interreligiösen Lernmethoden sowie deren Chancen und Grenzen. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass transkulturelle und interreligiöse Lernmethoden häufig noch stark getrennt und quasi „nebeneinander“ existieren, wurde in einem zweiten Schritt der Frage nachgegangen, welche Berührungspunkte, aber auch welche Konfliktfelder zwischen beiden übergreifenden Ansätzen bestehen. Ist es angesichts der multireligiösen Zusammensetzung heutiger Gesellschaften sinnvoll und möglich, transkulturelle Praxisansätze um inter- bzw. transreligiöse Anteile zu erweitern?

Obgleich in der Diskussion Unterschiede bezüglich der Wandelbarkeit und „Elastizität“ von „Kultur“ und „Religion“ postuliert wurden, konnten dennoch die gleichberechtigte Partizipation von MigrantInnen, der Grundgedanke des „Empowerment“, die Authentizität der vermittelten Erfahrungen und die In-Blicknahme und Analyse struktureller Ungleichheiten und Machtunterschiede als gemeinsame Desiderata und angestrebte Qualitätsstandards sowohl transkultureller als auch inter- bzw. transreligiöser Praxis formuliert werden.

Den Schwerpunkt des zweiten Tages bildete die Vorstellung interkultureller und interreligiöser Projektarbeit in den Feldern „Außerschulische Jugendbildung“, „Schule“, „Kinder- und Jugendarbeit“ sowie „Qualifikation und Weiterbildung“ und die gemeinsame Diskussion und Analyse der gemachten Erfahrungen. Auf Grundlage der Theoriediskussionen und geschilderten Praxiserfahrungen wurden am letzten Tagungstag im Plenum gemeinsam Standards transkultureller und -religiöser Projektarbeit im Aktionsprogramm „*Entimon*“ formuliert, die sowohl auf den Projektkontext, den Projektträger, das Projektteam als auch auf die angewandten Methoden Anwendung finden sollen.

2. Standards für transkulturelle/interreligiöse Projektarbeit – Erläuterungen und Schaubilder

2.1 Strukturelle Rahmenbedingungen

Bei der Diskussion um Standards für transkulturelle/interreligiöse Jugend(bildungs) -arbeit müssen die Rahmenbedingungen dieser Arbeit („Geld“, „Zeit“, „Ort“ und „Raum“) grundsätzlich mit bedacht werden. Dabei spielen nicht nur die für Aktionsprogramme offenkundig wichtigen Faktoren „**Zeit**“ (zeitliche Limitierung von Aktionsprogrammen und Sonderförderungen) und „**Geld**“ (zeitliche Limitierung der Förderung, aber gleichzeitig auch Bereitstellung von Geldern für innovative Vorhaben sowie Modellprojekte, für die ansonsten „kein Geld da ist“) eine große Rolle. Auch dem Faktor „**Ort**“ kann und muss bei der Ausgestaltung der Projektvorhaben Bedeutung verliehen werden: So macht es in Bezug auf inhaltliche Schwerpunktsetzungen und die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen einen Unterschied, ob ein Projekt in ländlichen Regionen oder in der Großstadt bzw. in Ostdeutschland (prozentual sehr geringer Anteil an Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund) oder Westdeutschland stattfindet. So ist etwa grundsätzlich zu

überlegen, ob nicht eine besondere Chance transkultureller Projektvorhaben in sächsischen, brandenburgischen oder mecklenburg-vorpommerschen Grenzregionen darin liegt, stärker als bisher die Nachbarschaftsbeziehungen zu Polen oder zur Tschechischen Republik bzw. die geografische Nähe zu den Baltischen Staaten zu berücksichtigen.

Die Standards müssen daher vor dem Hintergrund der eigenen lokalen (Projekt-) Situation ausgestaltet und ausformuliert werden, sollten aber dabei ihren Charakter als übergreifende anzustrebende Ziele grundsätzlich nicht verlieren.

2.2 Träger

Auf die Frage, welche Standards bezüglich der Trägerstruktur und der Trägerqualifikation zu formulieren sind, ist zunächst insbesondere die Bedeutung der Partizipation von Migrant*innenverbänden bzw. Migrant*innenselbstorganisationen zu betonen.

