

Zur Nachahmung empfohlen – Interkulturelle Orientierung in Staat und Gesellschaft

Interkulturelle Öffnung / Interkulturelle Bildung in Sachsen-Anhalt –
Fortbildungsservice für Kommunen



Impressum

Herausgeber:

Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.
einewelt haus
Schellingstraße 3-4
39104 Magdeburg

Redaktion: Dr. Sara Binay, Brigitte Lawson, Dr. Ernst Stöckmann

V.i.S.d.P.: Michael Marquardt, Geschäftsführer

Gestaltung: Steffi Winkler – winklerin.de

Titelbild: blümchen36 – photocase.de

Druck: Die Umweltdruckerei Hannover

Die Broschüre ist mit mineralölfreien Farben
auf umweltfreundlichem Papier gedruckt.

1. Auflage 2014

Am Projekt *Netzwerk Interkulturelle Öffnung / Interkulturelle Bildung in Sachsen-Anhalt – Fortbildungsservice für Kommunen* sind beteiligt:



Netzwerk
Interkulturelle
Bildung + Öffnung
IN SACHSEN-ANHALT



Projektträger



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Integrationsfonds



SACHSEN-ANHALT
Landeszentrale
für politische Bildung



SACHSEN-ANHALT
Die Integrationsbeauftragte

Förderer

Grusswort // Interkulturelle Öffnung und Verwaltungsstrukturen in Sachsen-Anhalt



Von Susi Möbbeck, Integrationsbeauftragte der Landesregierung Sachsen-Anhalt

Interkulturelles Zusammenleben und gelebte Vielfalt sind in Sachsen-Anhalt trotz steigender Zuwanderungszahlen noch immer nicht überall selbstverständlich. Auch im Umgang mit Behörden und Verwaltungen stoßen Menschen mit Migrationshintergrund immer wieder auf Hindernisse. Seien es sprachliche Barrieren, kulturelle Missverständnisse, Kommunikations- und Informationsdefizite – Fakt ist: Zugewanderte fühlen sich häufig abgelehnt, schlecht informiert, ungerecht behandelt oder gar diskriminiert.

Dabei sind öffentliche Einrichtungen, Behörden und Verwaltungen häufig die ersten Berührungspunkte zwischen Aufnahmegesellschaft und Zugewanderten. Die angestrebte „Willkommenskultur“ gegenüber Zugewanderten muss daher hier beginnen, denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffentlicher Verwaltungen sind auch wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Gesellschaft insgesamt. Wenn schon in öffentlichen Verwaltungen Sensibilität, Offenheit und interkulturelle Kompetenz fehlen, wird es noch schwieriger, bestehende Vorbehalte, Stereotype und Abwehrhaltungen in der Bevölkerung abzubauen. Deshalb gilt es, die Haltung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund durch interkulturelle Bildung neu zu reflektieren und ihnen einen Perspektivenwechsel zu ermöglichen.

Das Projekt „Netzwerk Interkulturelle Öffnung / Interkulturelle Bildung in Sachsen-Anhalt – Fortbildungsservice für Kommunen“ unterstützt lokale Prozesse Interkultureller Öffnung, vermittelt interkulturelle Kompetenzen, bildet Trainerinnen und Trainer für interkulturelle Bildungsprozesse aus und vernetzt Bildungsträger mit Akteuren interkultureller Bildung. Es ist damit ein wichtiger Impulsgeber für die Interkulturelle Öffnung in Sachsen-Anhalt. Dies gilt es künftig fortzusetzen, zu vertiefen und insbesondere als Bestandteil der Regelfortbildung für Kommunal- und Landesbedienstete zu etablieren.

Inhalt

- 5 Vorwort
- 7 Auch lange Wege beginnen mit einem ersten Schritt –
Ermutigung zum Weitergehen
- 9 Netzwerk Interkulturelle Öffnung / Interkulturelle Bildung
in Sachsen-Anhalt – Fortbildungsservice für Kommunen:
Ein Projekt auf drei Säulen
- 10 Interkulturelle Fortbildungen für kommunale Bedienstete
des Landes Sachsen-Anhalt
- 15 Trainer_innenqualifizierung für den Bereich Interkulturalität
- 19 Der „Fachbeirat Interkulturelle Bildung in Sachsen-Anhalt“
- 21 Wir danken
- 22 Strategische Partner
- 23 Kooperationspartner

Vorwort

Gelebte Vielfalt in der Einwanderungsgesellschaft bringt Chancen mit sich, gleichzeitig sind die mit ihr verbundenen Herausforderungen nicht zu übersehen. Sie betreffen die Gesamtgesellschaft, insbesondere ihre Institutionen, die Kommunen und Verbände. Diesen kommt eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung einer interkulturell orientierten Gesellschaft zu – ganz unabhängig davon, wie groß der Anteil an Menschen ist, die mit ihrer Migrationsgeschichte diese Gesellschaft bereichern.

Vor diesem Hintergrund – der Bedeutung von Kommunen und ihrem Verwaltungshandeln für das gesellschaftliche Gesamtbild eines Integrationsprozesses – erscheint die Etablierung eines Projekts wie das in vorliegender Broschüre rückblickend betrachtete ebenso folgerichtig wie wünschenswert. Wie jedes von zahlreichen Akteuren getragene Projekt hat freilich auch dieses eine längere Vorgeschichte.

