CHRISTLICHE INITIATIVE CIL
INTERNATIONALES LERNEN

Akzeptanz
für kulturelle Vielfalt

DOKUMENTATION

Für die finanzielle Unterstützung danken wir:

HESSEN
Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen

Stadt Wien Kultur

HESSEN
Hessische Staatskanzlei –
Staatsministerin für Bundes-
und Europaangelegenheiten

ZukunftsFonds
der Republik Österreich

WELTKIRCHE
im Bistum Limburg

Bildungskommission
der Evangelischen Kirche
A.u.H.B. in Österreich

Erasmus+

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Akzeptanz
für kulturelle Vielfalt

erinnern • entwickeln • erproben

Inhalt

05 I. **Editorial**
06 II. **Die beteiligten Organisationen:** ihre Standorte und Kontexte
08 III. **Akzeptanz ist mehr als Toleranz**
14 IV. **Projekt-Design**

16 V. **Willkommenskultur ist mehr** – partizipative Prozesse
in der Aufnahme von Geflüchteten
Werkstatt in Neu-Isenburg/Dreieich
24. bis 26. Januar 2018
22 VI. **Erinnern auf europäisch:**
biografisch – dialogisch – gemeinsam
6. bis 8. Juni 2018 in Wien
26 VII. **Unterstützung von Menschen mit Migrationserfahrung**
in Polen – Theorien und Praktiken
Antidiskriminierungswerkstatt
15. bis 17. November 2018 in Warschau
32 VIII. **Impressionen der Workshops**

34 IX. **Die Suche nach Bedingungen des Gelingens** –
Praxisforschung und Evaluation
39 X. **Bedingungen des Gelingens** – Empfehlungen

43 **Impressum**
Quellennachweis

I. Editorial

Suchen ist ein Prozess und Dialog ist ein Prozess. Die vorliegende Broschüre dokumentiert einen europäischen Dialog über Akzeptanz für kulturelle Vielfalt und Methoden, diese zu befördern. An diesem Dialog waren Sozialpädagog*innen, Lehrer*innen und Multiplikator*innen aus vier europäischen Ländern beteiligt, die in staatlichen Einrichtungen und in Nicht-Regierungsorganisationen Lernen mit Erwachsenen gestalten.

Die Kontexte der beteiligten Organisationen hinsichtlich der kulturellen Vielfalt sowie die strukturellen Rahmenbedingungen für ihr Engagement unterschieden sich beträchtlich. Gleichwohl ist die Zuwanderung von Menschen aus anderen Ländern nur ein Faktor, der auf die gesellschaftlichen Wandlungsprozesse zu mehr Pluralität und Vielfalt einwirkt. Akzeptanz für Vielfalt ist eine Aufforderung zum respektvollen Umgang mit Menschen in ihrer Individualität.

Das Projekt „Akzeptanz für kulturelle Vielfalt – erinnern, entwickeln, erproben“ beinhaltete einen 2jährigen (2017 - 2019) Dialog in mehreren Realisierungsformen: Face to face-Begegnungen in Workshops und transnationalen Treffen, elektronisch gestützte Begegnungen per Skype und Blog. Aus diesen Begegnungen gestaltete sich ein Netz der Kommunikation, des Lernens und der Suche.

Gesucht haben wir nach den Bedingungen für das Gelingen von Lernprozessen, aus denen Akzeptanz für Vielfalt entstehen kann. Das Ergebnis dieser Suche stellen wir in dieser Broschüre vor.

Damit behaupten wir keine sicheren Erfolgsrezepte. Lernen ist stets ein offener, mit Überraschungen verbundener Vorgang. Vielmehr möchten wir zu weiterem Suchen und Erproben ermutigen.

Dr. Monika Treber (Projektleitung)

II. Die beteiligten **Organisationen**:

Frankfurt am Main (Stand 2019)
- Einwohnerzahl: **750.000**
- Mit Migrationshintergrund: **384.000 (51%)**
- Geflüchtete: **4.661 (0,62%)**

Christliche Initiative Internationales Lernen e.V. (CIL)

in Kooperation mit dem
Diakonischen Werk Offenbach – Dreieich – Rodgau
Bereich Flüchtlingsarbeit

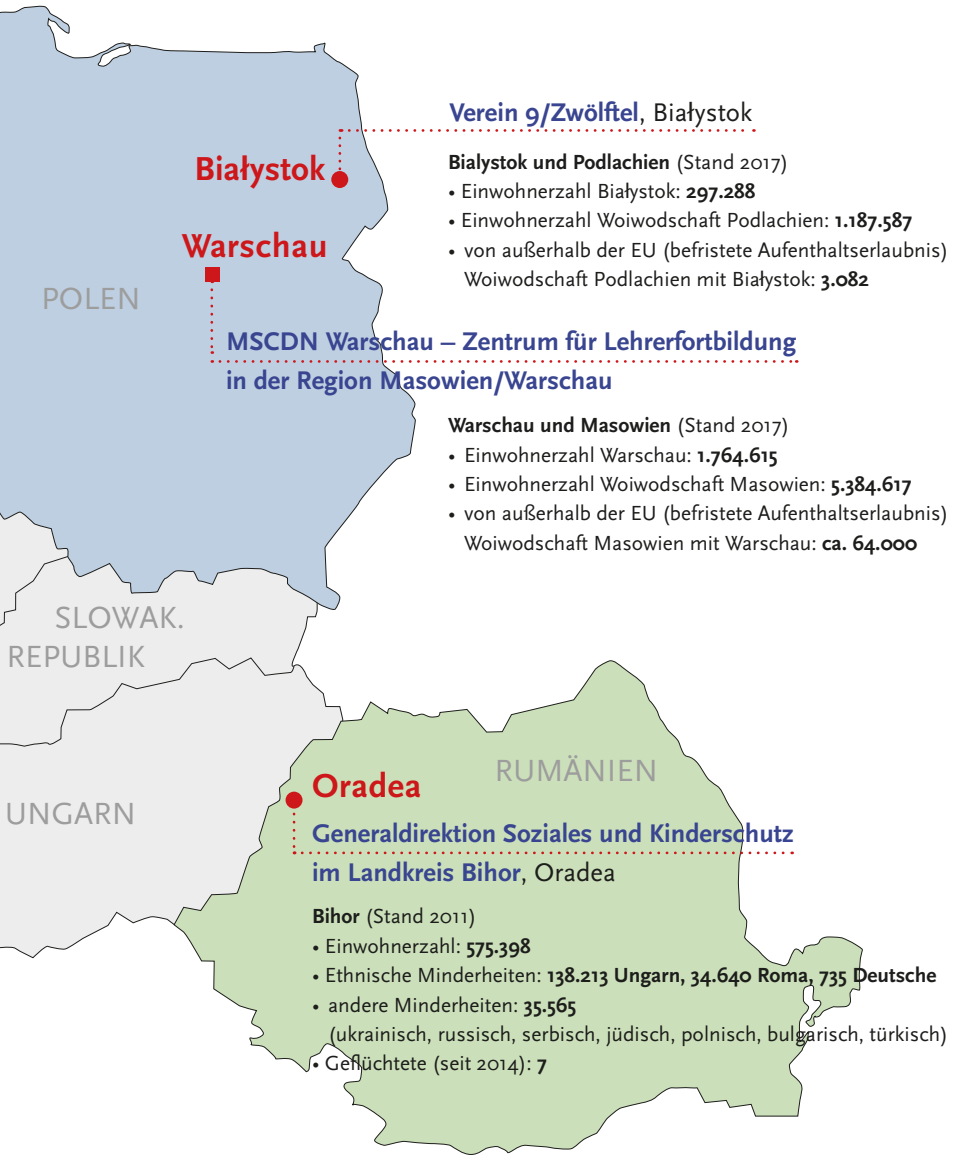
Landkreis Offenbach (Stand 2018)
- Einwohnerzahl: **354.092**
- Mit Migrationshintergrund: **106.229 (ca. 30%)**
- Geflüchtete: **5.258 (1,49 %)**

