

A close-up photograph of two young women. The woman on the left has blonde hair and is smiling, making an 'OK' hand gesture with her right hand. The woman on the right has dark hair and is also making an 'OK' hand gesture with her right hand. They are both looking towards the camera. The background is blurred.

Kreisjugendring München-Stadt

EVALUATION Interkulturelle **DER LEITLINIEN** Arbeit und Integration

Ergebnisse, Fortentwicklung und qualitative Indikatoren



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	03
Einleitung	04
Evaluation der Leitlinien „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“	07
Pädagogik der kulturellen Vielfalt - eine Hinführung zur geschlechtersensiblen und interkulturellen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen des Kreisjugendring München-Stadt	22
Leitlinien „Interkulturelle Arbeit und Integration“	25
Indikatorenbildung „Interkulturelle Arbeit und Integration“	32
Impressum	39

EVALUATION

VORWORT

München ist eine Stadt der kulturellen Vielfalt: verschiedene Lebenslagen, Orientierungen, Zugehörigkeiten und Identitäten treffen hier zusammen. Es ist unbestritten, dass alle gesellschaftlichen Organisationen sich dieser kulturellen Vielfalt stellen und aktiv Schritte zur interkulturellen Öffnung unternehmen müssen.

Der Kreisjugendring München-Stadt (KJR) war einer der ersten Großstadtjugendringe in Deutschland, der sich dieser zentralen Aufgabe stellte. In den 70ern bis Anfang der 80er Jahre wurde sie als Ausländerpädagogik – so der damals geläufige Begriff – definiert und konzipiert. In den 80er Jahren fand ein erster Paradigmenwechsel hin zur interkulturellen Pädagogik statt. Damit wurden neue Zielvorstellungen formuliert, in denen alle Kulturen gleichberechtigt nebeneinander existieren und ihr Zusammenleben gestalten sollen. Mit den 1997 fertiggestellten „Leitlinien zur interkulturellen offenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beim Kreisjugendring München-Stadt“ vollzog der KJR einen wichtigen Schritt. Nach einer ersten Evaluation der Leitlinien im Jahr 2000 fand eine Überarbeitung statt. Diese Leitlinien sind seitdem Grundlage der „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ im Kreisjugendring.

2010/2011 wurden die Leitlinien erneut evaluiert und im Juli 2011 wurde der Abschlussbericht vorgelegt. Schwerpunkte der Evaluation waren die Untersuchung der Rezeption und der Umsetzung der Leitlinien sowie die Identifizierung von Good Practice im Rahmen von Fallstudien und die Entwicklung von Handlungsempfehlungen.

Mit den vorliegenden Leitlinien legt der KJR München-Stadt ein Instrument vor, das Kinder- und Jugendeinrichtungen unterstützt, sich auf dem Weg interkultureller Weiterentwicklung selbst zu analysieren und einzuschätzen. Sie sollen dazu anregen, neue Ansatzpunkte für interkulturelle Praxis zu identifizieren. Wichtigstes Ziel ist die Förderung der kulturellen Vielfalt und die Anerkennung von Unterschieden.



Ich hoffe und wünsche mir, dass die auf den Leitlinien basierende pädagogische Arbeit in den Einrichtungen des KJR dazu beiträgt, dass wir alle in einer Gesellschaft leben können, die von Solidarität und sozialer Gerechtigkeit getragen ist.

Tom Rausch

Vorsitzender
Kreisjugendring München-Stadt

EINLEITUNG

Zwischen Oktober 2010 und Juli 2011 wurden im Kreisjugendring München-Stadt die Leitlinien zur „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ evaluiert. Die Evaluation wurde im Auftrag des KJR von Petra Stockdreher und Tunay Önder vom Institut „zweiplus Beratung Entwicklung Evaluation“ durchgeführt. Im Juli 2011 wurde der Abschlussbericht vorgelegt.

Funktion der Leitlinien

In den Leitlinien des Kreisjugendring München-Stadt sind pädagogische Querschnittsaufgaben formuliert. Dies bedeutet, dass die Zielvorgaben der Leitlinien in allen Angeboten, Maßnahmen und Projekten vom pädagogischen Personal in den Einrichtungen des Kreisjugendrings umgesetzt werden müssen. Die Leitlinien werden regelmäßig (alle fünf Jahre) überprüft und fortgeschrieben.

Ziele und Inhalte der Evaluation

Im Einzelnen sollten in der Evaluation drei zentrale Fragen untersucht werden:

Wie stellt sich die Bekanntheit, Akzeptanz und Verständlichkeit der Leitlinien dar?

Welche Erfahrungen zum Praxistransfer der Leitlinien liegen vor?

Welche Praxiserfahrungen und guten Praxisbeispiele (Good Practice) gibt es?

Im letzten Schritt der Evaluation sollten Perspektiven und Verbesserungspotentiale herausgearbeitet und dargestellt werden.



Methodischer Ansatz der Evaluation

Zur Bearbeitung dieser Aufgabenstellung wurde ein qualitativer Zugang vorgeschlagen, der auf vier Säulen basiert:

- Fallstudien in drei Freizeitstätten und in einer Kindertageseinrichtung des Kreisjugendring München-Stadt. In ihnen sollte die Perspektive der Teams erhoben werden.
- Expert/inn/engespräche mit Prozessbeteiligten aus Vorstand, Geschäftsführung und Leitung des Kreisjugendrings einerseits, mit Mitarbeiter/inne/n aus verschiedenen zufällig ausgewählten Einrichtungen andererseits.

- Analyse der in den Jahren 2008 bis 2010 niedergelegten Zielvereinbarungen.
- Workshops mit Fachbasis zu Beginn und zum Ende der Evaluation, deren Ergebnisse ebenfalls in die Untersuchung einfließen sollten.

Begleitgruppe der Evaluation

Die Evaluation wurde von einer Arbeitsgruppe begleitet, an der die Leiterin des Referats für Grundsatzfragen der Jugendarbeit und Jugendpolitik Elly Geiger, der Beauftragte für interkulturelle Arbeit Cumali Naz, das KJR-Vorstandsmitglied Laura Pulz, die Abteilungsleiterin OKJA Nord/West Claudia Caspari, die Leiterin des JT Neuaubing Zübeyde Yilmaz-Dursun, die Leiterin der Sportkita Wirbelwind Rebecca Enz-Gupta, die Mitarbeiterin des KT Bogenhausen Anke Weyer und der Mitarbeiter des SBZ Fideliopark Michael Jaschkowitz teilnahmen. In dieser Begleitgruppe wurden alle Schritte der Evaluation abgestimmt.

Fallstudien

Die Auswahl der Einrichtungen für die Fallstudien fand in der Begleitgruppe für die Evaluation statt. Ziel bei der Auswahl der Einrichtungen war es, ein möglichst breites Spektrum an Einrichtungstypen und Angebotsformen zu berücksichtigen. Auswahlkriterien für die Fallstudien waren v.a. die Alterszusammensetzung der Besucher/innen und die Teilnahme an der Entwicklung der Leitlinien. Eine der vier Einrichtungen sollte eine Kindertageseinrichtung sein.

Für die Fallstudien wurden die folgenden Einrichtungen ausgewählt: Jugendtreff Au, Kindertreff AKKU, Multikulturelles Jugendzentrum Westend (MKJZ) und die Kindertageseinrichtung KoRi Schneckenstein.

Expert/inn/engespräche mit Prozessverantwortlichen und Mitarbeiter/inne/n

Zwischen Dezember 2010 und März 2011 wurden Expert/inn/engespräche mit Prozessbeteiligten aus Vorstand, Geschäftsführung und der Leitungsebene des KJR realisiert. Auch hier waren die Gesprächspartner/innen in der Begleitgruppe festgelegt worden. Anhand eines Frageleitfadens wurden die Leiterin des Referats für Grundsatzfragen der Jugendarbeit und Jugendpolitik, der Beauftragte für interkulturelle Arbeit, Abteilungsleitungen für Offene Kinder- und Jugendarbeit, für Kindertageseinrichtungen sowie für Personalmanagement, die Verantwortliche für Fortbildung, der KJR-Vorsitzende und der Geschäftsführer des Kreisjugendrings befragt. Darüber hinaus wurden Expert/inn/engespräche mit der Mädchenbeauftragten und dem Koordinator des AK Jungenarbeit geführt. Zusätzlich wurden, ebenfalls anhand eines Frageleitfadens, sechs Expert/inn/engespräche mit zufällig ausgewählten Mitarbeiter/innen und Einrichtungsleitungen realisiert.



Dokumentenanalyse - Sichtung der Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen stellen das zentrale Steuerungsinstrument zur Gestaltung der Arbeit im Kreisjugendring dar. Eine Dokumentenanalyse der Jahresziele aus drei Jahren sollte Aufschluss darüber geben, wie die Leitlinien „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ ihren Niederschlag in der Zielentwicklung der Einrichtungen finden. Hierzu wurden die Jahresziele aller Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie der Kindertageseinrichtungen gesichtet, kriteriengeleitet ausgewählt und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Rückkoppelung an die Fachbasis

Im November 2010 startete das Evaluationsprojekt mit einem Auftaktworkshop im Rahmen des AK Interkult. Eingeladen waren alle interessierten Mitarbeiter/innen der Einrichtungen des Kreisjugendrings. Neben einem Überblick zum aktuellen Fachdiskurs wurde das Konzept der bevorstehenden Evaluation vorgestellt und Bedenken, Fragen und Anregungen der Teilnehmenden aufgenommen und beraten.

In zwei Abschlusspräsentationen im Mai 2011 wurden die wesentlichen Ergebnisse aus der Untersuchung interessierter Mitarbeiter/innen, der Geschäftsleitung und dem Vorstand des Kreisjugendrings vorgestellt.

Konkrete Ergebnisse der Evaluation

Mit den neu gewonnenen Erkenntnissen hat die Begleitgruppe die Leitlinien überarbeitet und neu strukturiert. Konkrete Ergebnisse der Evaluation sind:

- **Präambel „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“**

In diesem sogenannten Dachpapier wird das Verhältnis der bestehenden Leitlinien zueinander geklärt.

- **Leitlinien „Interkulturelle Arbeit und Integration“**

Auf Basis der Evaluations- und Diskussionsergebnisse wurden die Leitlinien inhaltlich überarbeitet.

- **Indikatorenbildung**

Zur Überprüfung der Umsetzung der Leitlinien wurden Qualitätsmerkmale formuliert und zu jedem Merkmal geeignete Indikatoren entwickelt. Damit kann die interkulturelle Arbeit reflektiert und weiter qualifiziert werden.

Dank

Wir bedanken uns sehr herzlich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich an dieser Evaluation mit konstruktiver Kritik und wertvollen Anregungen beteiligt haben. Unser Dank geht dabei besonders an die Mitglieder der Begleitgruppe und an die Einrichtungen des KJR, die an den Fallstudien sehr aktiv teilgenommen haben.

Cumali Naz

Beauftragter für interkulturelle Arbeit im KJR München-Stadt

EVALUATION DER LEITLINIEN

„Pädagogik der kulturellen Vielfalt“

Zusammenfassung (Kurzfassung)

Im Oktober 2010 hat die Leitung des Kreisjugendrings **zweiplus** Beratung Entwicklung Evaluation mit der zweiten Evaluation der Leitlinien zur „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ beauftragt.