Erinnern wir uns: Im Jahr 2008 initiierten das *Bündnis für Zuwanderung und Integration in Sachsen-Anhalt* (BZI) und die Integrationsbeauftragte der Landesregierung unter dem Titel „Integration im Dialog“ ein Austauschforum für nichtstaatliche und staatliche Akteure, in dessen Rahmen unter anderem Handlungsempfehlungen zu den vier Dialogforen „Frühkindliche Förderung, Bildung und Sprache“, „Ausbildung, Arbeit und Hochschulen“, „Integration vor Ort“ und „Interkulturelle Öffnung“ verabschiedet wurden. Erstmals gab es damit für Sachsen-Anhalt ein klares Bekenntnis zu einer Gesellschaft der Vielfalt, wurde Integration als gesamtgesellschaftliche „Querschnittsaufgabe“ definiert.

Parallel dazu stellte die Landesregierung den Landkreisen und kreisfreien Städten Personalmittel für Integrationskoordinator_innen zur Verfügung und beschloss das „Aktionsprogramm Integration“ (2009). Ein umfangreiches Netz von Beratungsstellen, Migrationsfachdiensten, Migrantenorganisationen, Vereinen, Verbänden und Institutionen der Integrationsarbeit wirkt seither landesweit. Auch im „Integrationsbericht Sachsen-Anhalt“ (2010) bekannte sich die Landesregierung von Sachsen-Anhalt einmütig zur Interkulturellen Bildung und Interkulturellen Öffnung, indem sie die „Interkulturelle Öffnung der Beschäftigten öffentlicher Dienste und die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Bediensteten“ als förderungswerte Maßnahme einstufte.

Im Jahr 2011 waren diese ‚Vorarbeiten‘ bereits zu einer handlungspraktischen Vision gediehen: Deutsche Angestellten-Akademie GmbH und Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. stellten zur Erweiterung ihrer Handlungsspielräume einen Antrag beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge mit dem Titel „Netzwerk Interkulturelle Bildung / Interkulturelle Öffnung – Fortbildungsservice für Kommunen“. Für die Dauer von drei Jahren gefördert vom Europäischen Integrationsfonds, der Landeszentrale für politische Bildung Sachsen-Anhalt und dem Land Sachsen-Anhalt aus Mitteln der Integrationsbeauftragten, hat das gesellschaftlich-politische Bekenntnis zur Interkulturellen Öffnung in einem landesweiten Leitprojekt somit erstmals Gestalt angenommen.

2014 haben wir die Projektträger, Kooperationspartner und strategischen Partner zu ihren Eindrücken und Erfahrungen im Handlungsfeld befragt. Lesen Sie in dieser Broschüre über ihre Herausforderungen und ersten Erfolge bei der Umsetzung eines sozialbezogenen und interkulturellen Öffnungsprozesses. In Anlehnung an den Soziologen und Zukunftsforscher Harald Welzer sagen sie: „Eine Geschichte mag uns zuweilen nachhaltiger zu einer Änderung unserer Anschauungen über die Welt und was nützt anregen als ein bloßes Argument“.

Sie, liebe Leser_innen dieser Broschüre, sind eingeladen, hier manches Wissenswerte, Interessante, Anekdotische nachzulesen über Schwierigkeiten und Erfolge bei der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses in unserem Land. Die Projektträger ziehen noch kein Fazit, formulieren keine abschließenden Erfahrungen. Wie Elke Carpentier und Michael Marquardt beispielhaft veranschaulichen, liegt ihnen vor allem daran, ihr Unterwegssein auf ein Leitmotiv zu bringen: „selbst denken und handlungsfähig bleiben“.

Auch lange Wege beginnen mit einem ersten Schritt – Ermutigung zum Weitergehen

- Von Elke Carpentier, Referentin der Geschäftsführung des Zweigstellenverbundes Deutsche Angestellten-Akademie GmbH und Michael Marquardt, Geschäftsführer der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.

Großen Herausforderungen lässt sich nicht nur durch Mut und die Bereitschaft zur Veränderung begegnen. Sie verlangen Kräfte des Beharrens, Fähigkeiten im Umgang mit Frustrationen, Geduld mit den kleinen Schritten. Das gilt wohl insbesondere dann, wenn die Vorhaben so umfangreich sind wie die, auf die wir hier zurückblicken. Wenn sie also einen gesamtgesellschaftlichen Prozess betreffen und wenn sie sich über mehrere Jahre vielfältiger Bemühungen mit Höhen und Tiefen erstrecken.

Diese Erfahrung haben wir, die Mitgestalter_innen des Prozesses Interkultureller Öffnung und Bildung in Sachsen-Anhalt, im Laufe eines dreijährigen Projektverlaufs intensiv erlebt und wissen heute: Nur dank dieser wechselvollen und lehrreichen Erfahrung steht das im Jahr 2011 auf den Weg gebrachte *Netzwerk Interkulturelle Bildung / Interkulturelle Öffnung in Sachsen-Anhalt – Fortbildungsservice für Kommunen* jetzt vor einer Zäsur. Dank der Förderung aus dem Europäischen Integrationsfonds (EIF) sowie aus Mitteln der Landeszentrale für politische Bildung und der Integrationsbeauftragten der Landesregierung konnten wir Konzepte und Methoden erproben, interessante, mitunter auch streitbare Fortbildungen durchführen und Trainer_innen qualifizieren. Zudem lernten wir, unsere eigenen Anschauungen immer wieder auf den Prüfstand zu stellen, um uns als Träger interkultureller Bildungsprojekte weiterzuentwickeln.