Evangelische Akademie Wien

Wien (Stand 2018)
- Einwohnerzahl: **1.888.776**
- Mit ausländischer Herkunft: **759.564**
- Grundversorgung als Asylwerbende: **19.340**

Quellennachweise S. 43, Impressum
Karte: R. Schneider

ihre **Standorte** und **Kontexte**



Verein 9/Zwölftel, Białystok

Bialystok und Podlachien (Stand 2017)
- Einwohnerzahl Białystok: **297.288**
- Einwohnerzahl Woiwodschaft Podlachien: **1.187.587**
- von außerhalb der EU (befristete Aufenthaltserlaubnis) Woiwodschaft Podlachien mit Białystok: **3.082**

MSCDN Warschau – Zentrum für Lehrerfortbildung in der Region Masowien/Warschau

Warschau und Masowien (Stand 2017)
- Einwohnerzahl Warschau: **1.764.615**
- Einwohnerzahl Woiwodschaft Masowien: **5.384.617**
- von außerhalb der EU (befristete Aufenthaltserlaubnis) Woiwodschaft Masowien mit Warschau: **ca. 64.000**

Generaldirektion Soziales und Kinderschutz im Landkreis Bihor, Oradea

Bihor (Stand 2011)
- Einwohnerzahl: **575.398**
- Ethnische Minderheiten: **138.213 Ungarn, 34.640 Roma, 735 Deutsche**
- andere Minderheiten: **35.565** (ukrainisch, russisch, serbisch, jüdisch, polnisch, bulgarisch, türkisch)
- Geflüchtete (seit 2014): **7**

III. **Akzeptanz** ist mehr als **Toleranz**

Akzeptanz und Toleranz sind Haltungen, die in von Vielfalt geprägten Gesellschaften unbedingt benötigt werden. Sie sind aber nicht identisch. ***„Akzeptieren“*** *bedeutet gutheißen, wertschätzen, annehmen – beschreibt also einen aktiven Vorgang; dagegen bezeichnet* ***„tolerieren“*** *eine duldende Hinnahme. Zwischen den beiden Begriffen besteht eine Lücke, die durch Lernen geschlossen werden kann.*

Was können Organisationen der Erwachsenenbildung tun, um eine Haltung der Akzeptanz zu befördern?

Diese Frage stellte sich die NGO „Christliche Initiative Internationales Lernen e.V.“ (CIL) im Sommer 2016 vor dem Hintergrund der Fluchtbewegungen in die Staaten der Europäischen Union. Die Aufnahme einer großen Zahl von zugewanderten Menschen in die Gesellschaft ist notwendig mit der Frage verbunden, wie dafür Akzeptanz in der aufnehmenden Bevölkerung gewonnen werden kann.

Als CIL haben wir uns von der Aufgabe herausgefordert gesehen, einen Dialog über das Gewinnen von Akzeptanz durch politische Bildung zu gestalten. Und zwar einen europäischen Dialog. Nach einer europäischen Konsultation im Herbst 2016 entstand das Konzept für das Projekt:

Die Suche beginnt …

„Akzeptanz für kulturelle Vielfalt – erinnern, entwickeln, erproben“

das wir von 2017 - 2019 zusammen mit Partnerorganisationen aus Österreich, Polen und Rumänien realisierten.

Wir – das sind:

Die **Christliche Initiative Internationales Lernen e.V.**
in Frankfurt am Main, als koordinierende Organisation,
in Kooperation mit dem **Diakonischen Werk Offenbach-Dreieich-Rodgau**,
Bereich Flüchtlingsarbeit

zusammen mit den Partnerorganisationen:
Evangelische Akademie Wien
Masowisches kommunales Zentrum für Lehrerfortbildung
(MSCDN), Warschau
Verein 9/Zwöftel, Białystok
Generaldirektion Soziales und Kinderschutz im Landkreis Bihor, Oradea

Teilnehmer*innen Workshop 1

Was wollte das Projekt?

In einem zweijährigen Dialog-Prozess tauschten wir Praxiserfahrungen aus, erprobten Methoden und lernten Konzepte kennen. Dabei gingen wir davon aus, dass drei Aspekte besonders wichtig sind, wenn sich Einstellungen zur kulturellen Vielfalt ändern sollen: die Erinnerung an historische Erfahrungen mit der Aufnahme von Geflüchteten; die Erfahrungen, die vor Ort mit einem partizipativen Vorgehen gemacht werden und die Auseinandersetzung mit den eigenen Vorbehalten (unconscious biases).

Unser Ziel

„Bedingungen des Gelingens“ für partizipative und historisch reflektierte Arbeitsformen zur Förderung von Akzeptanz aufzuspüren.

Workshop Warschau – Begegnung ohne Worte

... und viele Fragen

Der Prozess und die Arbeitsweise

Für den Prozess im Projekt waren vier Elemente bestimmend: die Lerngruppen, drei europäische Workshops, ein halböffentlicher Blog zum Austausch von Evaluationen und die transnationalen Treffen des Projektteams.

Die Lerngruppen

Jede Partnerorganisation stellte eine Lerngruppe zusammen, die 3 bis 9 Personen umfasste. Die Mitglieder der Lerngruppen sind als Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen, Pädagog*innen, Assistent*innen und Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit oder Bildungsarbeit der Partnerorganisationen tätig.

Die Workshops

Im Verlauf des Jahres 2018 fanden drei europäische Workshops statt, die die Aspekte „Partizipation", „Erinnerungsarbeit" und „Antidiskriminierung" aufgriffen. Zu den drei internationalen Workshops entsandten die Lerngruppen jeweils 3 bis 7 Mitglieder. Dazu kamen Tagesgäste. In den Workshops präsentierten Teilnehmer*innen eigene Arbeitserfahrungen und Konzepte, erprobten Methoden biographischen Arbeitens und der Antidiskriminierungsarbeit.

Blog

Zwischen den Workshops trafen sich die Mitglieder der Lerngruppen zur Vor- und Nachbereitung und stellten ihre Evaluationen in einen (halböffentlichen) Blog ein. Die Beiträge wurden übersetzt und waren in den Sprachen Deutsch, Polnisch, Rumänisch für alle Mitglieder der Lerngruppen zugänglich.

Transnationale Treffen des Projektleitungsteams

Die koordinierenden Personen der Partnerorganisationen trafen sich persönlich in Verbindung mit den Workshops und zu einem längeren Auswertungstreffen in Oradea. Zwischen den Treffen konsultierten sie sich in regelmäßigen „Skype-Konferenzen".

Stimmen der Partnerorganisationen zur **Motivation für die Teilnahme**

Warschau

*„Das MSCDN führt Schulungen und Projekte durch, um Lehrer*innen und Direktoren*innen zu ermutigen, über die Themen wie Toleranz und Akzeptanz kultureller Vielfalt nachzudenken. Es war eben unsere Motivation, dem Projekt beizutreten, um unsere Fähigkeiten und unser Wissen über Aktivitäten und Strategien der Antidiskriminierungsarbeit und der Einbeziehung von Kindern / Jugendlichen und ihren Familien in das Leben einer pluralen Gesellschaft zu stärken."*

Wien

„Im Qualitätsverbund der Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Bildungswerke, dem die Evangelische Akademie Wien angehört, haben wir uns verpflichtet, mit Bildungsangeboten die Pluralitäts- und Verständigungsfähigkeit von ethischen Überzeugungen und kulturellen Lebensformen zu fördern. Transnationaler Austausch und Vernetzungen sind gute Möglichkeiten, um gegenseitiges Verständnis und die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene zu fördern, und neue Methoden und Ansätze auszutauschen."