Neben der Tatsache, dass die Einbindung von Migrant*innenverbänden und -vereinen in Aktionsprogramme (und nicht nur in diese) unter Partizipationsgesichtspunkten eine Selbstverständlichkeit sein sollte, bringen Migrant*innenselbstorganisationen häufig besonders wichtige Ressourcen für die Migrations- und transkulturelle Arbeit mit (z. B. bestehende Kontakte und einen besonderen Zugang zu Migrant*innen(-jugendlichen), besonderes Wissen um die Lebenslagen von Migrant*innen, (Fremd-)Sprachkompetenz, Vertrauensbasis und -vorschuss bei der Zielgruppe mit Migrationshintergrund, Kontakte zu relevanten Kooperationspartner*innen etc.). Häufig können sie Angebote offerieren, die spezifische Bedürfnisse von Migrant*innengruppen aufgreifen und bestehende Lücken in der Regelversorgung schließen.

Sie können damit sowohl in einer zielgruppenspezifisch definierten Rolle (Interessenvertretung, Selbsthilfe, geschützter Interaktionsraum) als auch in einer „inter“- oder „multikulturellen“³ Ausrichtung (transkulturelle Angebote, Kooperationen) wichtige Funktionen erfüllen.

Bei der Betrachtung der Qualifikationsstruktur des jeweiligen Trägers sollte insbesondere auch bei kleineren, ausschließlich oder hauptsächlich ehrenamtlich ausgerichteten Migrant*innenselbstorganisationen diesen vielfach vorliegenden spezifischen Ressourcen verstärkt Rechnung getragen werden.

Projektangebote sollten dabei grundsätzlich auch vor dem Hintergrund beleuchtet werden, ob sie (soweit feststellbar) dem Bedürfnis-, Leistungs- und Entwicklungsprofil des jeweiligen Trägers entsprechen (Personalkosten für Hauptamtliche bei ehrenamtlich orientierten Trägern etc.).

Neben der generellen Qualifikation und Professionalität des Trägers (theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrungen in Bezug auf das Arbeitsgebiet „Transkulturelles Lernen“) sollten vermehrt auch strukturelle Gegebenheiten in den Blick genommen werden: Zeichnet sich der Träger durch multikulturell zusammen-

³ Die Termini „inter-“, bzw. „multikulturell“ rekurrieren an dieser Stelle ausschließlich auf die multiethnische Zusammensetzung der (Jugend-)gruppen, nicht auf die vorab kritisierten Konzepte.

gesetztes Personal aus und besteht ein generelles Bemühen, auch Schlüsselpositionen innerhalb des Trägers durch Fachkräfte mit Migrationshintergrund zu besetzen? Oder besteht kein Streben nach einer entsprechenden Zusammensetzung bzw. orientieren sich Hierarchien deutlich an kulturellen/religiösen Zugehörigkeiten und Trennlinien?

Darüber hinaus besitzt der Träger notwendigerweise bereits Kontakte (bzw. im Idealfall tragfähige Beziehungen) zu relevanten autochthonen und insbesondere auch allochthonen Kooperationspartnern.

Im Sinne einer Kompetenzerweiterung erscheinen belastbare Kontakte zu anderen Institutionen (z. B. professionelle Träger der Elternarbeit) und Vermittlungspersonen (z. B. Geistliche)⁴ besonders wichtig.

Handelt es sich um gemeinsam durchgeführte Projekte, ist es von Bedeutung, den/die jeweiligen Kooperationspartner, durch den/die sich z. B. ein verbesserter Zugang zu einer bestimmten Zielgruppe erhofft wird, (soweit irgend möglich) bereits in den Planungsphasen in die Entwicklung des Projekts einzubinden, damit nicht trotz späterer Kooperation die Konzeption der Maßnahme an den Bedürfnissen der Zielgruppe vorbeiläuft.

2.3 Projektteam

Soweit ein Maßnahmeteam besteht und die Projektarbeit nicht nur durch eine Einzelperson bestritten wird, kommt wiederum den strukturellen Rahmenbedingungen des Teams eine bedeutende Rolle zu.

Nachhaltige und die Bedürfnisse der Zielgruppe(n) berücksichtigende transkulturelle Arbeit kann, so der Konsens, am besten bzw. ausschließlich im Rahmen von multikulturell/multireligiös zusammengesetzten Teams angeboten werden.

Diese Prämisse betrifft sowohl die Konzeption als auch die Durchführung von Maßnahmen. So kann es beispielsweise in sozialpädagogischen oder beratenden Maßnahmen von großer Bedeutung sein, dass sowohl ein/e Mitarbeiter/in mit gleichem oder ähnlichem kulturellen Hintergrund als auch eine autochthone Fachkraft als AnsprechpartnerIn und/oder Identifikationsfigur für das Klientel zur Verfügung steht.