Wenn diese kleine Broschüre keinen Abschlussbericht im eigentlichen Sinne darstellt, dann weil alle Beteiligten sich bewusst sind, erst ein kleines Stück des Weges hin zu einer tatsächlichen Anerkennungs- und Wertschätzungskultur zurückgelegt zu haben. Zweifellos sind die Herausforderungen groß, vor denen unsere Gesellschaft steht, wenn Vielfalt nicht mehr als Problem, sondern als Entwicklungschance begriffen werden soll. Die größte Erkenntnis ist jedoch die, dass

wir selbst uns verändert haben, ja, uns noch weiter verändern müssen – unsere Vorstellungen vom Zusammenleben, von der Gestaltung unseres Berufs- und Privatlebens, unsere Bilder und (Vor-) Urteile, unsere Erwartungen an die Anderen, die sogenannten „Fremden“.

Als wir vor ca. zehn Jahren die ersten Fortbildungen zur „interkulturellen Sensibilisierung“ für Beschäftigte in der Verwaltung anboten, war eine der Reaktionen darauf nicht selten: „Ich habe nichts gegen Ausländer_innen, ich brauche das nicht!“ Oder noch zugespitzter: „Wenn ich daran teilnehme, dann denke meine Kolleg_innen doch, ich sei rassistisch!“

Nur festzustellen, dass bestimmte strukturelle Defizite hartnäckig weiterbestehen oder dass das Gelingen von Bildungsprozessen nicht nach richtig oder falsch beurteilt werden kann, genügt uns nicht. Uns war es wichtig, die Teilnehmenden an den Fortbildungen und Veranstaltungen des Netzwerkprojektes zu bewusster Veränderung zu ermutigen. Und so finden Sie an verschiedenen Stellen der Broschüre „O-Töne“, die vielleicht besser als Zahlen und Fakten verdeutlichen, wie Veränderung beginnt: *„... Für mich war die Erkenntnis, Vorbehalte haben zu dürfen, weil wir sowieso alle welche haben, eine wunderbare Erleichterung. Ob diese Vorannahmen ‚wahr‘ sind, das sei dahingestellt. Wenn ich mir meine eigenen Ideen, Annahmen, Haltungen bewusst mache, dann kann ich ganz aktiv Wege suchen, diese forschend in Frage zu stellen. Nach diesem Prozess kann ich dann die Vorannahmen mit den Erkenntnissen gegeneinander abgleichen und vielleicht feststellen, etwas Neues erfahren zu haben. ...“*

In diesem Sinne hoffen wir auf die Möglichkeit, unsere Arbeit fortsetzen zu können. Das heißt, gemeinsam mit bewährten wie mit neu hinzukommenden Partner_innen die Vision einer echten Anerkennungs- und Wertschätzungskultur in unserem Land lebendig zu gestalten. Dies kann durch eine Förderung aus dem „Asyl-, Migrations-, Integrations- und Flüchtlingsfonds“ (AMIF) sowie die Unterstützung des Landes Sachsen-Anhalt ermöglicht werden. Nicht zuletzt jedoch und vor allem: durch Ihr Interesse und Ihre Bereitschaft, weiter mit uns zusammen zu arbeiten und unsere Angebote aktiv wahrzunehmen.

Wir würden uns freuen, wenn Sie diese Publikation als „Mut-Macher-Broschüre“ lesen!

Netzwerk Interkulturelle Öffnung / Interkulturelle Bildung in Sachsen- Anhalt – Fortbildungsservice für Kommunen: Ein Projekt auf drei Säulen

Das Projekt *Netzwerk Interkulturelle Öffnung / Interkulturelle Bildung in Sachsen-Anhalt – Fortbildungsservice für Kommunen* verfolgt das langfristige Ziel, die interkulturelle Kompetenz insbesondere in der Kommunalverwaltung zu erhöhen und somit die Grundlagen für die nachhaltige Interkulturelle Öffnung in Sachsen-Anhalt zu legen.

Erste Schritte auf diesem Weg sind eine Bestandsaufnahme über Zugangsbarrieren und die Förderung interkultureller Orientierung der Verwaltungsmitarbeitenden. Nur dann können langfristig interkulturell ausgerichtete Strukturen geschaffen werden, das hieße beispielsweise, dass im Personalschlüssel Einwander_innen verstärkt berücksichtigt werden. Die Qualität der jeweiligen Qualifizierungen – ob von Verwaltungsangestellten oder Trainer_innen – ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg des Projekts. Daher wurden die Kräfte und vorhandenen Kompetenzen im Land und darüber hinaus gebündelt, um die Bildungsarbeit auf dem Niveau der aktuellen Fach- und Gremiendiskussion in der Bundesrepublik Deutschland durchzuführen.

Somit besteht die Projektarbeit aus drei wesentlichen Säulen:

- I. **Interkulturelle Fortbildungen für kommunale Bedienstete des Landes Sachsen-Anhalt**
- II. **Trainer_innenqualifizierung für den Bereich Interkulturalität**
- III. **Konzeptdiskussion und fachlich-inhaltliche Begleitung durch einen Fachbeirat**

Interkulturelle Fortbildungen für kommunale Bedienstete des Landes Sachsen-Anhalt

Ein wesentlicher Baustein auf dem Weg zur Interkulturellen Öffnung sind Bildungs- und Trainingsmaßnahmen. Überwiegend fanden die Trainings mit Angestellten von Städten und Landkreisen statt, mit Auszubildenden der Kommunen und auch mit Polizist_innen und Mitarbeitenden in Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge.