Oradea

„Wir waren interessiert an der Personalentwicklung für die Arbeit mit verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Multikulturell zusammengesetzte Teams werden in Zukunft eine immer häufiger anzutreffende Arbeitsform sein. Unterschiedliche Arbeitsstile, die sich etwa in Problemlösungsstrategien, im Umgang mit Zeit oder im Besprechungsmanagement zeigen, müssen erst erkannt und dann aufeinander abgestimmt werden."
(Generaldirektion Soziales und Kinderschutz, Oradea)

Białystok

*„Unsere ursprüngliche Motivation als Verein 9/Zwölftel bestand darin, eine internationale Zusammenarbeit mit Organisationen aufzubauen, die ein ähnliches Tätigkeitsprofil haben wie wir: Menschenrechte, nachhaltige Entwicklung, Gleichheitsperspektive, Antidiskriminierungsarbeit, interkulturelle Bildung und Erlangung einer europäischen Perspektive, nicht nur lokal wie bisher. Als eine kleine, örtliche NGO in Białystok mit mehrjähriger Erfahrung wollten wir auch unseren derzeitigen Kontext und unseren Status als NGO mit anderen derartigen Organisationen vergleichen und analysieren. Wir wollten auch Erfahrungen in der Arbeit mit Migranten*innen und Geflüchteten sammeln."*

Akzeptanz für kultur

erinnern • entwickeln •

PROJEKT-TEAM
für Steuerung, Moderation & Evaluation;
Koordinator*innen der
Partnerorganisationen

Work
Willkomr
ist

Work
Erir
a
euro

8. bis 10. Juni 2018
Wien

Lerngruppe
Warschau

Work
Antidiskri
wer

Lerngruppe
Wien

Lerngruppe
**Frankfurt/
Dreieich**

elle Vielfalt
erproben
shop 1
menskultur
mehr
24. bis 26. Januar
2018
Neu-Isenburg/
Dreieich
BLOG
für Fragen,
Kommentare
& Feedback
shop 2
nnern
uf
päisch
SKYPE
für Kommunikation
des Projektteams
shop 3
minierungs-
kstatt
15. bis 18.
November
2018
Warschau
Lerngruppe
Oradea
Lerngruppe
Białystok

Willkommenskultur ist mehr – partizipative Prozesse in der Aufnahme von Geflüchteten

Werkstatt in Neu-Isenburg/Dreieich, 24. bis 26. Januar 2018

„Es wirkt, als mache jemand das Fenster auf – die Luft wird frischer", mit diesem Ausruf reagiert G. aus Białystok auf die Berichte von der Aufnahme von Geflüchteten in Neu-Isenburg. „Man könnte neidisch werden" angesichts der ablehnenden Reaktionen in Polen. Kommt mit der Aufnahme von Geflüchteten tatsächlich „frische Luft in die Region"? wie G. meinte, oder ist der Ausruf einer idealisierenden Darstellung der Verhältnisse geschuldet?

Im Jahr 2015 kamen ca. 10.000 Geflüchtete in das Rhein-Main-Gebiet (ca. 75.000 Geflüchtete nach Hessen). Sie wurden auf die verschiedenen Kommunen der Region verteilt und erhielten in Gemeinschaftsräumen eine erste Unterkunft. Nachbarschaften veränderten sich. Bürgerinnen und Bürger reagieren – hilfsbereit, engagiert, aber auch irritiert, ängstlich und skeptisch. Dabei ist die Bevölkerung in der Rhein-Main-Region schon seit vielen Jahren multikulturell gemischt. Doch so viele Menschen in so kurzer Zeit?

In der Werkstatt in Neu-Isenburg (nahe Offenbach/Frankfurt a.M.) gingen wir der Frage nach, wie die Aufnahme von 2.000 Geflüchteten im Landkreis Offenbach gelang, wer daran beteiligt war und was die Beteiligten dabei lernten.

Uns leitete die These: **Akzeptanz entsteht durch Partizipation**. Bürgerinnen und Bürgern, die sich für die Integration von Geflüchteten engagieren, haben Einfluss auf die Veränderung von Einstellungen in ihrer Umgebung. Sie sind selbst in ihrem Engagement Lernende und können das Lernen anderer im sozialen Umfeld anregen. Aber welche Bedingungen benötigt dieses

Lernen, damit es auf individueller und institutioneller Ebene gelingen kann? Welche Umwelt-Wirkung kann es erzeugen?

Eine Werkstatt mit der CIL?

Die CIL gestaltet seit vielen Jahren internationale Dialog-Projekte, die zu einem vertieften Verständnis von Gerechtigkeit und Solidarität beitragen sollen. Wesentliches Prinzip unserer Dialog-Arbeit ist ein Lernverständnis, das auf dem Bewusstwerden und dem Teilen von Wissen beruht. Es ist ein erkundendes Lernen mit Menschen ganz unterschiedlicher Professionen, Kontexte und Erfahrungen. Die verschieden Perspektiven beim Erkunden sehen wir als Chance zum Verstehen.

Arbeit mit der Partizipationspyramide

Einführung von Monika Treber

Was haben wir gemacht? Schlaglichter

Ein einführender Vortrag stellte das Modell der Partizipationspyramide vor und erklärte die verschiedenen Stufen. Die Teilnehmenden tauschten sich über ihr Verständnis von Partizipation aus und nutzten das Modell zur Überprüfung ihrer Praxis.

Alle bewegten sich in der Region und suchten Orte auf, an denen sich Geflüchtete aufhalten (müssen) und Unterstützung finden. Beim Besuch der Hugenottenkirche und des Heimatsmuseums zeigte sich, wie prägend die Erinnerung an Vertreibung und Aufnahme für das Selbstverständnis der Stadt ist.

Gesprochen wurde mit Vertreterinnen und Vertretern von Kirchengemeinden, dem Integrationsbeauftragten der Stadt, mit Unterstützer*innen von Geflüchteten, der Leiterin des „Cafe-Grenzenlos“ und einigen Besucher*innen. Beim Abendessen in einer Gemeinschaftsunterkunft für 70 Geflüchtete berührten die Freundlichkeit und der Stolz der afghanischen Frauen, die für die Besucher*innen gekocht hatten.

Im Cafe „Grenzenlos“

Was wichtig ist, bei der Begleitung Geflüchteter

Im benachbarten katholischen Gemeindezentrum gaben Sozialpädagog*innen des Diakonischen Werkes Offenbach-Dreieich-Rodgau in Rollenspielen Einblick in den Beratungsalltag in der Gemeinschaftsunterkunft und berichteten von Irritationen, Hindernissen und Gelungenem.

Bewohner*innen der Unterkunft sprachen in kleinen Gruppen über ihre Erfahrungen des Ankommens und ihre Wünsche. Die Gäste aus den ver-

schiedenen europäischen Ländern fragten nach der rechtlichen Situation der Aufgenommenen und der Ausstattung der Unterkünfte. In der Zwischenauswertung verglichen sie das Beobachtete mit den Bedingungen in ihren Ländern.