Aufgabe der Evaluation war es, konkrete Erkenntnisse zur Arbeit mit den Leitlinien „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ zu gewinnen und Hinweise für die weitere Gestaltung und Optimierung der Arbeit mit ihnen, zu einer eventuellen Überarbeitung sowie zur Schulung zu den Leitlinien zu erhalten. Eine der Fragestellungen richtete sich darauf, wieweit die Leitlinien auch den Bedarfen der Kindertageseinrichtungen gerecht werden.



Im Mittelpunkt der Evaluation standen die Untersuchung von Rezeption und Umsetzung der Leitlinien sowie die Identifizierung von Good Practice im Rahmen von Fallstudien und die Entwicklung von Handlungsempfehlungen.

Die Erhebungsarbeiten fanden zwischen Dezember 2010 und März 2011 auf allen Ebenen des Kreisjugendrings statt.

Mit vier Fallstudien in drei Freizeiteinrichtungen und einer Kindertageseinrichtung haben wir gemeinsam mit den Teams ihre Sicht auf die Leitlinien und deren zentrale Arbeitsansätze zur Umsetzung der Leitlinien herausgearbeitet und dabei ein weites Spektrum von Handlungsansätzen identifizieren können.

In sechs Expert/inn/engesprächen mit zufällig ausgewählten Mitarbeiter/inne/n haben wir die konkreten Erfahrungen vertieft und erweitert. Die Perspektive aus Sicht von Verantwortungsträger/inne/n im Kreisjugendring erfolgte anhand von Expert/inn/engesprächen mit der Leiterin des Referats für Grundsatzfragen der Jugendarbeit und Jugendpolitik, dem Beauftragten für interkulturelle Arbeit, den Abteilungsleitungen für Offene Kinder- und Jugendarbeit, für Kindertageseinrichtungen und für Personalmanagement, der Verantwortlichen für Fortbildung, dem Vorsitzenden und dem Geschäftsführer des Kreisjugendrings sowie der Mädchenbeauftragten und dem Koordinator des AK Jugenarbeit.

Auf der Grundlage dieser Datenbasis, den Diskussionen bei einem Startworkshop und zwei Abschlussdiskussionen im Mai 2011 haben wir Handlungsempfehlungen entwickelt.

Ausgangssituation

Das Engagement des KJR für Minderheiten reicht weit zurück. Von der Eröffnung der ersten Modelleinrichtung (Freizeitheim Westend) in Bayern für Multinationale Jugendarbeit (1974) über jugendpolitische Forderungen zur Verbesserung der Lebenssituation ausländischer Kinder und Jugendlicher in München (1979) bis



hin zur Gründung einer Facharbeitsgruppe „Arbeit mit ausländischen Jugendlichen“ in den Freizeitstätten des Kreisjugendrings (1980) und der Verfassung eines „Ausländerpapiers“ zur Situation ausländischer Kinder und Jugendlicher in München (1982).

Mit dem 1994 begonnenen Modellprojekt „Interkulturelle offene Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beim KJR München“ fand ein Paradigmenwechsel von der Ausländerarbeit hin zur interkulturellen Arbeit statt. In den Prozess war die gesamte Organisation, insbesondere aber sechs Modelleinrichtungen

einbezogen, die noch heute ihre Arbeit auf der Basis der damaligen Diskussionen und Erfahrungen gestalten. Ergebnis des Prozesses waren die Leitlinien zur „interkulturellen offenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beim KJR“. Sie umspannten das gesamte pädagogische Aufgabenfeld der Kinder- und Jugendarbeit. Sie machten die multikulturelle Gesellschaft zum Ausgangspunkt ihrer Analyse und beinhalteten einen weit gefassten Interkulturbegriff, der sich auf alle Gruppen der Gesellschaft bezog.

Nach einer ersten Evaluation der Leitlinien im Jahr 2000 fand eine Überarbeitung der Leitlinien statt. Diese neu formulierten Leitlinien sind seitdem Grundlage der „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ im Kreisjugendring.

Im Rahmen der zweiten Evaluation sollten nun nach zehn Jahren neue Erkenntnisse zur Aktualität, zum Bekanntheitsgrad und zur Umsetzung der Leitlinien gewonnen werden.

Rezeption der Leitlinien im KJR München-Stadt

Den Leitlinien wird eine wichtige Funktion sowohl für den Träger KJR als auch für die Umsetzung vor Ort zugeschrieben.

Mit ihnen positioniere sich der Träger nach außen, gebe sich selbst eine Grundlage für die Organisation der Arbeit und den Mitarbeiter/inne/n eine inhaltliche Zielrichtung und Richtschnur bei der Entwicklung konkreter Maßnahmen. Den Leitlinien der „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ komme ihre besondere Bedeutung zu, da sie eine Antwort auf die zunehmende Pluralisierung in der Gesellschaft darstellen.

Die Leitlinien wurden in der vorliegenden Form im Allgemeinen positiv bewertet. Sie seien immer noch zeitgemäß, differenziert und würden eine Reduktion auf ethnisch begründete Differenz vermeiden.

Mit dem „dynamischen Kulturbegriff“ sei ein Kulturbegriff entwickelt worden, der auf statische Zuschreibungen verzichtet habe und das Individuum in den Mittelpunkt der pädagogischen Arbeit rücke.

Allerdings finde ein geplanter Austausch um die Leitlinien bzw. deren Inhalte aktuell im KJR kaum statt. Ähnlich wie bei anderen Leitlinien sei ihr Inhalt mit der Zeit in den Alltag eingegangen – bewusst auf die Leitlinien bezogene Diskussionsprozesse seien selten geworden. Selbst bei aktuellen gesellschaftspolitischen Diskursen wie der „Kopftuchdebatte“ oder der durch Thilo Sarrazin ausgelösten „Integrationsdebatte“ hätten Auseinandersetzungen unter Einbeziehung der Leitlinien nicht stattgefunden.

In den Einrichtungen ist der Grad der Rezeption der Leitlinien aus Sicht der befragten Expert/inn/en unterschiedlich. Während in den Einrichtungen, deren Mitarbeiter/innen an der Erarbeitung der Leitlinien beteiligt waren, die Leitlinien ein Fundament der pädagogischen Arbeit darstellen, seien sie in den nicht beteiligten Einrichtungen kaum präsent. Zwar würden die Leitlinien als Grundsatzpapier zur Kenntnis genommen, aber eine bewusste Umsetzung der Leitlinien finde kaum statt.

Aus Sicht der an der Leitlinien-Entwicklung beteiligten Mitarbeiter/innen sei es für die nicht in den damaligen Prozess eingebundenen Mitarbeiter/innen schwierig, den intensiven Diskussionsprozess nachzuvollziehen, in dem die Abkehr von festen Zuschreibungen aufgrund v.a. ethnisch begründeter Gruppenzugehörigkeiten stattgefunden habe.



Die Teilziele der Leitlinien galten den Befragten einerseits als Kernpunkt zur Umsetzung der Leitlinien „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass v.a. das Verständnis der Teilziele und deren Umsetzung in den Alltag erhebliche Schwierigkeiten bereiten und auch ein analytischer Zugang auf die Praxis über die drei Teilziele fand sich in der Praxis kaum.

Schulung, Fortbildung und Steuerung

Mehrfach wurde in den Expert/inn/engesprächen thematisiert, dass der analytische Ansatz in den Leitlinien sich nicht von selbst erschließe und einer besonderen Schulung bedürfe. Insbesondere wurde Unsicherheit bezüglich der angesprochenen Zielgruppen und zum „erweiterten Kulturbegriff“ geäußert. Auch wurde die Befürchtung zum Ausdruck gebracht, dass es in der Praxis eine mehr oder weniger bewusste Reduktion von interkultureller Arbeit auf das einfache Vorhandensein von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund geben könne. Da zudem im öffentlichen Diskurs „Interkulturalität“ anders verhandelt werde als in den Leitlinien, seien besondere Anstrengungen bei der Vermittlung der Leitlinien notwendig.

Die Hauptverantwortung für neue Mitarbeiter/innen liegt bei den Einrichtungsleitungen. Ein Bedarf nach unterstützenden Schulungsmaßnahmen sowohl für neue Mitarbeiter/innen als auch für den Bereich der Kindertageseinrichtungen wurde aber für wichtig erachtet.



Die Fortbildungsangebote des Kreisjugendrings zum Themenschwerpunkt „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ wurden von den Befragten deutlich wertgeschätzt. In vielen Fortbildungen werde der respektvolle Umgang mit Kindern und Jugendlichen thematisiert. Das sei eine Grundvoraussetzung für die Umsetzung der „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“.

Moniert wurde aber, dass im Rahmen der Auseinandersetzungen zur „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ die Perspektive auf das Thema Migration und einen Blick auf andere Ethnien

bzw. Nationalitäten verengt werde. Statt den Blick zu sehr nach außen zu richten, sei es wünschenswert, auch die eigene Kultur und eigene ausschließende oder verengende Mechanismen zu analysieren. Selbstreflexive Denkansätze wurden als besonders anregend beschrieben. In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage aufgeworfen, in welcher Weise die Inhalte der Leitlinien in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingebaut werden können und sollen.

Über geeignete Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen hinaus wurde seitens der Mitarbeiter/innen dem regelmäßigen Austausch im KJR über inhaltliche Fragen, die mit der Anwendung der Leitlinien verbunden seien, Bedeutung beigemessen. An erster Stelle standen hier der Facharbeitskreis Interkult und die Fachberatung durch den Beauftragten für interkulturelle Arbeit.

Im Arbeitskreis Interkult werden primär Themen, die mit Migration, nationalen und ethnischen Differenzen im Zusammenhang stehen, behandelt. Damit decke der Arbeitskreis nur einen Teil der in den Leitlinien angesprochenen Inhalte und Ziele ab. Der Fokus wurde zum Teil als einengend beschrieben.

Mehrfach wurde problematisiert, dass die Teilnahme, v.a. bei anderer Schwerpunktsetzung als „Interkult“ in der Einrichtung, ein Ressourcenproblem darstelle. Gleichzeitig fand sich der Wunsch nach einem praxisorientierten Wissens- und Erfahrungsaustausch.

Sehr positiv wurde von einigen Befragten aus den Freizeitstätten und aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen die Möglichkeit einer Fachberatung durch den Beauftragten für interkulturelle Arbeit in schwierigen Fragen beurteilt: z.B. bei Unsicherheiten in der „Kopftuchfrage“, bei Raumüberlassungen oder bei der Konzipierung konkreter Angebote. Parallel wurde problematisiert, dass das Angebot zu wenig abgefragt werde und die Möglichkeit der Beratung vor Ort besser kommuniziert werden sollte.



In den Kindertageseinrichtungen ist der Schulungs- und Fortbildungsbedarf bezüglich der Leitlinien noch erheblich größer als in den Freizeiteinrichtungen des Kreisjugendrings. Auch wenn die Leitlinien bei den Leitungen der Kindertageseinrichtungen präsent seien, so sei davon auszugehen, dass eine intensive Auseinandersetzung über ihre Inhalte in den Teams nicht stattgefunden habe. In den Einstellungsgesprächen werde zwar darauf geachtet, eine wertschätzende Haltung abzuklären, eine gezielte Schulung zu den Leitlinien für neu eingestellte Mitarbeiter/innen und auch Leitungen habe bisher nicht stattgefunden.

In den Kindertageseinrichtungen stellt die Elternarbeit bei einer Elternschaft mit zum Teil widersprüchlichen Interessen und auch mit Interessenslagen, die den Leitlinien und dem Selbstverständnis der Kindertageseinrichtungen im KJR zuwiderlaufen, eine besondere Herausforderung dar. Hierzu wurde ein besonderer Fortbildungsbedarf formuliert.