Die genaue Zusammensetzung des Teams sollte dabei von der Struktur der Zielgruppe und ihren Bedürfnissen abhängig gemacht werden (Geschlecht, kulturelle Herkunft, Sprachkenntnisse).

In zahlreichen multikulturell/-religiös zusammengesetzten Teams ist die Erfahrung gemacht worden, dass sich Arbeitsteilungen (auch bzw. insbesondere) an kulturellen Trennlinien orientieren. So war (oder ist) etwa die Fachkraft mit Migrationshintergrund ausschließlich für die Arbeit mit den türkischen Jugendlichen zuständig,

⁴ Im Rahmen der Tagung wurde an einem Beispiel aus der sozialberaterischen Tätigkeit für junge muslimische Mädchen und Frauen die Rolle eines Moschee-Geistlichen hervorgehoben, der im Falle drohender Zwangsverheiratungen wirksamer als die junge Sozialberaterin bei den Eltern des betroffenen Mädchens intervenieren und vermitteln kann.

während die autochthone Pädagogin einheimische Jugendliche berät, oder die Migrantin führt Gruppenarbeit mit Jugendlichen durch, während die einheimische Fachkraft die Verwaltungsaufgaben übernimmt.

Da diese Aufteilungen in vielen Fällen keine inhaltliche Bewandnis haben bzw. auch in Zusammenhang mit Auf- oder Abwertungen bestimmter Tätigkeiten zu sehen sind, erscheint es gerade in multikulturellen Teams als wichtig, starre Arbeitsteilungen zu vermeiden bzw. aufzulösen und Arbeitsteilungen generell immer wieder einer Reflexion zu unterziehen.

In Zusammenhang mit der Auflösung kulturell bestimmter Hierarchien im Team steht auch die Forderung, Schlüsselpositionen im Team durch Fachleute mit Migrationshintergrund zu besetzen.

Da sich die Komplexität der Teamdynamik in multikulturell und multireligiös zusammengesetzten Teams nochmals erhöht (so besteht beispielsweise die Gefahr, interpersonelle Konflikte zu „kulturalisieren“; aber umgekehrt auch kulturell geprägte Konflikte als interpersonelle Konflikte wahrzunehmen), ist eine geeignete Begleitung, Beratung und/oder Supervision des Teams von besonderer Bedeutung. Welche besonderen Anforderungen dabei an die Person und Qualifikation des/der Supervisor/in gerichtet werden, muss von der Zusammensetzung und Spezifik des Teams sowie von seiner Dynamik abhängig gemacht werden.

2.4 TeilnehmerInnen

Die Bedeutung der Beteiligung der Zielgruppe bereits in der Konzeptionsphase von Maßnahmen ist gerade in Bezug auf transkulturelle Projekte stark zu betonen. Nur zu oft werden mit – gut gemeinten – Projektvorhaben der Jugend(bildungs)arbeit oder der Beratung gerade Gruppen mit Migrationshintergrund nicht erreicht, da deren Bedürfnisse und Ideen nicht aufgegriffen werden bzw. sie sich nicht ausreichend vertreten fühlen.

Gerade aber die multikulturelle und -religiöse Zusammensetzung des TeilnehmerInnenkreises – so ein Konsens – kann die Authentizität der Lernprozesse sichern (gemeinsam statt „übereinander“ lernen). Dabei ist grundsätzlich darauf zu achten, dass Kinder und Jugendliche (z. B. in religionsphilosophischen Projekten) nicht ständig zu „Experten“ ihrer „Kultur“ oder Religion und damit zu „Trägern von Differenz“ gemacht werden.

Die angestrebte multikulturelle bzw. -religiöse Zusammensetzung der Zielgruppe im Rahmen transkultureller Projekte verhindert dabei kein „bewusstes Setting“, das erlaubt, Gruppen zeitweise nach bestimmten Kriterien (Geschlecht, kulturelle Herkunft etc.) aufzuteilen und hier gesondert zu arbeiten.