Methodische Überlegungen

Wir haben die Werkstatt als Rekonstruktion eines Prozesses von „Community Learning“ zur Entwicklung von Akzeptanz angelegt. „Community Learning“ verbindet Gemeinwesenarbeit mit Bildungsarbeit. Es nimmt die informellen Lernprozesse ernst, die stattfinden, wenn Menschen sich in ver-

Im Stadtmuseum: Ausstellung „Da-Sein“ Bericht zu den Erfahrungen von Unterstützer*innen

netzten Aktivitäten für die Verbesserung ihrer konkreten Lebenssituationen einsetzen. Es begreift den öffentlichen Raum mit seinen Einrichtungen und Strukturen als Lernort und bezieht sich wertschätzend auf die Ressourcen und das Alltagswissen der Bürger*innen.

Die Teilnehmenden der Werkstatt waren dazu eingeladen, die Prozesse und Erfahrungen aus der Aufnahme von Geflüchteten in der Region Neu-Isen-

burg/Dreieichenhain unter dem Blickwinkel der „Lerngelegenheiten“ zu erkunden und zu reflektieren. In der Reflexion konnten die entdeckten Lerngelegenheiten und Anstöße zum Überdenken bisheriger Deutungsmuster mitgeteilt und bewertet werden.

Rollenspiel: Beratung in der Gemeinschaftsunterkunft

Europäisches Nachbarschaftsfest – ganz in Weiß

Akzeptanz entwickeln – was wurde entdeckt?

- Das Konzept „Community Learning“ lenkte den Blick auf die soziale Einbettung der Initiativen und ihre Verflechtungen mit dem Umfeld.
- Es ist wichtig, privates und öffentliches Engagement zu verbinden, unterschiedliche Akteure (Vereine, Bürgerinitiativen, Kirchengemeinden, soziale Einrichtungen) zu identifizieren und als Unterstützer*innen zu gewinnen und zu vernetzen.
- Leitpersonen, die an frühere Erfahrungen mit der Aufnahme von Geflüchteten und deren Integration erinnern, können eine bedeutsame Rolle für die Plausibilität des aktuellen Engagements spielen.
- Unterstützung muss sich auf konkrete Probleme beziehen. Dadurch ist Partizipation möglich. Mit der Überschaubarkeit der Aufgabe nehmen Offenheit und Hilfsbereitschaft zu.

- Partizipative Prozesse sind leicht irritierbar. Sie benötigen langen Atem und sichere materielle, rechtliche und politische Rahmenbedingungen.
- Die Unsicherheit über die Bleibeperspektiven und die Sorge um die Angehörigen halten die Geflüchteten „gefangen". Offenheit für Vielfalt erfordert angst-freie (sozialgesicherte) Lebensumstände.
- Kommunikationshemmnisse wie Sprache und Zeit erschweren das Kennenlernen und Verstehen, sie schränken Partizipation und Akzeptanz ein. Eigene Vorurteile und Erwartungen holen die Beteiligten im Alltag immer wieder ein.
- Wichtig sind soziale Konsultationen und Transparenz – es darf „nichts Verstecktes" geben, Ängste und andere Meinungen müssen zum Ausdruck gebracht werden können.
- Sprache schafft Realität, wenn aus Zugewanderten „Neubürger*innen" werden.

Themenbezogene Literatur und Links:

Straßburger, Gaby/Rieger, Judith (Hrsg.): **Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe**. –Weinheim und Basel 2014. **http://www.partizipationspyramide.de/**

Milena Riede (2017): **Brückenbau und Demokratieförderung durch Gemeinwesenarbeit in heterogenen Nachbarschaften**. In: sozialraum.de (9) Ausgabe 1/2017. **https://www.sozialraum.de/brueckenbau-und-demokratiefoerderung-durch-gemeinwesenarbeit-in-heterogenen-nachbarschaften.php** (Datum des Zugriffs: 25.09.2019)

Werner Höbsch/Wilfried Marxer (Hg.): **Community Education – Stark durch Bildung**. Bendern (LI) und Brühl (D) 2017. **https://www.liechtenstein-institut.li/contortionist/o/contortionistUniverses/397/rsc/Publikation_downloadLink/Community_Education_Marxer_Web_06072017.pdf** (Zugriff 21.01.2018)

Erinnern auf europäisch: biografisch – dialogisch – gemeinsam

6. bis 8. Juni 2018 in Wien

Warum Erinnerungsarbeit?

„Es gibt nicht die eine Erinnerung, sondern eine Vielzahl von Stimmen. Manche treten an die Oberfläche, andere gehen unter … aber nur um später vielleicht wieder aufzutauchen." – In diesem Zitat eines Teilnehmers spiegelt sich einer der wichtigsten Gedankengänge wider, der schon bei der Konzeption des Workshops eine zentrale Rolle spielte: Die Vorstellung nämlich, dass sich gesellschaftliche Vielfalt auch in den Erinnerungen ihrer Mitglieder manifestiert.

In unserem Workshop stellten wir die Frage, **welchen Beitrag Erinnerungsarbeit leisten kann, um die Akzeptanz kultureller Vielfalt zu fördern**.

Erinnerungsarbeit rückt den einzelnen Menschen in den Mittelpunkt. Die Vielzahl an Erinnerungen verdeutlicht die Pluralität der Erfahrungen einer Gesellschaft. Unsere Erwartungen waren, dass Erinnerungsarbeit hilft, einen statischen Kulturbegriff aufzubrechen und die gesellschaftliche Vielfalt zu erfahren. Eine europäisierte Erinnerungskultur kann die historischen Erfahrungen von Flucht und Vertreibung als eine gesamteuropäische Erinnerung aufgreifen. So lässt sich aus dem Blick auf die gemeinsame Vergangenheit die gemeinsame Verantwortung in der Gegenwart und Zukunft ableiten.

Warum an der Evangelischen Akademie Wien?

Ein Schwerpunkt der Bildungsangebote der Evangelischen Akademie Wien liegt im Bereich der Politischen Bildung. Auch erinnerungspädagogische An-

sätze werden häufig aufgegriffen. Für die Evangelische Akademie Wien bot der Workshop eine Gelegenheit, die Erfahrungen im Bereich des interkulturellen und interreligiösen Dialogs zu verdichten und erprobte Methoden im Bereich der Erinnerungsarbeit mit den europäischen Projektpartner*innen zu reflektieren und auszutauschen.

Gesticktes – „typisch“ aus Oradea

Am jüdischen Friedhof in der Seegasse

Was haben wir gemacht? Schlaglichter

Der Workshop hat die Vielfalt an Methoden der Erinnerungsarbeit in der Erwachsenenbildung aufgezeigt. Die Teilnehmer*innen aus den vier europäischen Ländern tauschten sich über regionale Formen der Erinnerung aus.

Ein Vortrag regte eine kritische Reflexion über öffentliche Erinnerungskulturen an und beschrieb sie als umkämpfte Felder eines kollektiven Erinnerungsdiskurses.

Ein Zeitzeug*innen-Projekt zeigte ein Beispiel, wie Institutionen der Allgemeinen Erwachsenenbildung dazu beitragen können, die Lebensgeschichten früherer Generationen zu dokumentieren und zu bewahren.

Workshop-Tagebuch

Bei einem Stadtspaziergang erkundeten die Teilnehmer*innen Orte der Erinnerung an den Nationalsozialismus in Wien. Im Gespräch zogen sie Vergleiche zwischen verschiedenen Formen der Erinnerung an den Nationalsozialismus in den Ländern der Projektpartner*innen.

In einem Einführungs-Workshop über Biographiearbeit erprobten die Teilnehmer*innen die Methode des biografischen Erzählens im Gesprächskreis. So erzählten und hörten sie Lebensgeschichten aus den unterschiedlichen Herkunftsregionen.
Eine Workshop-Teilnehmerin verwies auf *Her*story als eine weitere Methode der Erinnerungsarbeit, die sensibel gegenüber gesellschaftlicher Vielfalt ist. Diese umfasst Perspektiven auf die Beteiligung von Frauen, Minderheiten und anderen diskriminierten Gruppen.