Auch die Teilnahme der Kindertageseinrichtungen am AK Interkult stellt ein Sonderproblem dar. Aufgrund der unterschiedlichen Zielgruppen weiche deren Informations- und Diskussionsbedarf von dem der Freizeiteinrichtungen so ab, dass man darauf organisatorisch und thematisch reagieren sollte.

Zielvereinbarungen stellen das zentrale Steuerungsinstrument zur Gestaltung der pädagogischen Arbeit im Kreisjugendring dar. Eine Dokumentenanalyse der Jahresziele aus drei Jahren gab Aufschluss darüber, wie die Leitlinien „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ ihren Niederschlag in der Zielentwicklung der Einrichtungen finden.

Bezogen auf alle Zielvereinbarungen war eine Bezugnahme auf einzelne Zielgruppen nur selten zu beobachten. Die Zielvereinbarungen bezogen sich im Allgemeinen auf alle Nutzer/innen oder wurden überhaupt passiv ohne Subjekt formuliert. Sofern eine Differenzierung zu verzeichnen war, erfolgte diese anhand von Geschlecht und Alter und in weit geringerem Maße anhand des Migrationshintergrunds.

Die Leitlinien „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ haben als Referenz fast keine Bedeutung. Findet sich ein solcher Bezug, dann mit der Terminologie „Leitlinien Interkult“ oder „Interkultleitlinien“.

In wenigen, aber deutlich mehr Fällen wurden Jahresziele zum Thema „Interkult“ aufgestellt. Fanden sich solche Jahresziele, dann bezogen sie sich auf Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und/oder auf Themen, die mit ethnischer Differenz in Verbindungen stehen.

Umsetzung der Leitlinien

„Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ und Good Practice

Die Pädagogik der kulturellen Vielfalt basiert auf zwei Handlungsansätzen, die wir zusammengefasst haben als „Vielfalt herstellen“ und „Gestaltung des Umgangs mit Vielfalt“. Vielfalt herstellen bedeutet, der Multikulturalität in der Großstadtgemeinschaft mit Heterogenität in der Praxis, im Angebot und im Team angemessen zu antworten. Der Ansatz „Gestaltung des Umgangs mit Vielfalt“ bezieht sich wesentlich auf die Haltung im Team sowie auf Arbeitsformen zur Gestaltung von Begegnung und Konflikt, die sich durch die breite Zusammensetzung von Nutzerinnen und Nutzern in den Einrichtungen ergeben und ständiger Veränderung unterworfen sind.

Herstellung von Vielfalt

Der pädagogische Ansatz, Pluralität in den Einrichtungen herzustellen, bewegt sich auf sechs Ebenen: Nutzer/innen, Team, Angebote, Mehrsprachigkeit, Raumnutzung und Kooperationen.

Vielfalt in den Einrichtungen zeigt sich insbesondere in der Zusammensetzung der Besucher/innen. In den von uns im Rahmen der Fallstudien untersuchten Einrichtungen entsteht sie allein schon durch einen hohen Anteil an Nutzer/innen mit Migrationshintergrund aus verschiedenen Nationen: d.h. ohne besondere Steuerungsmaßnahmen.



Allerdings können sich vor allem in Gebieten mit weniger gemischter Bevölkerungs- und sozialer Infrastruktur spontan Nutzer/innenstrukturen herstellen, die dem Konzept der Vielfalt weniger entsprechen. In diesem Zusammenhang wurde es als problematisch beschrieben, wenn eine Gruppe, meistens männlicher Jugendlicher, eine Einrichtung dominiere. Ohne Gegensteuerung sei dies eine Situation, die sich sehr schnell herstellen könne. Die Dominanz einer bestimmten Gruppe bedeute aber im Alltag häufig den

Ausschluss anderer Gruppen und damit eine Reduktion von Vielfalt. Es sei deshalb in vielen Fällen notwendig, die Nutzer/innenstrukturen gezielt zu steuern.

Gesteuert wird in den von uns untersuchten Einrichtungen primär nach Alter und Geschlecht, wofür es für die Einrichtungen klare Zielvorgaben gibt. Eine Steuerung nach ethnischen Gesichtspunkten wurde unter Bezugnahme auf die Leitlinien explizit abgelehnt. Eine Steuerung nach Bildungszugehörigkeit und sozialer Kompetenz wurde dagegen – auch unter Bezug auf die Leitlinien – für sinnvoll erachtet.



Als Voraussetzung für die Umsetzung der Leitlinien sahen die Befragten es als notwendig an, ein multikulturelles und multikompetentes Kernteam aufzubauen. Bei der Stellenbesetzung müsse darauf geachtet werden, dass die Mitarbeiter/innen sich in ihrer ethnischen Herkunft, in ihren Interessensgebieten und Kompetenzen oder auch in ihrer subkulturellen Sozialisation möglichst weit streuen und sich gegenseitig ergänzen. Heterogenität im Team ermögliche, dass man aus verschiedenen Perspektiven auf eine Sache blicken könne. Damit stelle man nicht nur den Kindern und Jugendlichen für die verschiedenen Problemlagen unterschiedliche Ansprechpartner/innen zur Verfügung, sondern auch die Pädagog/inn/en könnten voneinander lernen und sich gegenseitig bereichern.

Reichen die Kompetenzen der Teammitarbeiter/innen zur Umsetzung relevanter Wünsche und Bedürfnisse der Besucher/innen nicht aus, versuchten die Teams aus den von uns untersuchten Einrichtungen, qualifizierte Fachkräfte und/oder Ehrenamtliche einzubinden. Je vielfältiger die Besucher/innenstruktur sei, umso größer sei auch die Herausforderung, durch Kooperationen mit externen Honorar- und/oder ehrenamtlichen Kräften den unterschiedlichen (temporären) Interessen der Kinder und Jugendlichen entgegenzukommen.

In Bezug auf die Vielfalt im Team wurde die Mehrsprachigkeit im Team reflektiert. Ein breiteres Spektrum der im Team verfügbaren Sprachen wurde als Bereicherung des Angebots gewertet, die den Zugang vor allem zu Kindern und Jugendlichen mit aktueller Migrationsgeschichte und den Kontakt zu manchen Eltern erleichtern könne. Den Überlegungen zu einer Bereicherung des Angebots durch Mehrsprachigkeit stand der Wunsch nach guter Beherrschung der deutschen Sprache bei den Mitarbeiter/inne/n gegenüber. Diese Anforderung begründete sich mit einem auch in den Freizeitstätten vorhandenen Bildungsauftrag und damit, dass zur qualifizierten Ausübung der Verwaltungstätigkeiten gute Deutschkenntnisse erforderlich seien.

Anders als in den Freizeitstätten, ist in den Kindertageseinrichtungen die Einflussnahme der Eltern v.a. über den Elternbeirat von erheblicher Bedeutung. In der Elternschaft finden sich zum Teil Erwartungshaltungen, die der Idee eines multikompetenten und auch multiethnischen Teams entgegenstehen.

Vielfalt der Angebote: In den Gesprächen wurde deutlich, dass Vielfalt in der Einrichtung dann hergestellt und abgesichert werden kann, wenn es gelingt, den diversen Interessen, Wünschen und Bedürfnissen der Besucher/innen (und evtl. neu zu gewinnender Besucher/innen) entgegenzukommen. Durch deren Aufgreifen werde Kindern und Jugendlichen beiderlei Geschlechts Gelegenheit geboten, sich auszudrücken und auszuprobieren. Von besonderer Bedeutung seien Angebote, die geeignet sind, die Ausdrucksfähigkeit und das Selbstvertrauen der Kinder und Jugendlichen zu fördern, medienkritische Angebote, Angebote, die den Kindern und Jugendlichen ermöglichen, Verhaltensweisen und Zuschreibungen zu reflektieren, und interkulturelle Angebote im engeren Sinn.



Vielfalt in den Einrichtungen bedeutet auch, dass verschiedene Sprachen und unterschiedliche Verständigungs-codes berücksichtigt werden. Im Allgemeinen wird von den Kindern und Jugendlichen deutsch gesprochen. Dies ist Standard für die Kommunikation. Von einigen Mitarbeiter/inne/n wurde es als Bereicherung interpretiert, Mehrsprachigkeit nicht nur zuzulassen, sondern auch zu fördern.

Anders als die Freizeitstätten haben Kindertageseinrichtungen den Bildungsauftrag, die sprachliche Entwicklung der Kinder zu fördern. Damit kommt

der Sprachförderung eine ganz besondere Bedeutung zu. In der KoRi Schneckenstein wird diesem Auftrag mit einem differenzierten Angebot begegnet, das sich am Spaß der Kinder orientiert und zum anderen die Sprachangebote so inszeniert, dass die Kinder sich nicht als defizitär, sondern als bevorzugt fühlen.

Für mehrsprachige Kinder wird die LINGUINO Sprachwerkstatt bereitgestellt, die sich an Kinder richtet, deren Erstsprache nicht Deutsch ist und die hier eine intensive Förderung benötigen. Dieses Angebot ist so konzipiert, dass die Kinder Deutsch unter bewusster Einbeziehung der Mehrsprachigkeit erlernen und weiterentwickeln können.

Unter dem Begriff der Vielsprachigkeit fassten einige Mitarbeiter/innen nicht nur verschiedene Formen der gesprochenen Sprache, sondern auch subkulturelle Ausdrucks- und Kommunikationsformen, die ebenfalls in den Alltag der Einrichtungen integriert werden sollten. Hierzu zähle auch das Aufgreifen der Rituale der verschiedenen Gruppen oder die Sensibilität z.B. für kulturspezifische Formen der Gastfreundschaft.

In einigen Einrichtungen wurde die Bedeutung einer „vielsprachigen Öffentlichkeitsarbeit“ als Faktor bei der Herstellung von Vielfalt in der Einrichtung und zur Erreichung verschiedener Nutzer/innengruppen betont. Hierzu zähle es, die Breite der Nutzer/innen und das breite Spektrum der Angebote transparent zu machen.

Einige der befragten Mitarbeiter/innen verwiesen darauf, dass die Nutzung unterschiedlicher Medienformate für die Öffentlichkeitsarbeit von Bedeutung sei. Einige Interessent/inn/en fühlten sich eher durch Radiobeiträge angesprochen, andere durch Printflyer, Bilder oder Filme. Bei Kindern sei manchmal eine persönliche Ansprache die effektivste Art, um sie auf ein Angebot oder die Einrichtung aufmerksam zu machen.

Auch die Raumüberlassungen an externe Gruppen oder Nutzer/innen könne - über die Funktion zusätzlicher Einnahmen für die Einrichtung hinaus - als Möglichkeit gesehen werden, Vielfalt herzustellen. Raumüberlassungen könnten genutzt werden, sich in den Stadtteil zu öffnen oder neue Zielgruppen anzusprechen und an die Einrichtung zu binden. Raumvergaben an Eltern könnten insbesondere für die pädagogische Arbeit mit Mädchen als vertrauensbildende Maßnahme begriffen und genutzt werden. Da das Freizeitverhalten vieler Mädchen stärker als bei Jungen von der Zustimmung der Eltern abhängig sei, werden Eltern als Nutzergruppe in einzelnen Einrichtungen besonders begrüßt und ihnen Räume zur Verfügung gestellt.