Im Projektzeitraum 2011-2014 wurden über 50 Trainingsmaßnahmen, die auf einer Bandbreite von Kurzinterventionen bis zu modularisierten aufeinander aufbauenden Seminaren rangierten, und fünf Fachveranstaltungen unterschiedlicher Formate landesweit durchgeführt, über die mehr als 1.200 Teilnehmende erreicht werden konnten. Jede Maßnahme wurde sorgfältig vom Trainer_innenteam und den Projektmitarbeitenden vorbereitet. Große Überzeugungskraft im Sinne der interkulturellen Idee hat während der Fortbildungsmaßnahmen die Zusammenarbeit des interkulturell zusammengesetzten Trainer_innenteams entfaltet. Diese Konstellation entwickelte einen Modellcharakter für gelungene interkulturelle Kooperation.

Die Teilnehmenden setzten sich theoretisch und praktisch mit „interkultureller Bildung“ und „Vielfalt gestalten“ auseinander und erarbeiteten einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt. Grundsätzlich wurde in allen Kursen interaktiv gearbeitet, d.h. die Teilnehmenden wurden an den Übungen und der Gestaltung des Programms beteiligt. Viel Raum wurde für Diskussion und Austausch vorgehalten. Die Trainingsabläufe folgten der Idee, dass neue Erkenntnisse nicht nur durch Wissensvermittlung erzeugt werden können, sondern dass gerade emotionale Aspekte und eigenes persönliches Handeln zu nachhaltigen Lernerfolgen führen. Der Erfolg dieser Trainingsmaßnahmen lässt sich an den überwiegend positiven Evaluationen der Veranstaltungen ablesen, die zum einen die Zufriedenheit über die Teilnahme und zum anderen die stetige Weiterentwicklung der Fortbildungen hinsichtlich Themenvielfalt und Qualität widerspiegeln.

Die Projektträger konnten sich mit ihrem Trainingsangebot zu interkultureller Kompetenz in der Mehrheit der Landkreise etablieren und ein gewisses Standing als Bildungsdienstleister in diesem Feld erarbeiten. Hinzu kommen spezifischere Bildungsangebote, welche für die Ebene der Führungskräfte und Entscheider_innen angeboten werden und neben den Veränderungen auf der personellen Ebene dazu dienen sollen, die institutionelle Haltung und mögliche strukturelle Änderungen zu reflektieren sowie das Konzept und Instrumentarium der Interkulturellen Öffnung kennenzulernen.

Teilnahme von Kommunalbediensteten an interkulturellen Fortbildungen:

2012: 411 Personen

2013: 458 Personen

2014: 369 Personen

*„Wer bin ich? – Und wenn ja, wie viele?‘
Dieser Sozialarbeiter_innen-Witz geht mir oft durch den Kopf. Je älter ich werde, desto mehr verliert dieser Slogan an Komik und es tritt statt Schmunzeln ernsthaftes Grübeln ein. Die Übung ‚Wer bist du?‘ in den Seminaren zur Interkulturellen Bildung ging mir genau wegen dieser Fragen sehr*

nahe. Ich habe mich anders entwickelt, anders als gedacht oder von mir geplant, weil nicht jeder Teil von mir gesehen und gewürdigt wurde. Das war einerseits schmerzhaft, hat mir andererseits Entwicklung ermöglicht. Zudem wurden meine Sensibilität, mein Mitgefühl, mein Einfühlungsvermögen ‚trainiert‘. Zurückgelegte Bildungswege, gemeisterte Abschlüsse nicht anerkannt zu bekommen, heißt, die Person teilweise nicht anzuerkennen.

Was will jemand im Anderen sehen und was sieht man nicht? In den Seminaren wurde auch folgende Frage gestellt: ‚Haben Sie sich schon einmal in einer Gruppe anders, z.B. anders als die meisten oder gar als ‚Außenseiter_in‘, erlebt?‘ Ja, natürlich, das erlebe ich fast täglich. Das bringt Freiheiten und Begrenzungen mit sich. Dessen bin ich mir bewusst und ich kann meine Sichtweise wählen oder mein ‚Anderssein‘ regulieren. Jedoch sind nicht alle Menschen in dieser Position. Wenn Ausgrenzungen auf Grund von Aussehen, (vermuteter) Herkunft, besonderen Fähigkeiten etc. erfolgen, zieht dies häufig einen enormen Leidensweg bis hin zur Veränderung der Persönlichkeit nach sich. Wofür ist es wichtig, zu wissen, woher ein Mensch kommt? Wozu benötige ich diese Information? Was macht diese Information mit mir, wenn ich sie erhalten habe? Welche Bilder, Annahmen, Emotionen löst eine Information aus und wie wird dadurch mein Verhalten beeinflusst? Es geht also nicht nur um ‚Ausländer‘ oder Einwander_innen. Es geht vielmehr um Haltungen, um jeden Teilnehmenden selbst, nicht um ‚die Anderen‘.“

Katrin Firmthaler-Ködel, Integrationskoordinatorin Burgenlandkreis

„Im Rahmen der Weiterbildungsangebote des Projekts wurden in Halle zwei Weiterbildungstage durchgeführt. Wahrgenommen wurden diese Angebote von Mitarbeitenden der Verwaltung aus unterschiedlichen Fachbereichen, von Stadträten, Mitgliedern des Ausländerbeirats der Stadt Halle und dem Bündnis Migrantenorganisationen. Es sollte eine Diskussionsplattform nicht nur mit Teilnehmern der Mehrheitsgesellschaft (Ämtern, Behörden und Vertreter_innen der Politik) geschaffen werden, sondern auch Wahrnehmungen zum Thema aus Sicht von Migrant_innen ermöglichen. Das Thema ‚Vielfalt und Verwaltung in Halle‘ wurde sehr gern angenommen, so dass die zur Verfügung stehenden Kapazitäten nicht ausreichten. Anfragen für weitere Angebote zeigten das große Interesse der Teilnehmenden und weiterer Fachbereiche der Stadtverwaltung.