Erinnerungsarbeit in der Erwachsenenbildung. Kurzdarstellung der Methode des Gesprächskreises

- Das biografische Erzählen eröffnet einen Raum, die eigene Lebensgeschichte und persönliche Erfahrungen darzustellen.
- Für die Erzählung ist ein sensibler und sicherer Rahmen notwendig.
- Die offene Form der Erzählung ermöglicht, dass die Erzählenden selbst entscheiden, was sie als wichtig erachten.
- Die Haltung der Teilnehmenden sollte von Akzeptanz geprägt sein.
- In mehrsprachigen Settings muss auf eine gute und flüssige Übersetzung geachtet werden, damit die Erzählungen möglichst nicht unterbrochen werden.

Einblicke

- Erinnerungsarbeit kann die Verständigung zwischen Menschen und damit auch die Akzeptanz kultureller Vielfalt fördern.
- Die Erzählungen verbinden Vergangenheit und Gegenwart und lassen die Erinnerung lebendig werden.
- Im Gespräch kann ein Wechselspiel von Irritation und Empathie dazu einladen, die eigenen Geschichten mit dem Gehörten in eine Beziehung zu setzen.
- Über diesen Prozess ist es möglich, historische Erfahrungen mit gegenwärtigen Entwicklungen zu verknüpfen und Lebenswege vergleichbar zu machen.
- Biographische Erinnerungen schaffen gemeinsame Bezugspunkte, sie fördern die gegenseitige Verständigung und sind in verschiedenen Settings einsetzbar. Sie eignen sich auch für internationale und interkulturelle Settings.

Themenbezogene Literatur und Links:

Aleida Assmann, **Kollektives Gedächtnis**. Beitrag auf der Homepage der Bundeszentrale für Politische Bildung: **http://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/geschichte-und-erinnerung/39802/kollektives-gedaechtnis?p=all** (Zugriff: 06.02.2019)

Hans Karl Peterlini, **Gedächtnis der Lebenswelt. Migration und Erinnerungskultur – von kanonisierten Wissensbeständen zu geteilter sozialer Erinnerung**. Beitrag in: Die Österreichische Volkshochschule. Magazin für Erwachsenenbildung: **http://magazin.vhs.or.at/magazin/2016-2/260-dezember-2016/schwerpunkt-flucht-migration-bildung/gedaechtnis-der-lebenswelt/** (Zugriff: 06.02.2019)

Erwachsenenbildung und Migration – Ankommen. Weiterkommen? Flucht, Asyl und Bildung. Ausgabe 31 des Magazin erwachsenenbildung.at: **https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-31/meb17-31.pdf** (Zugriff: 06.02.2019)

Unterstützung von Menschen mit Migrationserfahrung in Polen – Theorien und Praktiken

Antidiskriminierungswerkstatt
15. bis 17. November 2018 in Warschau

Was ist eine gute Antidiskriminierungsarbeit?

Ist es die Kenntnis von Unterschieden? Menschen sind unendlich verschieden. Die individuelle Mischung aus Gewohnheiten, Werten, Fähigkeiten und Ausstattung macht die Einzigartigkeit aus. Jeder Versuch der Vereinheitlichung ist mit Ausgrenzung verbunden und birgt die Gefahr der Diskriminierung.

Stereotypen und Vorurteile funktionieren in jeder Kultur, verstärken eine Trennung zwischen *„unsere“* – *„fremde“*, stellen dadurch auch die Ursache für verschiedene Formen der Diskriminierung dar, oft auch für Gewalt. Infolgedessen führen sie zu sozialer Ausgrenzung, Menschenrechtsverletzungen und behindern den Aufbau kultureller Vielfalt.

Antidiskriminierungsarbeit sensibilisiert für unbewusste Stereotypisierungen und Vorurteile. Dazu braucht sie geeignete Methoden und einen geschützten Rahmen.

Das Masowische Kommunale Zentrum für Lehrerfortbildung in Warschau (MSCDN) und der Verein 9/Zwölftel (9dwunastych) organisierten gemeinsam im MSCDN-Zentrum in Warschau eine Werkstatt, um Methoden der Antidiskriminierungsarbeit zu erproben. Dabei wurden auch rechtliche Möglichkeiten vorgestellt und diskutiert, die Einzelpersonen und Institutionen unterstützen, die mit multikulturellen Gruppen in Polen arbeiten.

„Lies alle Bücher, die du über diejenigen finden kannst, die sich von dir unterscheiden.“
***Jane Elliott**, amerikanische Anti-Rassismus-Aktivistin*

„Was ist Diskriminierung?“

Warum der Verein 9/Zwölftel?

Der Verein 9/Zwölftel befasst sich seit 10 Jahren mit Antidiskriminierungsarbeit, hauptsächlich in der Stadt Białystok und der Woiwodschaft Podlachien. Er gestaltet und führt Antidiskriminierungs-Workshops für Schulen durch: sowohl für Lehrer*innen als auch für Jugendlichen und teilt sein Wissen und seine Erfahrungen mit einer Gruppe von Erzieher*innen. Bei allen Aktivitäten von 9/Zwölftel wird die Perspektive der Gleichstellung und Antidiskriminierung berücksichtigt.

Warum das Masowische Kommunale Zentrum für Lehrerausbildung (MSCDN)?

Das Masowische Kommunale Zentrum für Lehrerausbildung in Warschau (MSCDN) bietet Lehrer*innen sowie anderen Mitarbeiter*innen und Angestellten des Bildungswesens die notwendige Vorbereitung auf die Umsetzung von Aufgaben und Zielen interkultureller Bildung.

Schlaglichter zum Programm

Während der Werkstatt konnten die Teilnehmenden erfahren, welche Herausforderungen die Unterstützung der kulturellen Vielfalt mit sich bringt: Sowohl auf der persönlichen Ebene – in der Begegnung mit eigenen Vorurteilen, Stereotypen beim Erproben von Methoden – als auch beim Engagement in zivilgesellschaftlichen Organisationen in der Öffentlichkeit.

Übungen „ohne Worte“ unterstützten die Begegnung zwischen den Teilnehmer*innen aus vier Ländern und sensibilisierten für die nonverbale Kommunikation. In Rollenspielen erlebten sie, „wie es ist, zu einer Minderheit zu gehören“. Beim Treffen mit Lehrer*innen an einer Grundschule in Warschau erfuhren sie Grundsätzliches und anhand konkreter Beispiele wurden Aktivitäten zur Integration ausländischer Kinder veranschaulicht. Ein geführter Spaziergang machte mit der multikulturellen Geschichte der Stadt bekannt.

Mental Mapping

Was ist der richtige Begriff?

Gespräche mit Vertreter*innen der Menschenrechtsbeauftragten des polnischen Parlaments, der Stiftung Ocalenie und der Stiftung für soziale Vielfalt (FRS) gaben Einblicke in die prekäre rechtliche und finanzielle Situation von Organisationen, die für Menschen mit Migrationserfahrung in Polen arbeiten.