Sehr wichtig sind aus Sicht der Praktiker/innen Vernetzungen im Stadtteil, z.B. mit Schulen, Schulsozialarbeit, Mütterzentren, Spielnetzwerken, Bezirkssozialarbeit, Pro Familia, Bezirksausschuss. Einrichtungsübergreifende Kooperationen wie Ausflüge oder häuserübergreifende Fußballveranstaltungen wurden von den Befragten als Möglichkeit verstanden, den Kindern und Jugendlichen neue Freundschaften zu ermöglichen und ihren Horizont zu erweitern. Außerdem wurden sie als eine Möglichkeit gesehen, durch das Zusammenlegen von Ressourcen größere und aufwendigere Aktionen zu realisieren. Das Potential dieser Vernetzungen werde noch zu wenig beachtet und auch nicht ausreichend genutzt. In den Einrichtungen gebe es teilweise zu wenig Wissen darüber, welche Vernetzungspotentiale es innerhalb und außerhalb des Kreisjugendrings gebe.

Gestaltung des Umgangs mit Vielfalt

Je vielfältiger Angebot und Nutzer/innengruppen in den Einrichtungen sind, umso wichtiger wird die bewusste Gestaltung des Umgangs mit dieser Vielfalt. Von den Mitarbeiter/inne/n wurden hierzu Erfahrungen mit verschiedenen Ansätzen und Methoden dargelegt.

Von besonderer Bedeutung erwies sich die Erarbeitung einer gemeinsamen Haltung im Team, die die Anerkennung der Vielfalt und die Parteilichkeit für jede/n Einzelne/n beinhaltet.

Die Anerkennung von Differenz als Ressource wurde als Essential einer „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ hervorgehoben. Vielfalt wurde beschrieben als Unterschiedlichkeit im Geschlecht, der Individualität, der Lebensgeschichte, der Sprache, der Ethnie, der politischen Einstellung, der sozialen Situation, der Wünsche, Probleme, Möglichkeiten, Interessen sowie Behinderungen und Einschränkungen.

In der pädagogischen Arbeit gehe es darum, das Verständnis der Kinder füreinander zu fördern und Gelegenheit zu schaffen, „Andere“ ohne Angst kennenzulernen. Auch zählten dazu die Auseinandersetzung mit der eigenen individuellen Geschichte ebenso wie die stetige Selbstüberprüfung, ob und wie den verschiedenen Kindern und Jugendlichen Raum für Ausdruck und Erprobung gegeben werden könne und wie weit man jedem/jeder in seiner/ihrer Individualität Wertschätzung entgegenbringe.

Zur Gestaltung des Umgangs mit Vielfalt wurde des Weiteren die bewusste Herstellung und Pflege von Konflikt- und Diskussionskultur in der Einrichtung gezählt. Dabei sei es von besonderer Wichtigkeit, ethnische oder kulturelle Unterschiede nicht als Problem, sondern als alltägliches Phänomen der multikulturellen Gesellschaft zu begreifen und zu kommunizieren. Konfliktsituationen seien aus dieser Perspektive nicht die „Ausnahme“ in einem als reibungslos vorgestellten Miteinander, sondern integraler Bestandteil des Zusammenlebens. Einige Mitarbeiter/innen interpretierten die im Einrichtungsalltag auftretenden Konfliktsituationen als Herausforderung und Chance, Lernfelder zur Übung von Diskurs- und Kommunikationsfähigkeit bereitzustellen. Hier böte sich insbesondere den Jugendlichen Gelegenheit zu lernen, wie sie andere Meinungen und Lebensent-



würfe aushalten und anerkennen können, ohne sich dabei selbst in Frage zu stellen.

In diesem Zusammenhang wurde die Bedeutung von Sozialkompetenztrainings betont. Solche Trainings würden die Gemeinsamkeiten zwischen den Besucher/inne/n fördern und Bewusstsein für die Bedeutung von gegenseitigem Respekt schaffen. Konfliktlösungen mit Hilfe von Sozialkompetenztrainings oder Gesprächen seien weitaus effektiver und nachhaltiger wirksam als Sanktionen z.B. durch Hausverbote.

Im Umgang mit der kulturellen Vielfalt in den Einrichtungen wurde auch eine als „Kultur des offenen Hauses“ bezeichnete Führung der Einrichtung als wichtig erachtet. Gemeint ist damit vor allem der gleichberechtigte Zugang aller Nutzer/innen zu allen Angeboten. Zentral sei in diesem Zusammenhang die Sensibilisierung für Barrieren, denen z.B. neue oder schüchterne Besucher/innen gegenüberstehen. Dies könnten z.B. sprachliche Hindernisse, eine wenig ansprechende Gestaltung des Eingangsbereichs oder rüde bzw. fehlende Begrüßungsrituale sein.

Die Frage nach dem Umgang mit kultureller Vielfalt führt schließlich auch zu der zentralen Bedeutung der Partizipation. Die befragten Mitarbeiter/innen hielten es für außerordentlich wichtig, formale Partizipationsangebote zu entwickeln, auszubauen und sie abzusichern. Wichtig sei es, allen Nutzer/innengruppen zu ermöglichen, die eigenen Interessen zu vertreten und zum Ausdruck zu bringen. Dabei gehe es im ersten Schritt darum, einen Anstoß zu geben, um die Kinder und Jugendlichen spielerisch an Partizipation und Teilhabe heranzuführen. Gerade Kinder und Jugendliche, denen partizipative Formen z.B. im familiären Kontext nicht vertraut seien, könnten z.B. mit kreativen Methoden, durch Einbindung von Spielen, individuelle Ansprache etc. zur aktiven Gestaltung des Lebens in der Einrichtung motiviert werden.

Insbesondere in Einrichtungen mit einem hohen Anteil an Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund spielt eine kultursensible Elternarbeit eine wichtige Rolle. Vor allem um Mädchen aus muslimischen Elternhäusern zu erreichen, müsse das Vertrauen der Eltern gewonnen werden.

Im Bereich der Kindertageseinrichtungen kommt der interkulturellen Elternarbeit eine besondere Rolle zu. Dabei handele es sich um eine bewusst sensible Haltung den Eltern gegenüber, die von den Mitarbeiter/innen immer wieder eingefordert und bewusst gemacht werden müsse. Voraussetzung dafür sei vor allem ein fundiertes Wissen zu verschiedenen Erziehungsstilen und -vorstellungen.

Handlungsempfehlungen

Die Handlungsempfehlungen haben wir auf Basis der in unseren Erhebungsarbeiten gefundenen Positionen und Erfahrungen abgeleitet.

Bezüglich der Rezeption der Leitlinien „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ fanden wir eine paradoxe Situation vor. Einer allgemein positiven Bewertung der Leitlinien stand der Befund gegenüber, dass sie nur schwer greifbar und für die Umsetzung in die Praxis schwierig anzuwenden seien. Um dieses Dilemma aufzulösen, halten wir, neben der Aktualisierung einiger in den Leitlinien enthaltenen Informationen, eine inhaltliche Überprüfung der Leitlinien für notwendig.

Für die Überprüfung der Leitlinien sind die folgenden Fragen relevant:

- Ist die besondere Stellung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Leitlinien, insbesondere in Teil 2 angemessen aufgegriffen?
- Ist die in den Leitlinien mehrfach angesprochene „Verabschiedung“ von der Ausländerpädagogik als Spezialpädagogik noch notwendig und wird sie den zunehmenden Differenzierungen innerhalb der Gruppe von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund gerecht?
- Wieweit birgt der Verzicht, Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund als Zielgruppe im Rahmen einer „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ kenntlich zu machen, das Risiko, dass diese Gruppe nur unsystematisch auf ihre spezifischen Benachteiligungen und Ressourcen hin betrachtet wird?
- Sind durch den Verzicht auf die Benennung von Zielgruppen die Voraussetzungen für eine gesellschaftspolitische Parteilichkeit für benachteiligte, diskriminierte oder vom Rassismus betroffene Gruppen an den Rand gedrängt?
- Wieweit sollte auf die Potentiale, die in „positiven“ (Selbst-)Zuschreibungen und der Zugehörigkeit zu mehreren Herkunftskulturen liegen, explizit Bezug genommen werden?

Darüber hinaus schlagen wir vor, die Verwendung des Begriffs der „Interkultur“ in den Leitlinien zu überprüfen. Die Verwendung des Begriffs Interkultur in den Leitlinien liegt quer zu der in der erziehungswissenschaftlichen und in der öffentlichen Diskussion üblichen Verwendung. Während hier der Begriff auf die mit Migration in Zusammenhang stehenden Differenzierungs- und Aushandlungsprozesse eingeschränkt ist, bezieht er sich in den Leitlinien des Kreisjugendrings auf alle Formen der sozialen Differenzierung und Kommunikation. Diese Terminologie wurde in der Praxis selten nachvollzogen. Unter „Interkult“ wurden auf allen Ebenen des KJR fast ausnahmslos Fragestellungen im Zusammenhang mit Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund gefasst. Hier sollte eine Klärung erfolgen.

In unserer Befragung wurde deutlich, dass es, ähnlich wie bei den Leitlinien zur Arbeit mit Mädchen, an geeigneten Indikatoren zur Überprüfung der Umsetzung der Leitlinien fehlt. Die den Leitlinien angefügten



Standards waren in der Praxis kaum bekannt und spielten zur Überprüfung der Praxis keine Rolle. Die der ersten Fassung der Leitlinien beigefügte Checkliste enthält dagegen inhaltliche Fragen, die als Grundlage für die Entwicklung von Qualitätsindikatoren zur Beschreibung und Bewertung von Qualität herangezogen werden können.

Das Verhältnis der Leitlinien zueinander ist ungeklärt. Dies führt in der Praxis teilweise dazu, dass eine Zuordnung von Handlungszielen zu den jeweiligen Leitlinien Probleme macht. Eine Klärung der Stellung der fünf im Kreisjugendring bestehenden Leitlinien zueinander sollte erarbeitet werden.

Schließlich ist die Verortung der Kindertageseinrichtungen mit ihrem spezifischen Auftragsprofil in die Leitlinien zu integrieren.

Eine Überarbeitung der Leitlinien sollte in einem möglichst breit angelegten Beteiligungsprozess stattfinden, für den auch Einrichtungen gewonnen werden sollten, die nicht in den bisherigen Prozess der Erarbeitung der Leitlinien einbezogen waren und auch nicht zum Kern des AK Interkult zählen.

Fortbildung und Schulung

In der Evaluation wurde ein erheblicher Fortbildungs- und Schulungsbedarf bezüglich der Leitlinien „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ und deren Umsetzung vor allem bei jüngeren Mitarbeiter/innen formuliert. Der hierzu notwendige Schulungsbedarf kann nicht alleine durch die Einrichtungen gewährleistet werden. Insgesamt wurde deutlich, dass ein auf Migrationsprozesse konzentriertes Themenangebot dem komplexen Anspruch der Leitlinien nicht ausreichend gerecht wird. Folgende Überlegungen zur weiteren Entwicklung, die im Zuge der Evaluation formuliert wurden, sollten geprüft werden:

- Zur Schulung neuer Mitarbeiter/innen wird ein geeignetes Schulungskonzept erarbeitet.
- Verbindliche Teilnahme aller Mitarbeiter/innen an einer interkulturellen Kompetenzschulung.
- Der Leitlinientext wird in relevante KJR-interne Fortbildungen, die sich mit dem Thema Interkultur oder Migration beschäftigen, integriert. Auch externe Referent/innen beziehen bei ihren Angeboten die Leitlinien des KJR mit ein.
- Fortbildungsangebote zum Themenkomplex Interkultur und Migration werden daraufhin überprüft, wieweit sie kritische Selbstreflexion über eigene Denk- und Handlungsstrukturen (Vorurteile) mit der Auseinandersetzung um „Fremdes“ verbinden.