2.5 Methoden

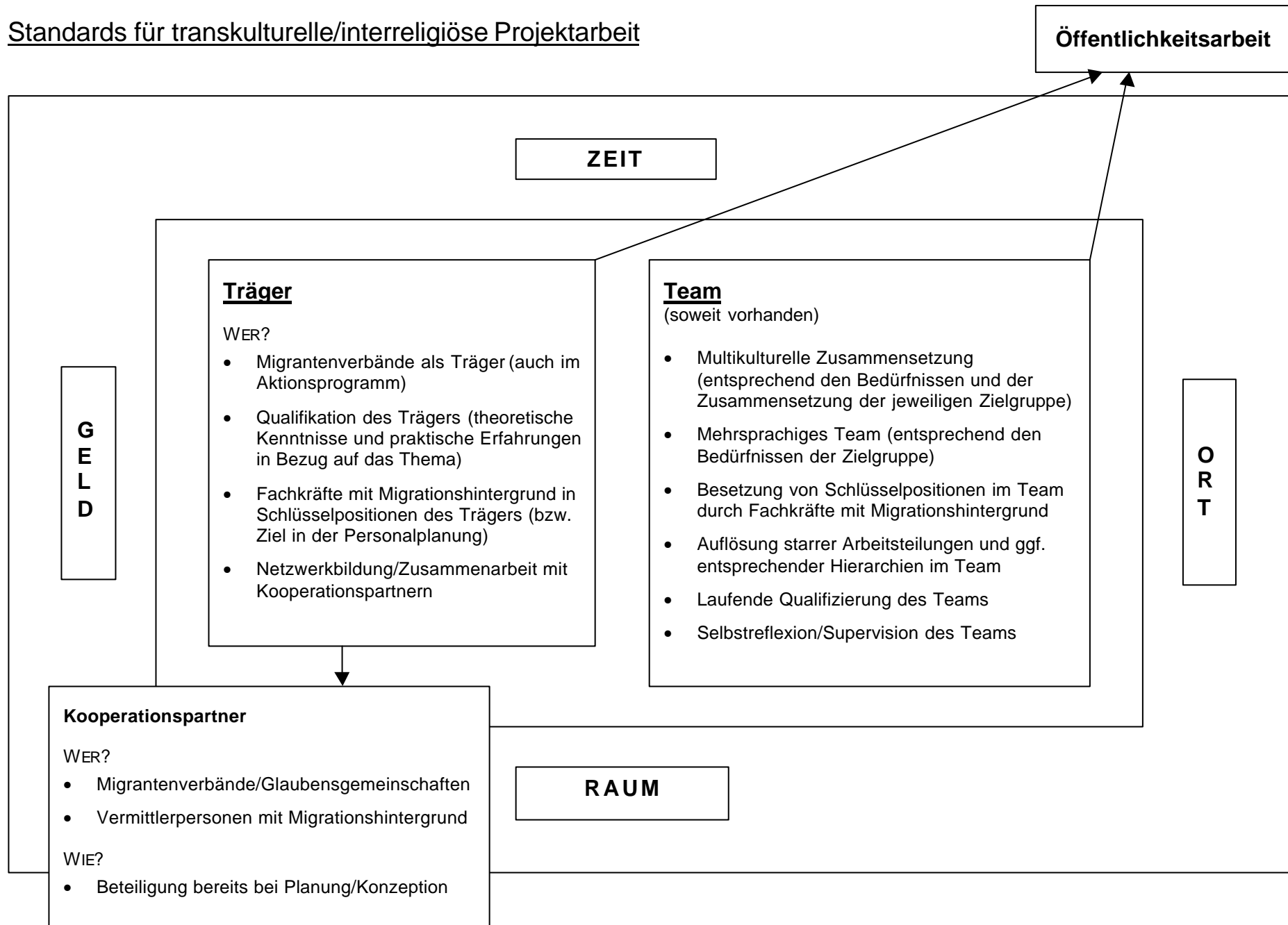
Angesichts der Tatsache, dass sich vor dem Hintergrund von Globalisierung, Migrationsbewegungen und damit zusammenhängenden Transformationsprozessen insbesondere auch Menschen mit Migrationshintergrund in einem Kreuzfeld von Identitäten, Rollen und Rollenerwartungen bewegen (z. B. mögliche unterschiedliche Rollenerwartungen an ein türkisches Mädchen in der Türkei und in Deutschland, in der Schule, im Freundeskreis und zu Hause) ist Identitätsarbeit bzw. biografische Arbeit in transkulturellen Maßnahmen bzw. Beratungsangeboten von besonderer Bedeutung.

Die Suche nach dem Punkt, „wo in diesem kulturellen Geflecht“ man sich eigentlich befindet, muss dabei sowohl auf kognitiver als auch insbesondere auf emotionaler Ebene erfolgen.

Identitätsarbeit beinhaltet hierbei gleichzeitig automatisch einen geschlechtsspezifischen Blick und Zugang.

Die angeführten Standards sind insgesamt in ihrem Zusammenspiel und ihren wechselseitigen Beeinflussungen zu sehen.

Standards für transkulturelle/interreligiöse Projektarbeit



Standards für transkulturelle/interreligiöse Projektarbeit