Prinzipien und Methoden der Antidiskriminierungsarbeit[1]

- Antidiskriminierungsarbeit ist eine bewusste Maßnahme zur Verbesserung von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, um Diskriminierung und vorurteilsbasierte Gewalt zu bekämpfen und Gleichberechtigung und Vielfalt zu fördern.
- Sie entwickelt Kenntnisse über die Mechanismen von Diskriminierung und Ausgrenzung und sensibilisiert für damit einhergehende Machtverhältnisse im Verhältnis von Mehrheit und Minderheit.
- Sie umfasst alle Diskriminierungsgründe, darunter solche wie: Geschlecht, Hautfarbe, nationale und/oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Grad der körperlichen Fertigkeit, Gesundheitszustand (körperlich, geistig), Alter, sexuelle Orientierung, sozialer und wirtschaftlicher Status.
- Sie baut Kompetenzen auf, um Diskriminierung zu bekämpfen, entwickelt Wissen über diskriminierte Gruppen und emanzipatorische Bewegungen und stärkt diskriminierte Gruppen und Einzelpersonen auf der Grundlage der Prinzipien der Integration und des Empowerment.
- Sie arbeitet mit erfahrungsorientierten kreativen Methoden, um ganzheitliches Lernen zu fördern.

1) Basierend auf der Definition der Gesellschaft für Antidiskriminierungsarbeit in Polen, (Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej). https://tea.org.pl/

Förderung von Akzeptanz – nicht ohne Kreativität und Integration

- *„ …Kreativität manifestiert sich in der Regel in Form von beobachtbaren Verhaltensweisen, die die Herstellung neuer und wertvoller Produkte beinhalten, wobei das Produkt selbst das Verhalten sein kann.“ (Edward Nęcka)*
  Eine kreative Person ist eine, die fähig ist, kreativ und nicht schematisch zu denken, neue Lösungen und Handlungsweisen zu schaffen, sie zu erfinden und effektiv umzusetzen. Kreativität ermöglicht es einem Menschen,

flexibler auf Herausforderungen zu reagieren, wodurch er in anspruchsvollen und Krisensituationen besser zurechtkommt.

Wörtlich übersetzt bedeutet Integration „Zusammenzufügen", ein Ganzes zu schaffen. Es geht um gegenseitigen Respekt, gegenseitiges Kennenlernen und Zusammenarbeit. Sie kann zwischen Menschen jeden Alters und zwischen verschiedenen sozialen Gruppen stattfinden. Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ist Offenheit und Flexibilität, die es den Menschen ermöglicht, sich an neue und sich verändernde soziale Systeme und Umgebungen anzupassen und Unterschiede zu verstehen.

Beziehung, Handeln, Toleranz sind der Schlüssel für die Entfaltung von Kreativität und Akzeptanz. Indem wir Raum für kreative Aktivitäten organisieren, bauen wir Einstellungen der Offenheit auf. Wir formen die Fähigkeit, von der Reaktion zur Interaktion mit einem anderen Menschen überzugehen. Wir fördern den direkten Dialog, die Bereitschaft zu wissen und zu verstehen, und damit zu Integration, Kooperation und Mitwirkung und im Endeffekt zu Akzeptanz.

Entdeckungen

Der von zwei Organisationen gemeinsam gestaltete Workshop zeigte, wie bedeutsam die Kooperation von staatlichen Einrichtungen mit NRO ist. Der öffentliche Sektor ist eine wichtige Struktur zur Bekämpfung von Diskriminierung. Mangelnde Kooperation von öffentlichem Sektor und NRO führt zu einer selektiven Auseinandersetzung mit dem Thema der kulturellen Vielfalt und erzeugt ein unvollständiges Bild über die Situation der Zugewanderten.

Erforderlich sind Aktivitäten für gemeinsame Standards von Integrations- und Antidiskriminierungsaktivitäten zwischen NRO, lokalen Regierungsinstitutionen und Schulen – auf der Grundlage der Werte des säkularen Staates.

Überraschende Perspektiven und Erinnerung an historische Erfahrungen mit Vielfalt sind wichtig, um den exkludierenden ethnisch-nationalen Narratio-

nen entgegen zu wirken. Das Gewahr-Werden der tatsächlichen Multikulturalität in der Geschichte eines Landes kann Veränderung der Haltungen gegenüber Vielfalt fördern.
Antidiskriminierungsarbeit berührt sensible Fragen der Werte und Haltungen. In einem vielsprachigen und interkulturellen Setting ist eine gute sprachliche Übersetzung eine besondere Herausforderung.
Um sich zu öffnen und sich zu „erlauben", mit anderen zu teilen, muss ein Gefühl der Sicherheit gegeben sein. Einzelarbeit und Gruppenarbeit zu Themen, die sich auf Werte beziehen, können dies unterstützen.

Kreative Kooperation

Mit allen Sinnen

„Die Politik des Staates spielt eine enorme Rolle – gegenwärtig ist der Staat in Polen alles andere als offen, eine Akzeptanz kultureller Vielfalt zu fördern. Von Zeit zu Zeit gibt es positive Äußerungen, die als Lippenbekenntnisse gewertet werden müssen. Dies unterhöhlt die Bedeutung entsprechender Aktivitäten und verstärkt damit eher die negativen Einstellungen zum sozialen Miteinander in manchen Teilen der Bevölkerung. Gleichzeitig werden bewusst historische und andere Themen ausgelassen, die die Vielseitigkeit der polnischen Geschichte und die Vielfalt der Herkunft zeigen und selektiv diejenigen hervorgehoben, die der rechts-nationalen Narration entsprechen."
(im Workshop geäußerte Einschätzung)

Impressionen der Workshops

Die Suche nach Bedingungen des Gelingens – Praxisforschung und Evaluation

Das Projekt war als Suchprozess konzipiert: Unter welchen Bedingungen gelingt es, Akzeptanz für Vielfalt zu fördern? An dieser Suche sollten alle Teilnehmer*innen im Projekt (Mitglieder der Lerngruppen und des Projektteams) mitwirken.

Die drei Workshops lassen sich gewissermaßen als drei Versuchsanordnungen verstehen, in denen es jeweils um die Frage ging, ob partizipative, historisch reflektierte und diskriminierungs-sensible Lernsettings zur Förderung von Akzeptanz besonders geeignet sind. Als Lernsetting bezeichnet man die Rahmenbedingungen des Lernumfelds.
Anders als im naturwissenschaftlichen Experiment sind Bewertungen über das Gelingen eines Lernsettings nicht so eindeutig möglich. Beobachtungen und Bewertungen sind durch unterschiedliche Perspektiven geprägt. Die Lehrenden haben eine Einschätzung, wann ihre Lehrveranstaltung gut ist und die Lernenden haben möglicherweise eine völlig andere. Erfahrungen mit unterschiedlichen Lernkulturen und Kontexten beeinflussen die Bewertung.

Für die Absicht, Bedingungen des Gelingens zu identifizieren, bedeutet dies, die Vielfalt der Perspektiven zu erfassen und für eine Meta-Reflexion transparent zu machen. Wir versuchen unterschiedliche Perspektiven aufzuklären und zu verstehen; wir suchen Risikofaktoren (Stolpersteine), Schutz- und fördernde Faktoren zu identifizieren.

Das Projektleitungsteam verständigte sich auf ein Evaluationskonzept, das genau diese Überlegungen berücksichtigte. Es beinhaltete zwei Formen:

1. Die Auswertung der Workshops in den Lerngruppen der Partnerorganisationen und deren Veröffentlichung in einem Blog der Projekt-Website.
2. Die Bewertung des Gesamtprozesses als Suche nach Bedingungen des

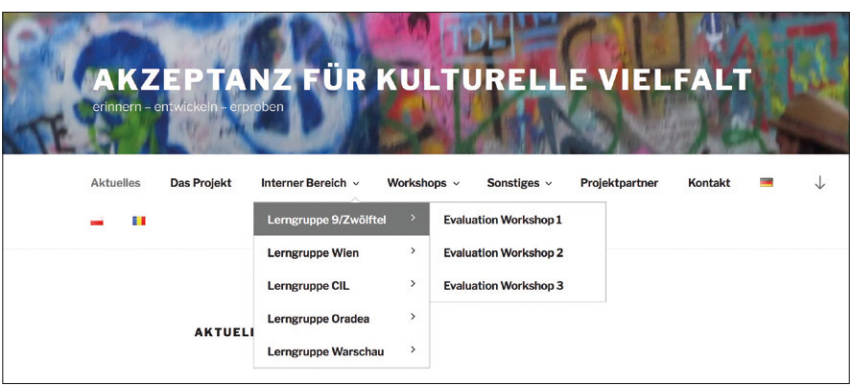
Gelingens am Ende der Workshop-Phase in einer Individualbefragung (mittels Fragebogen).