- Für den Bereich Kindertageseinrichtungen wird ein gezieltes Schulungskonzept zu den Leitlinien entwickelt, das die organisatorischen Bedingungen der Kindertageseinrichtungen berücksichtigt und auf die inhaltlichen Bedarfe der Mitarbeiter/innen eingeht (z.B. Elternarbeit).
- Veranstaltungen und Schulungsangebote werden daraufhin überprüft, wieweit sie ausreichend Austausch für den angestrebten Praxistransfer beinhalten und bereitstellen.

Austausch

Dem Austausch zwischen den Einrichtungen bezüglich der Umsetzung der Leitlinien „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ kam vor allem aus Sicht der Einrichtungen eine erhebliche Bedeutung zu. Dabei wurden neben dem AK Interkult auch andere für den KJR-internen Austausch relevante Foren benannt.

Bezüglich des AK Interkult wurde auf eine starke Fokussierung auf migrationsspezifische Themen und nur wenig handlungsrelevante Diskussion für die Praxis vor Ort hingewiesen. Die Arbeitsweise des AK sollte unter dieser Perspektive reflektiert werden. Wir halten es für sinnvoll, in eine solche ‚methodenkritische‘ Diskussion auch Einrichtungen einzubeziehen, die bislang nicht für die Mitarbeit am AK zu gewinnen waren.

Mit Implementierung des zentralen Innovationstopfes war die Auslagerung des Fördertopfes aus dem AK Interkult verbunden, was zu einem Rückgang des handlungsorientierten kollegialen Diskurses innerhalb des AK beigetragen habe. Es sollte überprüft werden, wieweit Antragstellungen, z.B. auch einrichtungsübergreifende Anträge, über den AK erfolgen können. So könnten die Einrichtungen unterstützt und der Diskurs im AK handlungsbezogen gefördert werden.

Um den Bedarfen der Kindertageseinrichtungen gerecht zu werden, sollte geprüft werden, wie der AK mit gesonderten Terminen und Inhalten darauf reagieren kann.

Sofern in Anspruch genommen, wurde die Möglichkeit einer Fachberatung durch den Beauftragten für interkulturelle Arbeit von den Einrichtungen positiv bewertet. Dieses Angebot, auch zu einer Beratung vor Ort, sollte beim KJR deutlich besser kommuniziert werden.

Zur Effektivierung der Arbeit wurde mehrfach auf die – zu wenig genutzte – Plattform des Intranets verwiesen, um Erfahrungen, Beispiele oder Adressen vorzustellen und auszutauschen. Die Hintergründe, warum die Plattform zu wenig genutzt wird, sollte aus unserer Sicht geprüft werden, um daran anschließend mit entsprechender Schulung oder Unterstützung das Instrument zu einer lebendigen Plattform auszubauen.



Auch sollte überprüft werden, wie die gegebenen Austausch- und Debattenforen – v.a. solche, die auf schriftlichem Austausch basieren – „niedrigschwelliger“ gemacht werden können. In diesem Zusammenhang sollte auch überprüft werden, wieweit es einer Befähigung zu solcher Auseinandersetzung bedarf. Beispielsweise in Form von Schulung, Unterstützung oder Koproduktion zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Mitarbeiter/innen. Über „Patenschaften“ zwischen ehemaligen Modelleinrichtungen und Einrichtungen, die nicht an der Erarbeitung der Leitlinien beteiligt waren, könnte ein handlungsorientierter Transfer des vorhandenen Wissens für jüngere Teams zur Unterstützung angeboten werden.

Insgesamt wurde darauf hingewiesen, dass sowohl für den einrichtungsinternen wie für den einrichtungsübergreifenden Austausch (mehrtägige) Klausurtagung besonders effektiv seien. Zur Teilnahme an mehrtägigem Austausch scheint es notwendig, die Mitarbeiter/innen zu unterstützen, geeignete organisatorische Lösungen zu finden.

Personalentwicklung

Von vielen Befragten wurde die Erhöhung des Anteils von Mitarbeiter/innen mit Migrationserfahrung in allen Ebenen des KJR für wünschenswert und erforderlich benannt. Wir halten eine grundlegende Debatte darüber, wie und wo solche Fachkräfte gewonnen werden können, für sinnvoll. Da der Anspruch, in jedem Team multiethnische Kompetenz über hauptamtliche Kräfte zu erreichen, kaum umsetzbar ist, sollte für jedes Team geprüft werden, wie die hauptamtlichen Kräfte durch externe Ressourcen gestärkt werden können. Diese „erweiterte“ Teamentwicklung bedarf unseres Erachtens der Unterstützung durch die Abteilungsleitungen.



Steuerung

In den Expert/inn/engesprächen auf Leitungsebene wurde mehrfach darauf verwiesen, dass dann die Aufmerksamkeit auf eine Leitlinie erhöht sei, wenn diese evaluiert wird. Aus diesem Grund wurde der regelmäßigen Evaluation – vorgeschlagen wurde ein Fünfjahresrhythmus für die jeweiligen Leitlinien – eine große Bedeutung zugemessen. Parallel, so wurde vorgeschlagen, sollte im Zuge der Zielvereinbarungen ein zugehöriges Jahresziel gestellt werden. Zur Unterstützung der Einrichtungen bei der Zielformulierung und der Auswertung ist eine Anleitung durch die jeweilige Fachaufsicht notwendig. Eine Einbeziehung des Beauftragten für interkulturelle Arbeit halten wir für sinnvoll.

Sondersituation Kindertageseinrichtungen

Die besonderen Bedarfe der Kindertageseinrichtungen sollten sowohl in der Formulierung der Leitlinien als auch bei Fortbildung, Schulung und bei dem KJR-internen Austausch einen angemessenen und spezifischen Raum erhalten.

Die Kurzfassung wurde erstellt von Petra Stockdreher und Tunay Önder

PÄDAGOGIK DER KULTURELLEN VIELFALT -

eine Hinführung zur geschlechtersensiblen und interkulturellen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen des Kreisjugendring München-Stadt

In wirtschaftlich hochentwickelten Gesellschaften ist eine neue Realität pluraler Lebensformen entstanden. Migrant/inn/en, Frauen, Homosexuelle, Menschen mit einer Transidentität¹, Behinderte u.a. haben neue und selbstbewusste individuelle und kollektive Identitäten entwickelt und fordern gesellschaftliche Anerkennung ein. Es ist eine neue Offenheit entstanden, die alle tradierten Rollenmuster in Frage stellt und neue Lebensentwürfe ermöglicht. Die Chance auf Gleichheit² und die Möglichkeit der Differenz (die Möglichkeit, „anders“ zu sein) sind Bestandteile des individuellen und kollektiven Selbstverständnisses moderner Gesellschaften. Moderne Gesellschaften fächern sich an ihren Rändern auf in verschiedene Lebensformen, die als „normal“ gelten. Es entwickeln sich hybride (mehreren kulturellen Räumen zugehörige) Identitäten, die die schlichten Kategorien wie z.B. „Frau“, „Ausländer“ etc. sprengen. Die Identitäten sind nicht starr, sie haben vielfältige Facetten, die sich zudem ständig verändern.



Das Versprechen von Differenz und Gleichheit wird jedoch nicht oder nicht umfassend eingelöst. Ganz im Gegenteil: alle modernen Gesellschaften sind von einem hohen Maß an Ungleichheit gekennzeichnet, die – zumindest, was die sozialen Parameter angeht – auch noch weiter zunimmt. Jene Begriffe, die neue, selbstbewusste individuelle und kollektive Identitäten beschreiben, sind gleichzeitig nicht nur Differenz, sondern auch Ungleichheit und Benachteiligung beschreibende und zur gleichen Zeit hervorbringende Kategorien. So kann man, auch in modernen und sich plural verstehenden Gesell-

schaften, von einer immer noch existierenden Benachteiligung auf Grund eines Migrationshintergrunds³, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der sozialen Abkunft oder einer körperlichen oder seelischen Behinderung sprechen. Dieser Widerspruch zwischen Gleichheitsanspruch (und -versprechen) und Ungleichheitsverhältnissen prägt die Lebensrealität von Menschen in modernen Gesellschaften.

¹ Der Begriff „Transidentität“ wird im Prinzip synonym zu Transsexualität, gelegentlich auch zu Transgender verwendet. Er beschreibt das Phänomen, dass die Geschlechtsidentität vom biologischen Geburtsgeschlecht abweicht.

² Annedore Prengel weist darauf hin, dass Gleichheit ohne Verschiedenheit nicht bestimmt werden kann. „Die Existenz von Verschiedenheit ist Voraussetzung für das Feststellen von Gleichheit“. Prengel, A., Pädagogik der Vielfalt, 2. Auflage, Opladen 1995, S. 30.

³ Zur Definition des Migrationshintergrunds siehe: Landeshauptstadt München: Interkultureller Integrationsbericht 2010, S. 41.

In der Ungleichheitsforschung sind Rasse⁴ („Rassismus“), Klasse („Klassismus“), Geschlecht („Sexismus“), Körper („Bodismus“ – hierzu gehört die Zuschreibung von „Eigenschaften“ behinderter Menschen) bestimmende Momente einer strukturellen Machtasymmetrie, die gesellschaftliche Chancen verteilt und eingebettet ist in eine „Mehrheitskultur“.

Menschen gehören nicht nur einer Kategorie an. Sie sind immer zugleich von verschiedenen Seins- und Diskriminierungsformen (oder Privilegierungsformen) betroffen⁵. So kommen zum Beispiel bei einem Jungen oder Mädchen mit Migrationshintergrund immer zugleich der Migrationshintergrund und das jeweilige Geschlecht zur Wirkung. Diese Kategorien entfalten ihre Wirkmächtigkeit aber nicht, indem sie gewissermaßen „addiert“, sondern in ihrer Wechselwirkung betrachtet werden.

Diese Kategorien gesellschaftlicher Positionierung haben jeweils „passende wissenschaftliche Forschungen und pädagogische Bewegungen“ (Prenzel 1995, S. 12) hervorgebracht, die diese gesellschaftliche Situation und die Identität von z.B. Kindern und Jugendlichen untersuchen.

Die Geschlechter-, soziale Ungleichheits-, Migrations- und Inklusionsforschung liefern uns Beschreibungen, Analysen und Konzepte für wissenschaftlich angeleitetes pädagogisches Handeln, das die jeweilige Gruppe betreffend gesellschaftliche Gleichberechtigung/ Chancengleichheit anstrebt und die pädagogischen Konzepte hierfür entwickelt hat.



Diese pädagogischen Konzepte gehen aus von einer neuen, radikalen kulturellen und gesellschaftlichen Pluralität, in die Kinder und Jugendliche hineinwachsen, die sie auch leben. Mannigfaltige Lebenslagen, Bedürfnisse und Identitäten, aber auch Diskriminierungsformen kennzeichnen die gesellschaftliche Situation der Kinder und Jugendlichen und damit auch die Anforderungen des „Sichzurechtfindens“ und der Lebensgestaltung der Kinder und Jugendlichen. Hier hat Jugendarbeit ihre Aufgabe. Dabei ist klar, dass pädagogisches Handeln – wie jedes Alltagshandeln – unvermeidlich beteiligt ist an dem Prozess der Konstruktion, aber auch der Dekonstruktion von Zuschreibungen. Diesem Prozess kann man nicht entgehen, er ist nur durch reflexives pädagogisches Handeln („ich weiß, was ich tue“) in den Griff zu bekommen.