Zuverlässige, detaillierte und inhaltliche Absprachen mit den Projektträgern zeugten von einer hohen Professionalität. Ich bedanke mich recht herzlich und freue mich auf eine weitere gute Zusammenarbeit.“

Petra Schneutzer, Integrationsbeauftragte der Stadt Halle

„Die zwei Weiterbildungstage zum Thema ‚Vielfalt und Verwaltung in der Stadt Halle‘ wurden sehr engagiert, sehr ambitioniert und professionell durchgeführt. Besonders beeindruckend war, mit welcher Sensibilität die Diskussionsbeiträge moderiert wurden. Es gelang, die durchaus unterschiedlichen Belange, Wünsche und Bedürfnisse der sehr heterogenen Gruppe herauszuarbeiten, zusammenzuführen und wirkliche Gespräche entstehen zu lassen. Alle Teilnehmer_innen wurden erfolgreich eingebunden. Aus meiner Sicht schätzte die Gruppe die einzigartige Offenheit der Moderator_innen. Die Teilnehmer_innen bestätigten in der Auswertung, neue Einsichten gewonnen zu haben oder auch nur wieder sensibilisiert worden zu sein. Es gab mehrheitlich Zuspruch und Interesse an einer Fortsetzung der Weiterbildung...“

Carsten Bettzüge, Integrationskoordinator der Stadt Halle

Interview mit Björn Malycha, Integrationskoordinator des Landkreises Stendal

Wie würden Sie den Entwicklungsstand hinsichtlich des Themas „Integration“ in der Stadt und im Landkreis Stendal beschreiben? „Das Wichtigste ist vielleicht, dass sich ein gut funktionierendes Netzwerk unterschiedlicher Akteure etabliert hat, in das teils auch Entscheidungsträger aus Stadt und Landkreis Stendal eingebunden sind.“

Was das Thema Interkulturelle Öffnung betrifft, so wurde ein Projekt mit der Schader Stiftung zu ‚Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel‘ durchgeführt, welches in drei Phasen aufgeteilt war: zunächst ging es darum, die Verwaltungsspitzen von der Notwendigkeit der Interkulturellen Öffnung zu überzeugen. Anschließend fand die Arbeit mit der Personalführungsebene statt. Schließlich wurden Pilotabteilungen in der Stadtverwaltung Stendal benannt, wo konkrete Maßnahmen umgesetzt werden sollten. Das reichte von mehrsprachiger Beschilderung in Amtsgebäuden über Veränderungen im Wortlaut von Stellenausschreibungen bis hin zu Schulungen der Angestellten.“

Wo sehen Sie für die Zukunft den größten Handlungsbedarf, um die Interkulturelle Orientierung und Öffnung weiter voran zu bringen? „Natürlich bleibt das Thema Interkulturelle Öffnung auch auf lange Sicht eine Baustelle, daher würde ich mir wünschen, dass die interkulturelle Kompetenz der Verwaltungsangestellten kontinuierlich z.B. in bestimmten Intervallen durch Schulungsmaßnahmen gestärkt wird. Einmalige bzw. eintägige Trainings reichen nicht aus, um nachhaltig Berührungängste abzubauen und die Atmosphäre in den Ämtern so zu verbessern, dass eine echte Willkommenskultur für alle Klient_innen spürbar wird. Ideal wäre es, bereits in der Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten interkulturelle Kompetenz als festen Lehrstoff zu integrieren.“

„Ich erinnere mich an eine Fortbildung mit einer interkulturell zusammengesetzten Gruppe. Ein besonders eindrücklicher Moment war erreicht, als Teilnehmende mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund ihren Kolleg_innen bestätigten, dass das gut gemeinte Lob ‚Sie sprechen aber gut deutsch!‘ nach vielen Jahren des Lebens in unserer Gesellschaft gar nicht immer gut bei den Adressat_innen ankommt. Es folgte ein nachdenkliches Schweigen.“

Dr. Sara Binay, Trainerin

„Fortwährend hat es sich bestätigt, dass schon eine einfache Achtsamkeit in der Alltagssprache Rassismus entgegenlaufen bzw. rassistisches Gedankengut entlarven kann. Darauf immer wieder während der Fortbildung aufmerksam zu machen, die Teilnehmenden zu ermutigen, übliche Begrifflichkeiten zu hinterfragen und neue Definitionen zu finden oder gar von diesen Definitionen als unnötig abzusehen, bleibt für mich eine überaus effektvolle Sisyphusarbeit, welche konkrete und wirksame Resultate zeigt.“

Valerija Manjuk, Trainerin

„Wir brauchen einen Perspektivenwechsel bei der Polizei in Hinblick auf globale Zusammenhänge. Die Polizei hat als ausführendes Organ tagtäglich mit den Menschen unserer Gesellschaft, die diese globalen Zusammenhänge widerspiegeln, zu tun. Natürlich ist es eine der Grundaufgaben der Polizei, Recht und Ordnung aufrechtzuerhalten und hoheitliche Aufgaben auszuführen. Dies sollte jedoch nicht im Widerspruch zu einer persönlichen Öffnung von Polizist_innen und einem damit einhergehenden Perspektivenwechsel sowie einer Veränderung des Arbeitsklimas stehen. Solche Prozesse können durch interkulturelle und antirassistische Schulungen angestoßen werden. Leider fehlt es derzeit an einer ausreichenden politischen Unterstützung, um den genannten notwendigen Perspektivenwechsel zu fördern und durchzusetzen. Nicht zuletzt bleibt problematisch, dass auf Bundesebene internationale Konventionen unterzeichnet werden, die aber im föderalen System nicht konsequent umgesetzt werden, da die Polizei eine Landesbehörde darstellt.“