Die Auswertungen der Lerngruppen

Jeweils sechs Wochen nach einem europäischen Workshop übermittelten die Lerngruppen ihre Evaluation an die Projektleiterin. Für diese Rückmeldung waren vom Leitungsteam drei Fragen vorgegeben:

a) Welche fördernden Faktoren für kulturelle Vielfalt haben wir kennengelernt und beobachtet? Welche hindernden Faktoren wurden deutlich?
b) Was haben wir über die Kontextbedingungen zur kulturellen Vielfalt im Gastland erfahren?
c) Wie kann ich das Kennengelernte mit meinen Ressourcen verknüpfen?

Die Evaluationen wurden in die Sprachen Deutsch, Polnisch und Rumänisch übersetzt und allen Mitgliedern der Lerngruppen in dem passwortgeschützten Blog zugänglich gemacht. Die Mitglieder konnten sich im Blog auch persönlich vorstellen.
Auf diese Weise entwickelte sich mittels der Projekt-Website **http://kulturelle-vielfalt.eu** über zwei Jahre eine fortlaufende Dokumentation der Evaluation zum Prozess des Suchens nach den Bedingungen des Gelingens.



Stimmen aus der **Evaluation**

Feedback zu Workshop 1

„Vielleicht ist nur ein kleiner Teil für den direkten Gebrauch in einem anderen Land (bei uns) geeignet. Sicherlich ist das Lernen möglich, indem man andere Aktivitäten beobachtet (in Deutschland), konkrete Beispiele von Maßnahmen können sicherlich als Inspiration dienen, die Anpassung an die spezifischen Bedingungen eines bestimmten Landes und an die Umwelt ist aber nötig…“

Feedback zu Workshop 2

„Wir haben erfahren, dass gruppendynamische Faktoren in einer interkulturellen Gruppe, die nicht angesprochen werden/wurden, die Bereitschaft sich zu öffnen und eigene Geschichten öffentlich zu machen, blockieren. Zu Erahnen waren untergründige Projektionen und Zuweisungen (über Opfer, Täter, Gewinner, Verlierer), die mit den historischen Verstrickungen der Herkunftsländer der Teilnehmer/innen zu tun haben…“

Feedback zu Workshop 3

„Der Antidiskriminierungsworkshop hat deutlich aufgezeigt, dass die Bildung von Vorurteilen eine unweigerlich menschliche Eigenschaft ist, die nicht einfach überwunden werden kann. Umso wichtiger erscheint deshalb eine reflektierende Auseinandersetzung mit den eigenen Vorurteilskomplexen, um uns diese stärker bewusst zu machen. Die im Workshop vorgestellten Methoden sind hierfür unserer Ansicht nach sehr gut geeignet."

Feedback zum Gesamtprojekt

„Die Antwort, die ich während dieser Begegnungen fand, war, dass wir uns als Mensch nicht von unserer Vergangenheit trennen können, sondern dass sie ein integraler Bestandteil von uns selbst ist. Je besser wir das verstehen und akzeptieren, desto mehr können wir die Erfahrungen anderer respektieren und einfühlen.

Aufgrund der Vielfalt der Arbeitsgruppen konnten wir verschiedene Arten des Verstehens entdecken, historische und kulturelle Erfahrungen aufnehmen und integrieren sowie eine gemeinsame Sprache entdecken, durch die wir mit Menschen mit völlig unterschiedlichen Erfahrungen in Kontakt treten können."

Auswertung des Gesamtprojekts und seiner Ergebnisse

Als Ziel des Projekts formulierten wir zu Beginn, „Bedingungen des Gelingens“ identifizieren zu wollen – bezogen auf die drei Dimensionen Partizipation, Erinnerungsarbeit und Anti-Diskriminierungsarbeit. Wenn die Förderung von Akzeptanz gelingen soll, so unsere Annahme, sind diese drei Aspekte besonders zu beachten.

Am Ende des Workshops in Warschau wurden alle Teilnehmer*innen gebeten einen Fragebogen auszufüllen, in dem sie, vor dem Hintergrund der Erfahrungen in dem Projekt, Ihre Einschätzungen zu den förderlichen Faktoren angeben konnten.

Partizipation fördert Akzeptanz für kulturelle Vielfalt, wenn …
Die Lehrenden …
Die Lernenden …
Die Rahmenbedingungen …
Die Lernmethoden …

Erinnerungsarbeit fördert …

Was festzustellen ist

Die Antworten aus den Fragebögen wurden verdichtet und zu einem Ergebnispapier zusammengefasst. In einer abschließenden Diskussion im Leitungsteam entschieden wir, dass die Ergebnisse der Suche nach den Bedingungen des Gelingens für die Förderung von Akzeptanz für kulturelle Vielfalt als „Empfehlungen“ veröffentlicht werden sollten.

Bedingungen des Gelingens – Empfehlungen

Partizipation, Erinnerungsarbeit und Antidiskriminierungsarbeit sind Aspekte der Förderung von Akzeptanz für kulturelle Vielfalt.
Wenn die Förderung von Akzeptanz gelingen soll, sind diese drei Aspekte besonders zu beachten. Die Erfahrungen und Evaluationen aus dem Projekt zeigen, dass damit Konsequenzen auf mehreren Ebenen bei der Gestaltung von Lernprozessen verbunden sind:

Ebene der Lehrenden

Partizipation wird mit einer bestimmten Haltung der Lehrenden verbunden. Sie sollten diejenigen wertschätzen, die sie für eine akzeptierende und offene Haltung gewinnen wollen. Dazu gehört, dass sie sich auf die verschiedenen Gruppen in der Bevölkerung einstellen können und flexibel methodisch arbeiten. Kompetenzen und Ressourcen der Lernenden müssen beachtet und einbezogen werden. Die Lehrenden sollten sich als Mitlernende und als Modell für eine partizipative Haltung begreifen. Sie benötigen Geduld für kleine Schritte und können Rückschritte ertragen.

Das Gelingen von Erinnerungsarbeit und biografisches Erzählen ist in besonderer Weise von einem methodisch sicheren Rahmen abhängig. Lehrende müssen diesen Rahmen gewährleisten durch eine respektvolle, zum Erzählen ermutigende und empathische Haltung. Es ist ihre Aufgabe darauf zu achten, dass unterschiedliche Perspektiven zur Sprache kommen können und keine Bewertungen stattfinden. Sie sollten mit den Emotionen der Teilnehmenden umgehen können und die Grenze zur Therapie wahren.

Lehrende in der Antidiskriminierungsarbeit sind sich der eigenen Vorurteile bewusst und bereit, sich selbst in Frage zu stellen und sich zu ändern. Mit ihrer Haltung vermitteln sie Achtsamkeit und Respekt für unterschiedliche

Sichtweisen. Sie schaffen Lernsituationen, die helfen, Mechanismen der Diskriminierung zu erkennen. Dabei achten sie darauf, Beschämung und Schuldzuweisungen zu vermeiden und sind sensibel für ausgelöste Emotionen.