⁴ Auch wenn „Rasse“ „weder etwas Reales noch etwas Natürliches, sondern imaginiert ist“ (Fenstermaker/West, in: Degele/Winker 2005, S. 9), ist der Begriff im Sinne einer realen Zuschreibung wirkmächtig, er bringt soziale und individuelle Wirklichkeit hervor.

⁵ Dies ist der Kern des Konzepts der „Intersektionalität“. Wichtig hierbei ist, dass Prozesse der Zuschreibung/Konstruktion von z.B. Geschlecht, Klasse und Ethnie als simultane Prozesse begriffen werden, nur dann wird klar, dass „die Relevanz dieser Ordnungsmuster je nach Interaktions-Kontext variieren“ kann. (Degele/Winker S. 5).

Die Konzepte einer interkulturellen und geschlechtssensiblen pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, das Konzept der Inklusion und die ungleichheitsbezogene Kinder- und Jugendarbeit sind die zentralen Handlungsansätze einer Pädagogik in der multikulturellen, modernen Gesellschaft. Multikulturell meint in diesem Zusammenhang eben nicht nur die ethnische Pluralität, sondern die ganze Pluralität der Lebensformen und Identitäten.

Für diese Vielfalt an Lebenslagen und pädagogischen Handlungsansätzen nutzen wir den von Annedore Prengel geprägten Begriff der „Pädagogik der Vielfalt“, die keine „Spezialpädagogik“ mehr ist, sondern alle pädagogischen Handlungsfelder umfasst.



Literatur

- Prengel, Annedore: Pädagogik der Vielfalt, 2. Auflage, Opladen 1995
- Degele, Nina und Winker, Gabriele: Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. www.tu-harburg.de/angentec/winker/pdf/Intersektionalität_Mehrebenenanalyse.pdf, gefunden am 13.01.2012.
- Fenstermaker, Sarah/West, Candace: „Doing Difference“ revisited. Probleme, Aussichten und der Dialog in der Geschlechterforschung. In: Heintz, Bettina (G.) Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41/2001 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 236-249. In: Degele, Winker, a.a.O., S. 9
- Landeshauptstadt München, Interkultureller Integrationsbericht 2010.

LEITLINIEN

„Interkulturelle Arbeit und Integration“

Funktion der Leitlinien

Mit diesen Leitlinien legt der KJR einen Katalog an Zielen, Begründungen und Indikatoren vor, die praxisrelevant und handlungsleitend für die Arbeit in seinen Einrichtungen sein sollen. Die Bedeutung der Leitlinien liegt darin, dass sie als Querschnittsaufgabe pädagogische Zielvorgaben und Empfehlungen für ihre Gestaltung und Umsetzung formulieren.

Ausgangslage

Großstädte wie München sind zu Zentren einer neuen multikulturellen Realität geworden. Individualisierungs- und Migrationsprozesse haben eine neue Vielfalt an Lebenslagen, Orientierungen, Zugehörigkeiten und



Identitäten hervorgebracht, die in einem permanenten Prozess neu entstehen und verändert werden. Multikulturelle Realität ist hier nicht nur ethnisch begründet, sondern umfasst die ganze Vielfalt der existierenden Lebensformen, Identitäten und Zugehörigkeiten. Sie bezieht Mehr- und Minderheitskulturen gleichermaßen mit ein. Diese Realität spiegelt sich auch in den Einrichtungen des KJR wieder. Mit dieser erweiterten Perspektive verabschiedet sich der interkulturelle Ansatz von einer nur auf eine Gruppe gemünzten „Spezialpädagogik“ und zielt gleichermaßen auf alle Zielgruppen der pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen des KJR.

In diesem Kontext sieht der Kreisjugendring München-Stadt die zentrale Aufgabe seiner interkulturellen Arbeit darin, Kinder und Jugendliche für diese multikulturelle Realität zu bilden und zu erziehen, ihnen die Aneignung interkultureller Kompetenz zu ermöglichen. Das bedeutet die Forderung nach und Förderung von wechselseitiger Anerkennung jeder einzelnen Person – in ihrer spezifischen Lebenslage, in ihrer Identität, mit ihren spezifischen Bedürfnissen. Interkulturelle Arbeit erkennt Konflikte als Kennzeichen einer pluralen Gesellschaft an und fördert die Fähigkeit zur Konfliktlösung. Sie ist nicht nur problem- und defizitorientiert, sondern vor allem stärken- und ressourcenorientiert.

Die solidarische und friedliche Gestaltung des Zusammenlebens in einer multikulturellen Gesellschaft ist auch eine politische Aufgabe, die vor dem Hintergrund der oft sehr unterschiedlichen Lebensbedingungen der Kinder und Jugendlichen zu sehen ist. Die Thematisierung dieser Lebensbedingungen gehört zum Aufgaben-

katalog des interkulturellen Ansatzes. Aus diesem Grund setzt sich die interkulturelle Arbeit in den Einrichtungen des KJR für gleichberechtigte Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen am politischen, wirtschaftlichen und sozialen Leben ein und wehrt sich gegen jegliche Form von Diskriminierung und Ausgrenzung.

Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien bilden in ihrer Mehrheit innerhalb der multikulturellen Stadt eine wichtige Gruppe. Jede dritte Münchnerin bzw. jeder dritte Münchner hat einen Migrationshintergrund¹.

Die Alterskurve für Menschen mit Migrationshintergrund zeigt, dass der Anteil bei den unter 17-Jährigen, vor allem unter 9-Jährigen, vergleichsweise hoch ist. Bei den bis zu 9-Jährigen haben 53,4 % der Kinder und in der Altersgruppe der 10- bis 17-Jährigen 50,6 % einen Migrationshintergrund².

Der Integrationsbericht der Landeshauptstadt München 2010 stellt fest, dass der höchste Handlungsbedarf nach wie vor in den Bereichen Bildung und Ausbildung besteht³.

Als zentrale Herausforderungen der Gegenwart bezeichnet der Münchner Bildungsbericht 2010 die „deutlich niedrigere Bildungsbeteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund“, „Verstärkung der stadträumlichen Segregation“ sowie den „engen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungsergebnissen“⁴.



Die migrationspezifischen Ergebnisse des Münchner Bildungsberichts sind folgende:

- 44,9 % der Kinder mit Migrationshintergrund haben Sprachförderbedarf.
- Die Wiederholerquote ist bei ausländischen Schüler/innen doppelt so hoch wie bei deutschen Schüler/innen (6,2 zu 3,2 %).
- Nur 41,1 % der ausländischen Schüler/innen konnten 2009 die Berufsschule mit Erfolg abschließen (deutsche Berufsschüler/innen: 72 %).
- Ausländische Schüler/innen verlassen die Schule dreimal so häufig wie deutsche Schüler/innen ohne jeglichen Abschluss (15,2 zu 5,4 %)⁵.

Diese Zahlen aus dem Münchner Bildungsbericht machen deutlich, wie sehr die Bildungschancen der nachwachsenden Migrantengeneration weiterhin eingeschränkt sind.

¹ Die Landeshauptstadt München definiert den Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ als Menschen, die nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert sind, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1955 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. Landeshauptstadt München: Interkultureller Integrationsbericht 2010, S. 41 und S. 53

² Interkultureller Integrationsbericht 2010 der LH München, S. 53

³ Interkultureller Integrationsbericht 2010 der LH München, S. 157

⁴ Münchner Bildungsbericht 2010, S. 15

⁵ Münchner Bildungsbericht 2010, S. 33, S. 49, S. 55, S. 76

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund leben und agieren in zwei- oder mehrsprachigen Kontexten. Für diese mehrsprachigen Kompetenzen und Stärken erfahren sie aber wenig oder kaum Anerkennung. Hinsichtlich der Integrationschancen scheint die Geschlechtszugehörigkeit eine bedeutende Rolle zu spielen. Bei den Schulabschlüssen und Leistungsergebnissen sind die Mädchen mit Migrationshintergrund den Jungen überlegen.

Im Hinblick auf den Bildungsprozess der Kinder ist bei vielen Migrantenfamilien eine Überforderung der Eltern zu beobachten. Ihnen fehlen meistens die materiellen und kulturellen Ressourcen, die für die positive Entwicklung ihrer Kinder erforderlich sind.

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben begrenzte Partizipationsmöglichkeit am politischen und gesellschaftlichen Leben. Die Mitgliedschaft in deutschen Jugendverbänden oder in Jugendorganisationen der politischen Parteien ist eher die Ausnahme. So organisieren sie sich häufig in Gruppen von Gleichaltrigen gleicher Nationalität oder in den Kulturvereinen ihrer Eltern. Dort finden sie Anerkennung und emotionalen Rückhalt. Ihre Freizeitgestaltung hängt vom Grad der erreichten Integration ab. Dabei gibt es Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen. Männliche Jugendliche unterliegen in der Regel den Verboten und Beschränkungen ihrer Eltern nicht so stark wie Mädchen.



Die oben stehenden Daten und Analysen dürfen nicht zu pauschalen Zuschreibungen und stereotypen Bewertungen führen: Nicht alle Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind von den prekären Lebenslagen gleichermaßen betroffen. Der Status Migrant/Migrantin bedeutet nicht per se Benachteiligung und Diskriminierung. Und der Status „deutsch-einheimisch“ bedeutet nicht per se Privilegierung und gesellschaftlicher Chancenreichtum.

Auch bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die von den prekären Lebenslagen betroffen sind, kann man

eine tendenzielle Auflösung des Zusammenhangs von Herkunft und Lebenschancen erkennen. Diese haben offenbar individuelle Integrationsstrategien entwickelt, die es ihnen erlauben, im Spannungsfeld unterschiedlicher Anforderungen (etwa zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft oder zwischen Elternhaus und Schule) einen sozialen Aufstieg vorzubereiten, ohne mit den sprachlichen und kulturellen Bindungen ihrer Herkunft brechen zu müssen. Eine ressourcen- und stärkenorientierte interkulturelle Arbeit setzt genau daran an und unterstützt Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung einer individuellen Integrationsstrategie.

Es gibt auch Jugendliche mit Migrationshintergrund, für die die Kategorien „Kultur“, „Ethnie“, „Religion“ als Charakterisierung von Unterschieden oder für die Analyse ihrer gesellschaftlichen Integration keine nennenswerte Rolle mehr spielen. Angesichts der weitgehenden Heterogenität der Lebenswelten und hybriden Identitäten⁶ kann ein Rückgriff auf solche Kategorien bei solchen Jugendlichen nicht mehr tragfähig sein.

⁶ Hybride Identität bedeutet, dass ein Mensch sich zwei oder mehreren kulturellen Räumen gleichermaßen zugehörig fühlt.

Es ist deshalb notwendig, zwar gesellschaftliche Marginalisierung und Benachteiligung von Migrant/inn/en im pädagogischen Handeln zu berücksichtigen, gleichzeitig aber zum Ziel und zum Ausgangspunkt unserer Pädagogik immer das Individuum mit seinen ganz besonderen Lebensbedingungen, Ressourcen und Bedürfnissen zu machen⁷. Im Fokus der pädagogischen Bemühungen sollte die spezifische Lebenssituation des Einzelnen stehen.

Migrationspädagogische Herausforderungen: Interkulturelle Arbeit und Integration

Kinder- und Jugendarbeit in den Einrichtungen des KJR München-Stadt muss sich selbstverständlich mit den demografischen Entwicklungen, heterogenen Lebenswelten und der spezifischen Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund auseinandersetzen und Angebote entwickeln, die dieser Realität gerecht werden.