Dr. Ali Fathi, Trainer

Trainer_innenqualifizierung für den Bereich Interkulturalität

Zum Erreichen der durch die Trainingsmaßnahmen in den Kommunen angestrebten Ziele benötigen wir im Land Sachsen-Anhalt einen verlässlichen, professionell arbeitenden Pool an Trainer_innen. Bei der Planung des Projekts *Netzwerk Interkulturelle Bildung / Interkulturelle Öffnung – Fortbildungsservice für Kommunen* wurde dieser notwendigen Bedingung in ausreichender Weise Rechnung getragen: In jedem Förderjahr gab es Angebote zu modularen Qualifizierungsmaßnahmen für Trainer_innen in Sachsen-Anhalt. Etwa 45 Trainer_innen nahmen diese Weiterbildungsangebote wahr. Von ihnen wurden 35 Trainer_innen für das Land Sachsen-Anhalt zertifiziert. Diese Weiterbildungsangebote bildeten eine wichtige Plattform für den Austausch zwischen Projektverantwortlichen und Trainer_innen. Gemeinsame Erfahrungen wurden diskutiert und reflektiert, Bedarfe der Trainer_innen erkundet. So beinhalteten die Qualifizierungen ein weites Spektrum an Angeboten zur Vertiefung der Methodenkompetenz, der Reflexion der Trainer_innenhaltung sowie der Vermittlung von Kenntnissen zum Prozess von Interkultureller Orientierung und Öffnung.

Teilnehmende an den Trainer_innenqualifizierungen

2012: 23 Trainer_innen

2013: 15 Trainer_innen

2014: 24 Trainer_innen

Trainer_innenqualifizierung 2012 „Eine Welt der Vielfalt“

2012 wurde im Rahmen der damals noch als Trainer_innenausbildung bezeichneten Qualifizierung für Trainer_innen in Sachsen-Anhalt das aus den USA stammende Programm „Eine Welt der Vielfalt“ angeboten. In drei Modulen wurden die Themen Identität, Sprache, Vorurteile, Kulturelles Bewusstsein, Strukturen der Unterdrückung sowie Handlungsperspektiven erarbeitet, reflektiert und erprobt. Diese fließen noch heute erfolgreich in die Arbeit der Trainer_innen vor allem im Bereich „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ ein.

„Seit vielen Jahren unterstützt die Landeszentrale für politische Bildung die Qualifizierung von Trainer_innen, die den Diversity (Vielfalt)-Gedanken in Verwaltung, Schule, Vereinen oder auch Polizei verankern. Eine kultursensible Perspektive auf Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, mit und ohne Handicap, aber auch unterschiedlicher sozialer Rahmenbedingungen will gelernt sein – und darum haben wir auf diesem Feld einen großen Bedarf an qualifizierten Referent_innen, die als Trainer_innen einsetzbar sind.

Interkulturelle bzw. Diversity-Trainings benötigen außerdem besondere Trainerprofile: Es reicht nicht aus, eine ‚Dozentin‘ vor eine Gruppe zu stellen, gebraucht wird ein ‚Trainer_innenpaar‘, möglichst ein Mann und eine Frau, am besten einer oder eine von beiden mit Migrationshintergrund. In den Trainings hört man nicht viele Vorträge, sondern es geht um praktische Übungen, um Diskussionen in kleinen Gruppen, um gestaltende Methoden, also werden pro Gruppe zwei Trainer_innen gebraucht. Aus dieser Konstellation ergibt sich eine besondere, unverwechselbare Qualität, die mit traditionellen Mitteln der politischen Bildung nicht erreicht werden könnte. Es ist für mich immer wieder erstaunlich, wie viel Erkenntnisgewinn und Empathiefähigkeit diese Trainingsmaßnahmen hervorbringen.“

Cornelia Habisch, Landeszentrale für politische Bildung

Trainer_innenqualifizierung 2013 „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung in Sachsen-Anhalt I“

Modul 1: Interkulturelle Kompetenz und Haltung als Trainer_in

Modul 2: Migration und Verwaltung

Modul 3: Diversity Konfliktmanagement

Interview mit Jürgen Schlicher, Diversity Works, Duisburg

Was muss ein_e Trainer_in besonders beachten im Hinblick auf die Zielgruppe Verwaltungsangestellte bzw. weshalb ist eine spezielle Trainer_innenfortbildung in dieser Hinsicht sinnvoll? „Interkulturelle Trainings dienen – wenn sie gut gemacht sind – immer dem Brückenbau zwischen verschiedenen kulturellen Hintergründen. Häufig wird dabei jedoch vernachlässigt, dass es neben nationalen kulturellen Besonderheiten auch berufsbedingte kulturelle Prägungen gibt, die häufig zu Missverständnissen in der Begegnung führen können. Sowohl die Machtasymmetrie als auch die spezifischen verwaltungskulturellen Prägungen müssen daher wesentlicher Bestandteil von Trainings im Verwaltungskontext sein.“

Welchen Eindruck hatten Sie von den Trainer_innen, die Sie weitergebildet haben? Was könnten sie in der Zukunft in Sachsen-Anhalt bewirken? „Die vielfältige Zusammensetzung der Gruppe der Trainer_innen in Sachsen-Anhalt und der intensive Austausch von deren Erfahrungen gaben der Fortbildung einen besonderen Charakter. So konnte an konkreten Fällen gearbeitet und nach konstruktiven Lösungen gesucht werden. Der intensive Erfahrungsaustausch wird den Trainer_innen künftig helfen, maßgeschneiderte Konzepte für die jeweilige Zielgruppe zu entwickeln und mit einer Fülle von Beispielen aus dem Verwaltungsalltag in den Workshops zu agieren.“