Ebene der Lernenden

Bei denjenigen, die für Akzeptanz von Vielfalt gewonnen werden sollen, sind Neugier, Interesse und Lernbereitschaft wichtige Voraussetzungen. Diese müssen so aufgegriffen werden, dass die eigene Veränderung in einem Prozess positiv erlebt werden kann. Wichtig ist es, Gelegenheiten zu bieten, sich an Aktivitäten zur beteiligen und seine Meinung zu äußern, generell einen leichten Zugang zu ermöglichen. Es muss Raum geben, in dem Unmut, Enttäuschungen und Ängste ausgedrückt werden können. Freiwilligkeit und Fehlertoleranz sind von großer Bedeutung.

Das Teilen von biografischen Erfahrungen gelingt, wenn die Lernenden den Mut haben sich zu öffnen und in die (in ihre) Vergangenheit einzutauchen. Interesse und Wertschätzung für das biografische Wissen befördern die Bereitschaft zum Erzählen.

Freiwilligkeit, Offenheit und die Motivation, sich zu ändern, sind wichtige Voraussetzungen von Antidiskriminierungsarbeit. Wenn Vertrauen entsteht, kann die Offenheit für andere Sichtweisen und Selbstkritik wachsen.

Ebene der Rahmenbedingungen

Offenheit für kulturelle Vielfalt braucht stabile Rahmenbedingungen struktureller und materieller Art. Strukturelle Rahmenbedingungen sind demokratische Verhältnisse, professionelle Unterstützung bei der Konfliktklärung, klare, rechtlich gesicherte Spielräume für Partizipation, Flexibilität für notwendige Anpassungen. Materielle Voraussetzungen von Teilhabe sind die Sicherung von Grundbedürfnissen und mindestens minimale finanzielle Förderung von Strukturen und Maßnahmen, auch auf staatlicher Ebene.

Besonders das biografische Erzählen benötigt Zeit und einen entspannenden, einladenden Rahmen. In einer Gruppe sollten alle die Gelegenheit erhalten zu Erzählen. Sprachbarrieren werden beachtet und durch eine einfache, aber nicht reduzierende Sprache und durch Sprachmittler überwunden. Wenn die Beteiligten sich sicher fühlen, kann ein offener Dialog entstehen.

Für Antidiskriminierungsarbeit ist ein Setting erforderlich, in dem kein Druck gegeben ist, in dem an Erfahrungen gelernt wird und das Erfahrene mit Information verknüpft werden kann.

Gespräche mit Bewohner*innen der Gemeinschaftsunterkunft

Ebene der Methoden

Lernsettings für die Förderung von Akzeptanz für kulturelle Vielfalt benötigen ein hohes Maß an methodischer Vielfalt. Sie sollten Situationen, Kontexte und Bedürfnisse von Zielgruppen variabel und flexibel aufgreifen und ganzheitliches Lernen im Sinne von Erfahren und Erleben möglich machen. Sie sollten Vielfalt im Ausdruck ermöglichen und sensibel sein für kulturell unterschiedliche Settings und Gewohnheiten. Es ist wichtig, dass sie auf Haltungen und Überzeugungen basieren.

Die Lernmethoden sollten die Einordnung des Erzählten in historische Zusammenhänge unterstützen. Zugleich sollte das Erzählte als andere Seite der offiziellen historischen Narrative eine Wertschätzung erfahren, als Geschichte von Frauen, Minderheiten, diskriminierten Gruppen (*Her*story). Strukturierende und moderierende Interventionen dürfen den Erzählfluss nicht stören. Sie berücksichtigen individuelle Relevanzen, die Vielfalt der Gruppe und die Kompetenzen der Erzählenden.

Wichtig sind Methoden des Einfühlens in die Lage einer diskriminierten Person. Lernmethoden sollten aktivierend, einfach und nicht invasiv sein, sondern zum Nachdenken anregen.

Dr. Monika Treber, Zusammenfassung und Redaktion

Sind die Begriffe *Lehrende* und *Lernende* „richtig"?
Diese Frage stellte sich in den intensiven Auswertungsgesprächen immer wieder. Wir haben uns entschieden, die Begriffe dennoch zu verwenden, jedoch auf diesem Weg deutlich zu machen, dass sie eine Irritation darstellen und hinterfragt werden sollen. Das Wechselspiel, in dem der Einzelne sowohl lehrt als auch lernt, ist sicher unstrittig, gleichzeitig agieren aber nicht alle in allen Situationen überhaupt lehrend bzw. lernend. Für den Diskurs über den Weg hin zu einer Gesellschaft, die kulturelle Vielfalt akzeptiert, scheint uns die Verwendung jedoch geeignet.

Impressum

Herausgeberin:
Christliche Initiative Internationales Lernen e.V.
Vilbelerstr. 36 • 60313 Frankfurt am Main
Tel. 069-284924 • Fax 069-295104
E-Mail: info@cil-frankfurt.de • www.cil-frankfurt.de
Projekt-Website: **http://kulturelle-vielfalt.eu**

Co-Herausgeberinnen:
- Evangelische Akademie Wien (akademie@evang.at)
- Masowisches Kommunales Zentrum für Lehrerfortbildung (MSCDN), Warschau (warszawa@mscdn.edu.pl)
- Verein 9/Zwölftel, Białystok (kontakt@9dwunastych.org)
- Generaldirektion Soziales und Kinderschutz im Landkreis Bihor, Oradea (dgaspcbh@rdsor.ro)

Redaktion: Martina Barth • Anna Kozicka • Dr. Beata Rola • Ildiko Szanto • Dr. Monika Treber (ViSdP) • Georg Winkler • Dr. Sylwester Zagulski
Übersetzungen: Dr. Sylwester Zagulski
Fotografien: Regina Schneider • Emilia Oksentowicz • Stefanie Eichhorn
Grafik-Design: Regina Schneider
Druck: Druckerei Spiegler, Bad Vilbel, 2019

Quellen der statistischen Angaben S. 3:
- https://www.**frankfurt**.de/sixcms/detail.php?id=2811&_ffmpar[_id_inhalt]=7524
- https://www.**kreis-offenbach**.de/Kreis/Zahlen-Fakten/Bev%C3%B6lkerung
- https://www.**wien**.gv.at/statistik/pdf/jb-2018-0512-menschen.pdf
- https://www.fluechtlinge.**wien**/export/sites/fluechtlinge/downloads/FSW-FaktenFluechtlinge.pdf
- http://**warszawa**.wyborcza.pl/warszawa/7,54420,24566752,skad-przyjezdzaja-cudzoziemcy-do-warszawy-mamy-najnowsze-dane.html
- https://udsc.prowly.com/46205-200-tys-cudzoziemcow-z-waznymi-zezwoleni-mi-na-pobyt-czasowy
- https://www.citypopulation.de/php/romania-**bihor**_d.php

Bei Druckerei Spiegler
Klimaneutral gedruckt
mit First Climate

Christliche Initiative Internationales Lernen e.V.
Vilbelerstr. 36
60313 Frankfurt am Main

Tel. 069-284924 • Fax 069-295104
E-Mail: info@cil-frankfurt.de
www.cil-frankfurt.de

Die Partnerorganisationen

E-Mail: akademie@evang.at
http://evang-akademie.at/

E-Mail: warszawa@mscdn.edu.pl
http://warszawa.mscdn.pl/

E-Mail: kontakt@9dwunastych.org
http://9dwunastych.org/

E-Mail: dgaspcbh@rdsor.ro
http://www.dgaspcbihor.ro/