Interkulturelle Arbeit im Sinne des friedlichen Zusammenlebens in so einer heterogenen Gesellschaft, deren Mitglieder sich ganz unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Orientierungen und Identitäten zugehörig fühlen, erfordert die Akzeptanz, Wertschätzung und Anerkennung anderer Lebenswelten und ein hohes Maß an gegenseitiger Verständigungsbereitschaft. Interkulturelle Arbeit hat die zentrale Aufgabe, die **interkulturelle Kompetenz** zu vermitteln (siehe unten). Ein friedliches Miteinander in einer multikulturellen Gesellschaft kann nur in der Akzeptanz gemeinsamer Grundwerte



gelingen und wachsen. Zentrale Grundwerte sind die universell gültigen Menschenrechte und im Grundgesetz verankerten Grundrechte wie z.B. Achtung der Menschenwürde, Gleichberechtigung von Mann und Frau, Religionsfreiheit, Demokratie etc. Diese Grundrechte und -pflichten rahmen die gesamte pädagogische Arbeit ein und schließen damit die Toleranz gegenüber jeglicher Form von Intoleranz aus.

Interkulturelle Kompetenz ist ein Bündel von Fähigkeiten, die es einer Person ermöglichen, in einer kulturellen Überschneidungssituation, kultursensibel zu handeln. Sie ist eine Basiskompetenz für alle, die mit Kindern und Jugendlichen pädagogisch arbeiten.

⁷ Diesem pädagogischen Ansatz liegt ein erweiterter und dynamischer Kultur- und Identitätsbegriff zu Grunde. Kultur wird hier als System von Bedeutungen verstanden, das ständig im Entstehen begriffen ist. Kultur wird von den Individuen nicht nur angeeignet und verteidigt, sondern verworfen und verändert. Kulturalistische Argumentation ist mit der ständig wachsenden Heterogenität einer Gesellschaft nicht vereinbar. Dementsprechend ändert sich auch Identität als „Verständnis des Selbst“ dauernd im Verhältnis von Individuum und Gesellschaft.

Interkulturelle Kompetenz besteht aus zwei Komponenten:

- a) Interkulturelle kognitive Kompetenz: Sie besteht aus Kenntnissen über die migrationspezifischen Hintergründe und rechtlichen, ökonomischen, sozialen Bedingungen und über die Binnendifferenzierung der jeweiligen Zielgruppen. Sie setzt aber auch Kenntnisse über die historischen, politischen und kulturellen Prägungen der deutschen Mehrheitsgesellschaft und ihre Bewältigungsstrategien von Integrationsproblemen. Unterschiedliche Methoden des interkulturellen Lernens gehören auch zur kognitiven Kompetenz.
- b) Interkulturelle Handlungskompetenz: Sie umfasst folgende Aspekte: Bereitschaft und Fähigkeit zur Empathie; zur kritischen Reflexion der eigenen kulturellen Prägung; zur Rollendistanz; zur Offenheit gegenüber dem Anderen/Unbekannten und schließlich Dialog- und Aushandlungsfähigkeit.

Integration im Sinne der gleichberechtigten Teilhabe nimmt die individuelle, herkunftsbedingte und strukturelle Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen wahr, stellt kompensatorische Angebote zur Verfügung und strebt dadurch eine nachhaltige Veränderung an, um soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit zu ermöglichen.

Zielgruppen

Als Zielgruppen gelten alle Kinder, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und ihre Familien, die mit ihrer Vielfalt⁸ die Einrichtungen des Kreisjugendring München-Stadt besuchen.

Ziele

- kulturelle Unterschiede anerkennen, Fremdheitserfahrungen thematisieren,
- Bewusstsein für Vielfalt schaffen, Ängste ernst nehmen,
- Entwicklung der interkulturellen Kompetenz unterstützen,
- Bikulturalität und Mehrsprachigkeit als Ressource und Stärke erkennen und fördern,
- Chancengleichheit sichern, Ausgrenzungen verhindern, wechselseitige Integration ermöglichen,
- gewaltfreies Zusammenleben ermöglichen (Demokratieerziehung und -erfahrung), Solidarität, Toleranz und Anerkennung füreinander fördern, in Konfliktsituationen faire Aushandlungsprozesse initiieren,
- Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und Eigeninitiative stärken,
- Partizipation ermöglichen, politische Bildung fördern,
- strukturelle Defizite aufzeigen und Abbaustrategien entwickeln, kompensatorische Leistungen anbieten wie z.B. Förderung der Sprachkompetenz in deutscher Sprache,
- Bekämpfung von Rassismus (anti-rassistische Erziehung), Ethnisierung sozialer Konflikte verhindern, Fremdenfeindlichkeit bekämpfen,
- kultursensible Elternarbeit intensivieren,
- Förderung der Selbsthilfinitiativen und Netzwerke von verschiedenen kulturellen Zielgruppen,
- Förderung des interreligiösen Dialogs⁹

Methoden der interkulturellen Arbeit

Kulturspezifisch: „Raum für Eigenes“

Allen kulturellen Prägungen, Teil-, Minderheiten- und Subkulturen, Zugehörigkeiten und Orientierungen, auch wenn sie nur temporär sind, wird Raum gegeben, sofern die Grundrechte anderer nicht verletzt werden. Hierzu gehört auch Religiosität als Teil der Identität und Lebenspraxis vieler Jugendlicher. Raum in diesem Zu-

⁸ Was unter dem Begriff „Vielfalt“ zu verstehen ist, steht in der Präambel „Pädagogik der Vielfalt“.

⁹ Die gesamte Gesellschaft wird längst mit verschiedenen religiösen Ausdrucksformen konfrontiert. Da alle Kinder und Jugendliche Teil einer multireligiösen Gesellschaft sind, bedürfen sie von klein auf kompetenter Begleitung. Die ist die Vorbeugung gegen religiös intendierte Konflikte. Interreligiöse Bildung dient der Friedenserziehung.

sammenhang bedeutet: umbauter Raum (also z.B. Raumnutzung für bestimmte Gruppen), aber auch sozialer Raum im Sinne von Angebot, Gelegenheit, Unterstützung durch Pädagoginnen und Pädagogen.

Jeder und jedem soll ermöglicht werden

- kulturelle Prägungen, Orientierungen und Traditionen zu leben, zu pflegen und sie darzustellen;
- sich anderen mitzuteilen mit den eigenen Wertvorstellungen, Bedürfnissen, Erwartungen, Ängsten und Enttäuschungen;
- sich (kritisch) auseinanderzusetzen mit der eigenen kulturellen Herkunft und Zugehörigkeit, ihren Prägungen und Ausdrucksformen sowie ihrer Sinnhaftigkeit in bestimmten Lebensbezügen.



Interkulturell: „Austausch zwischen Verschiedenem“

Der Austausch zwischen Individuen und Gruppen unterschiedlicher kultureller Prägungen, Traditionen, Orientierungen und Zugehörigkeiten wird gefördert.

Der interkulturelle Ansatz

- fordert Respekt vor dem Anderen, vor der Differenz;
- informiert über Kulturen und schafft die Möglichkeit, andere Kulturen und Ausdrucksformen kennenzulernen;
- vermittelt zwischen Kulturen;
- übersetzt von einer Kultur in die andere;
- unterstützt die Reflexion unterschiedlicher Kulturstandards, Normen und Werte;
- sucht nach Erklärungen für stereotype kulturspezifische Bilder und Wertvorstellungen, hinterfragt Klischees;
- unterstützt die Selbsterkenntnis im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen und Subkulturen sowie die Bewusstwerdung diskriminierender, rassistischer und sexistischer Mechanismen und Einstellungen;
- zielt auf die Überwindung ethnozentrischer und sonstiger kulturdominanter Bewertungen anderer Lebensformen.

Transkulturell: „Gemeinsamkeiten ermöglichen“

Kinder und Jugendliche werden ermutigt und unterstützt, das Spektrum an gemeinsamen Erfahrungen, Problemlagen, Wünschen, Bedürfnissen und Zielen, die allgemein-menschlicher Art sind oder aus Ähnlichkeiten in der Lebenslage oder der lokalen Lebenssituation entstehen, zu entdecken und in gemeinsamen Aktivitäten, pädagogisch gestützten Aktionen und Maßnahmen umzusetzen.

Dies bedeutet

- die gemeinsame Entwicklung eines Miteinanders mit von allen akzeptierten Regeln;
- das Erkennen und Formulieren gemeinsamer Ziele;
- das Aufstellen übergreifender (z.B. jugendpolitischer, lokaler) Forderungen;
- die Förderung der Solidarität mit benachteiligten Gruppen und Minderheiten;
- die Bildung und Förderung politischen Bewusstseins und einer demokratischen Streitkultur;
- die Verdeutlichung der universellen Menschenrechte und der Globalität vieler Probleme und Bedrohungen (Ökologie, Flucht, Ausbeutung etc.).



INDIKATORENBILDUNG

„Interkulturelle Arbeit und Integration“

Dieses Papier beinhaltet Ziele und Indikatoren, mit denen die „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ im Kreisjugendring München-Stadt weiter qualifiziert werden soll. Die Ziele und Indikatoren betreffen sowohl die Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, aber auch die Arbeit in den Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, die sich in Trägerschaft des KJR befinden. Einige Ziele und Indikatoren gelten nur für dieses Arbeitsfeld im KJR.

Alle Ziele und Indikatoren können nicht vollständig in einem Zuge umgesetzt werden. Wir möchten es den Einrichtungsleitungen und der Fachaufsicht der zuständigen Abteilungsleitungen im Dialog mit den Einrichtungen an die Hand geben, die anzustrebenden Ziele und Indikatoren in Anpassung an die unterschiedlichen Bedingungen und Zielgruppen der Einrichtung immer neu zu vereinbaren und umzusetzen. Hierdurch wird der hohe Stellenwert der Ziele und Indikatoren betont, aber dennoch die Möglichkeit gegeben, auf die konkreten Bedingungen vor Ort einzugehen.



Für die folgenden Bereiche wurden Indikatoren erarbeitet:

- Team
- Besucher/innen
- Angebote
- Umgang mit Differenz/Konfliktkultur
- Teilhabe und Partizipation
- Kultursensible Elternarbeit
- Kooperationen
- Raumnutzung

Team

Qualitätsmerkmale / Qualitätsziele	Indikatoren – Die Qualität lässt sich überprüfen an ...
Es gibt ein multikulturelles Team.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Team setzt sich aus kultursensiblen und interkulturell kompetenten Mitarbeiter/innen/n zusammen.
Verantwortlichkeiten sind festgelegt.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es gibt eine Person, die für den Schwerpunkt hauptverantwortlich ist.
Im Team wird darauf geachtet, dass interkulturelle Kompetenz entwickelt wird.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Möglichst viele Mitarbeiter/innen sind zu den Leitlinien Interkulturelle Arbeit und Integration geschult. ■ Neue Mitarbeiter/innen werden im Rahmen der „Begrüßung neuer Mitarbeiter/innen“ über die Leitlinien informiert. ■ Es findet eine regelmäßige Überprüfung, Thematisierung und Erweiterung der interkulturellen Pädagogik anhand der Leitlinien im Team statt. ■ Das Thema „Umgang mit Vielfalt“ wird beim Klausurtag, in der Teamsitzung etc. miteinbezogen. ■ Die/der im Team für den Schwerpunkt Verantwortliche bildet sich thematisch regelmäßig fort; dies kann durch die Teilnahme am AK Interkult, Teilnahme an Fachtagungen oder Fortbildungsangeboten geschehen.
Es besteht eine Haltung der Toleranz und Wertschätzung gegenüber kulturspezifischen Besonderheiten.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gegenseitige Toleranz und Wertschätzung wird bewusst vorgelebt.
Der Träger sorgt für ausreichende Schulungs- und Fortbildungsangebote zum Thema interkulturelle Arbeit.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es werden Schulungen zu den Leitlinien Interkulturelle Arbeit und Integration angeboten. ■ Es gibt ein ausreichendes Angebot an Fortbildungen zur interkulturellen Pädagogik und zu interkulturellen Inhalten. ■ Es werden Angebote zu kultur- und religionsspezifischen Kenntnissen bereitgestellt.