„Diese Weiterbildung für Trainer_innen hat mir sehr viel gebracht, denn es war inhaltlich gut, neue Anregungen, Übungen und Methoden kennen zu lernen. Der aktive Meinungs austausch und die Beiträge anderer Kolleg_innen waren ebenfalls eine Bereicherung für die Planung und Durchführung zukünftiger Seminare. Die Dokumentation und die Webinare waren sehr gut. Während der Weiterbildung habe ich weitere Anregungen bezüglich des Umgangs mit schwierigen Situationen bekommen und wie sich die/der Trainer_in in Konfliktsituationen verhalten kann oder soll. Ich habe weiterhin als Trainer gelernt, mich stärker mit meiner eigenen kulturellen Identität und Herkunft auseinanderzusetzen.“

**Dr. Moussa Dansokho, Trainer und Projektverantwortlicher
Sachsen-Anhalt Nord**

Trainer_innenqualifizierung 2014 „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung in Sachsen-Anhalt II“

Modul 1: „Ich als Trainer_in in der Erwachsenenbildung und Konzeptentwicklung für Workshops mit Verwaltungsbehörden“

Modul 2: „Interkulturelle Orientierung und Öffnung – Theorie und Praxisbeispiele“

Modul 3: „Argumente für Vielfalt: Inter- und transkulturelle Bildungsansätze am Lernort Schule“

Interview mit Dr. Hubertus Schröder, Institut für Interkulturelle Qualitätsentwicklung München

Unter Interkultureller Öffnung wird allgemein ein Veränderungsprozess innerhalb einer Verwaltung angesehen. Inwiefern ist es möglich, durch eine Trainer_innenqualifizierung die Interkulturelle Öffnung voranzubringen?

„Interkulturelle Öffnung ist nicht nur eine Strategie zur Veränderung von Verwaltungen, sondern sie ist anwendbar auf jede Organisation. Interkulturelle Trainer_innen sind in Organisationen tätig. Deshalb ist es immer von Vorteil, wenn sie über Grundlagenwissen zur Organisationsentwicklung verfügen. Solche Trainings machen immer wieder auf Grenzen des Handelns aufmerksam, die durch herrschende Strukturen gesetzt sind. Zugleich können solche Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter_innen zu Irritationen des Systems führen, die Anlass zur Reflexion geben und Veränderungsnotwendigkeiten deutlich werden lassen. Nur so, also eher indirekt, können Qualifizierungsmaßnahmen für Trainer_innen und dann die Trainer_innen selbst zur Interkulturellen Öffnung beitragen.“

Die Voraussetzung für Interkulturelle Öffnung ist Ihrer Auffassung zufolge eine Interkulturelle Orientierung. Was macht den Unterschied aus und sind beide Prozesse wirklich genau voneinander abgrenzbar? „Interkulturelle Orientierung und Öffnung sind nicht als zwei voneinander abgrenzbare Prozesse gedacht. Beide Ansätze bedingen und fördern einander: Interkulturelle Orientierung (IKO) ist als eine grundsätzliche sozialpolitische Haltung der Anerkennung von Gleichheit und Verschiedenheit zu verstehen. Sie manifestiert sich etwa in einer Vision oder Lektorientierung, die partizipativ in der Organisation erarbeitet werden sollte. Interkulturelle Öffnung (IKÖ) reflektiert dann die Ausgrenzungsmechanismen einer Organisation und zielt auf eine grundlegende Veränderung als Kultur- und Organisationsveränderung. Dafür sind Ziele und Maßnahmen zu entwickeln. Und erst in dieser Doppelbegrifflichkeit wird das paradigmatisch Neue deutlich: Nicht die Einwander_innen müssen sich weiterhin um ‚Integration‘ in die Strukturen der Aufnahmegesellschaft bemühen. Diese ‚deutschen‘ Strukturen selbst müssen sich so verändern, dass Zugehörigkeit von Anfang an im Sinne des aktuellen Diskurses um ‚Inklusion‘ ermöglicht wird.“

Der „Fachbeirat Interkulturelle Bildung in Sachsen-Anhalt“

Ein wichtiger Schritt zur interkulturellen Sensibilisierung sowie zur Begleitung der Entwicklung einer Willkommens- und Anerkennungskultur in Sachsen-Anhalt gelang dem Projekt mit der Gründung des „Fachbeirat Interkulturelle Bildung in Sachsen-Anhalt“. Diesem Fachbeirat wurde die Aufgabe zugemessen, zum einen die fachliche und strategische Begleitung des Projektes sicherzustellen und zum anderen wichtige Akteur_innen und Institutionen des Landes zu vernetzen. Er entwickelte sich im Projektverlauf zu einem partnerschaftlich agierenden und funktional wichtigen Arbeitsgremium, in dem vertrauensvoll, sachkundig und sensibel Bildungsinhalte und Konzepte erörtert werden konnten.

Seit Projektbeginn im Jahr 2011 sind im Fachbeirat vertreten:

- Susi Möbbeck, Integrationsbeauftragte des Landes Sachsen-Anhalt
- Ramona Gerbig, Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt
- Julia Kolkman, Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt
- Cornelia Habisch, Landeszentrale für politische Bildung
- Mamad Mohamad, Landesnetzwerk der Migrantenselbstorganisationen Sachsen-Anhalt
- Uwe Hirsch/ Wilfried Just, Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt
- Christof Starke, Friedenskreis Halle e.V.
- Elke Carpentier, Deutsche Angestellten Akademie GmbH
- Michael Marquardt, Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.

„Durch die Mitarbeit im Fachbeirat ‚Interkulturelle Bildung‘ habe ich mich intensiver mit Fragen der interkulturellen Kompetenz und Öffnung beschäftigt und darin ein wichtiges Feld der Weiterbildung auch für Landesbedienstete erkannt. In der Folge sind eine Reihe neuer Fortbildungsangebote des Aus- und Fortbildungsinstitutes des Landes Sachsen-Anhalt entstanden, die sich mit diesen Themen auseinandersetzen. Der Fachbeirat hat neben der Beratung des Netzwerkes Interkulturelle Bildung / Interkulturelle Öffnung die verschiedenen Akteure u. a. der Bildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes zusammengebracht und die Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch zum Thema beflügelt.“

Ramona Gerbig, Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt

„Als bei der Gründung des Beirats unser Studieninstitut angefragt wurde, sich zu beteiligen, waren wir gern bereit, denn es ist äußerst sinnvoll in der heutigen Zeit interkulturelle Kompetenz zu befördern und über den Tellerand zu schauen. Zudem engagiert sich unser Institut bei der EU-weiten Vernetzung der kommunalen Verwaltung. Was die Trainingsangebote zu interkultureller Kompetenz des Projekts ‚Netzwerk Interkulturelle Bildung/Interkulturelle Öffnung‘ anbelangt, so haben wir es einige Male pro Jahr in unseren Räumen für kommunale Mitarbeitende durchgeführt. Aufgrund der beschränkten Stundenzahl in der Ausbildung der kommunalen Angestellten ist es jedoch nicht möglich, interkulturelle Kompetenz fest ins Curriculum aufzunehmen. Jedoch haben wir mit dem Lehrangebot ‚Kommune gegen Rechts‘ regelmäßig die Auszubildenden hinsichtlich des Erkennens von Anzeichen rechter Gesinnung geschult.“

Julia Kolkmann, Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt

Wir danken

- Von Krzysztof Blau, Vorstandsvorsitzender der
Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V.

Das Netzwerk *Interkulturelle Bildung / Interkulturelle Öffnung in Sachsen-Anhalt – Fortbildungsservice für Kommunen* war für die Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. eine wertvolle Kooperationserfahrung und für die Entwicklung unseres Vereins prägend. Wir sind vielen Partner_innen, Unterstützer_innen und Mitwirkenden dafür zu großem Dank verpflichtet. Persönlich dankt der Vorstand der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt Denise Kürschner und Michael Marquardt, die aus ersten Ideen ein tragfähiges Konzept entwickelten, das Projekt auf den Weg brachten und es begleiteten; Elke Carpentier, die der Trainer_innenqualifizierung wichtige Impulse verlieh und zur „personalifizierten“ Verbindung mit der Deutschen Angestellten-Akademie wurde; Amadeu Vembane, dem wir mit großer innerer Anteilnahme gedenken, dessen früher Tod für uns unfassbar bleibt und der für unser Projekt und für zahllose Menschen so wichtig war; Brigitte Lawson, Safa Semsary-Langeroudy sowie Dr. Moussa Dansokho, die in der schwierigen Zeit danach mit Engagement und Umsicht das Projekt auch zu ihrem machten; Konstantin Müller, der das Projekt über zwei Jahre mitgestaltete und leitete; den Beschäftigten bei der Deutschen Angestellten-Akademie und der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt für ihre vielfältige Unterstützung; Cornelia Habisch und Susi Möbbeck, die als Impuls- und Ratgeberinnen und finanziell unser Projekt (be)förderten; allen Mitgliedern des Fachbeirates für ihre Neugierde und das partnerschaftlich konstruktive Zusammenwirken; den Trainer_innen, die während der Qualifizierungen und in ihren Workshops engagierte und ambitionierte Mitwirkende waren; Petra Schneutzer, Katrin Firmthaler-Ködel, Björn Malycha und Anton Gujo, denen hiermit stellvertretend für die vielen unterstützenden Akteur_innen in Kommunen und Landkreisen gedankt sei.

Strategische Partner

Aus- und Fortbildungsinstitut
des Landes Sachsen-Anhalt

Centrum für Angewandte
Politikforschung der
Universität München

Deutsche Angestellten-
Akademie GmbH

Diversity Works, Duisburg

Fachhochschule der
Polizei Sachsen-Anhalt

Friedenskreis Halle e.V.

Institut für Interkulturelle
Qualitätsentwicklung München

Integrationsbeauftragte
der Landesregierung
Sachsen-Anhalt

Integrationsbeirat des
Landes Sachsen-Anhalt

Landesnetzwerk der
Migrantenorganisationen
Sachsen-Anhalt

Landesverwaltungsamt
Sachsen-Anhalt

Landeszentrale für
politische Bildung
Sachsen-Anhalt

Miteinanders e.V., Hamburg

Polizeidirektion
Sachsen-Anhalt Ost

Studieninstitut für kommunale
Verwaltung Sachsen-Anhalt

Kooperationspartner

Integrationskoordinator_innen im

Burgenlandkreis

Landkreis Anhalt-Bitterfeld

Landkreis Börde

Landkreis Jerichower Land

Landkreis Stendal

Landkreis Wittenberg

Saalekreis

Salzlandkreis

Integrationsbeauftragte
der Stadt Halle

Multikulturelles
Zentrum Dessau