Besucher/innen

Qualitätsmerkmale / Qualitätsziele	Indikatoren – Die Qualität lässt sich überprüfen an ...
Es wird der gleichberechtigte Zugang zur Einrichtung von Nutzer/innen/n aus verschiedenen Kulturen (auch Teil-/Subkulturen) gefördert.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Eine multikulturelle Besucher/innenstruktur (Geschlecht, Alter, Bildungszugehörigkeit, Behinderung, Religion und (Teil-/Sub-)Kulturen) ist erreicht. ■ Es liegen verschiedene Infomaterialien der Einrichtungen im Stadtteil aus.
Neue und vom Stammpublikum abweichende Personen oder Gruppen werden angesprochen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es ist im Team geprüft worden, ob und wie neue Gruppen erreicht werden können.

Angebote

Qualitätsmerkmale / Qualitätsziele	Indikatoren – Die Qualität lässt sich überprüfen an ...
<p>Das pädagogische Team erkennt die kulturspezifischen Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen an und greift sie auf.</p> <p>Die Kinder werden dabei unterstützt, ihre kulturspezifischen Bedürfnisse zu artikulieren.</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Die kulturspezifischen Bedürfnisse der Teilnehmer/innen werden regelmäßig im Team diskutiert.■ Es gibt Angebote, die die kulturspezifischen Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen aufgreifen.■ Es gibt formale und informelle Formen, die kulturspezifische Bedürfnisse zu artikulieren.■ Die Kinder und Jugendlichen artikulieren ihre kulturspezifischen Bedürfnisse.
<p>Es wird ein breites Spektrum an Angeboten entwickelt und vorgehalten und innerhalb der Angebote ist kulturelle Offenheit gegeben.</p>	<p>Das Angebotsspektrum umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Angebote und Hilfsangebote, in denen kulturspezifische Kompetenzen (Sprache, Musik, Tanz etc.) der Kinder und Jugendlichen aufgegriffen sind.■ Angebote, in denen sich die verschiedenen Kulturen vorstellen und präsentieren können.■ Räume zum Erlernen einer offenen interkulturellen Diskussions- und Gesprächskultur.■ Angebote, in denen die Besucher/innen interkulturelle Gemeinsamkeiten entdecken und formulieren können.
<p>Die Vielfalt in der Einrichtung wird genutzt, um den Umgang mit Differenz zu erlernen.</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Angebote sind bereitgestellt, die Kindern und Jugendlichen eine kritische Selbstreflexion (im Sinne der Zugehörigkeit zu einer Herkunftskultur) ermöglichen.■ Es gibt Lernfelder für diskursive Auseinandersetzungen mit anderen Meinungen und Lebensentwürfen.■ Es gibt Lernfelder für die Förderung der Konfliktkompetenz bei Kindern und Jugendlichen.■ Es gibt Räume zum Erlernen einer offenen Diskussions- und Gesprächskultur.■ Konflikte werden zugelassen und aufgegriffen.■ Es gibt Gelegenheiten, bei denen die Besucher/innen Gemeinsamkeiten entdecken und formulieren können.

Umgang mit Differenz/Konfliktkultur

Qualitätsmerkmale / Qualitätsziele	Indikatoren – Die Qualität lässt sich überprüfen an ...
Differenz wird wahrgenommen, anerkannt und wertgeschätzt.	<ul style="list-style-type: none">■ Ethnische und kulturelle Unterschiede werden als Bereicherung gewertet und nicht als Problem.■ Differenzen und Gemeinsamkeiten werden thematisiert.■ Kinder und Jugendliche können ihre Individualität und Verschiedenheit zeigen.■ Es werden individuelle Lösungen gesucht.■ Ressourcen stehen zeitlich und räumlich so zur Verfügung, dass Vielfalt gelebt werden kann.■ Es gibt eine Balance zwischen Neben- und Miteinander (Eigenes und Teil des Ganzen sein).■ Namen oder andere relevante kulturspezifische Bezeichnungen werden richtig ausgesprochen und geschrieben.
Konflikte werden in der Einrichtung nicht automatisch ethnisiert.	<ul style="list-style-type: none">■ Es findet ein Diskurs/Austausch über ethnischen Zuschreibungen statt. (Die eigene ethnische Brille wird reflektiert.)
Es sind pädagogische Kompetenzen zum Umgang mit Kulturkonflikten im Team vorhanden.	<ul style="list-style-type: none">■ Das Team verfügt über Kompetenzen für Konfliktbewältigung und erarbeitet Konfliktlösungsstrategien.■ Es gibt gemeinsam entwickelte Regeln in der Einrichtung, deren Transparenz und konsequente Umsetzung sichergestellt ist.

Teilhabe und Partizipation

Qualitätsmerkmale / Qualitätsziele	Indikatoren – Die Qualität lässt sich überprüfen an ...
Die Teilhabe von kulturellen Minderheiten wird bewusst gefördert. Sie werden dabei unterstützt, sich einzubringen und zu beteiligen. Es gelten die Leitlinien Partizipation des KJR.	<ul style="list-style-type: none">■ Strukturierte und situative Mitbestimmungsmöglichkeiten sind daraufhin überprüft, ob sich kulturelle Minderheiten einbringen können.
Gleichberechtigter Zugang aller Kinder und Jugendlichen zu allen Ressourcen in der Einrichtung ist gegeben.	<ul style="list-style-type: none">■ Das Raumangebot steht allen zur Verfügung.■ Wenn es möglich ist, werden mehrsprachige Informationsmaterialien (v.a. für Eltern) bereitgestellt.

Kultursensible Zusammenarbeit mit den Eltern in den Kindertageseinrichtungen

Qualitätsmerkmale / Qualitätsziele	Indikatoren – Die Qualität lässt sich überprüfen an ...
Das Gremium des Elternbeirates wird in die kultursensible Pädagogik einbezogen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern wird im Team praktiziert. ■ Es besteht ein Austausch im Team über die Bedeutung einer kultursensiblen Elternarbeit. ■ In Gesprächen mit den Eltern werden kulturspezifische Besonderheiten aufgenommen, anerkannt und berücksichtigt. ■ Räume und Angebote für kulturspezifische Bedürfnisse der Eltern werden bereitgestellt (je nach Gegebenheit der Einrichtung). ■ Es gibt eine Strategie, wie Eltern aktiviert werden. ■ Es gibt einen Austausch mit anderen Einrichtungen zu dem Thema.
Elternkontakt und Elternarbeit wird unter Berücksichtigung der Parteilichkeit für die Kinder und Jugendlichen aktiv hergestellt, gepflegt, gestärkt und umgesetzt.	
Es besteht eine Offenheit für kulturelle Wünsche, Anliegen und Anregungen der Eltern.	
Es gibt ein Konzept für eine (rollen)reflexive Zusammenarbeit mit den Eltern.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es gibt einen Austausch über kulturell unterschiedliche (Rollen-) Verständnisse. Im Team werden auch andere Rollenmuster vorgelebt.
Die Sprachkompetenz von mehrsprachigen Eltern wird als Ressource begriffen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sprachkompetenzen der Eltern werden im Alltag der Einrichtung genutzt (z.B. bei Elternabenden, bei der Erstellung von Werbeflyern).

Kooperationen

Qualitätsmerkmale / Qualitätsziele	Indikatoren – Die Qualität lässt sich überprüfen an ...
Kooperationen werden entwickelt und gepflegt.	<p>Es besteht eine Kooperation im Sozialraum zu kulturellen Einrichtungen, z.B. Schulen, Vereinen, BA etc.</p> <p>Schulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Es werden interkulturelle Projekte entwickelt und durchgeführt. ■ In den Kindertageseinrichtungen werden Deutschkurse durchgeführt. <p>Vereine, Verbände und Einrichtungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Es bestehen Kooperationen zur Realisierung von kulturspezifischen Projekten und Maßnahmen (Migrant/inn/envereine u.a.). <p>Bezirksausschuss (BA):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Es besteht ein regelmäßiger Austausch über die Belange der Kinder und Jugendlichen mit dem zuständigen BA. <p>Elternarbeit in der Einrichtung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Das Team hat ein Konzept, ob und wie Eltern die Räumlichkeiten nutzen. ■ Eltern nutzen die Einrichtung (nach Möglichkeit und unter Berücksichtigung der Parteilichkeit für Kinder und Jugendliche).

Raumnutzung

Qualitätsmerkmale / Qualitätsziele	Indikatoren – Die Qualität lässt sich überprüfen an ...
Raumnutzung für unterschiedliche kulturelle Gruppen wird ermöglicht.	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="769 324 1439 398">■ Es gibt einen Plan, wie das Haus genutzt wird (Auslastungsplan/Hausordnung).<li data-bbox="769 398 1439 539">■ Die Fremdnutzungsmöglichkeit (unter Berücksichtigung der nachbarschaftlichen Gegebenheiten/der Konzeption) ist im Stadtteil veröffentlicht (Öffentlichkeitsarbeit, Verweis auf der Homepage).<li data-bbox="769 539 1439 611">■ Unterschiedliche kulturelle Gruppen nutzen die Einrichtung.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Kreisjugendring München-Stadt
im Bayerischen Jugendring;
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Paul-Heyse-Str. 22, 80336 München
Telefon: 089/51 41 06-0
Telefax: 089/51 41 06-45
E-Mail: info@kjr-m.de
www.kjr-m.de
Verantwortlich: Tom Rausch, KJR-Vorsitzender

© November 2012

Steuerung und inhaltliche Verantwortung
Elly Geiger, Referentin für Grundsatzfragen, KJR
Cumali Naz, Beauftragter für interkulturelle Kinder- und Jugendarbeit, KJR

Die Evaluation wurde durchgeführt von
zweiplus Beratung Entwicklung Evaluation
Lanzstraße 7
80689 München
info@zweiplus.org
www.zweiplus.org

Petra Stockdreher, Tunay Önder

In dieser Publikation wird die Kurzfassung der Ergebnisse der Evaluation der Leitlinien „Pädagogik der kulturellen Vielfalt“ (Seiten 7-21) veröffentlicht. Der gesamte Evaluationsbericht (Langfassung) ist als Datei erhältlich beim:

Kreisjugendring München-Stadt
Referat für Grundsatzfragen
Monika Wenzig, Tel. 089/51 41 06-40
E-Mail: m.wenzig@kjr-m.de

Layout:
project plan B Werbeagentur

Die Fotos in der Broschüre sind von Maro Nikolaidou, die als Pädagogin beim KJR arbeitet und mit Jugendlichen Fotoprojekte zu unterschiedlichen Themen durchführt.



Gefördert aus Mitteln der
Landeshauptstadt München



