IJAB journal

1/2019
11. Jahrgang
Juni 2019

// Internationale Jugendarbeit // Internationale Jugendpolitik // Jugendinformation

Im Fokus: Diversität – bereichernde Vielfalt in der Internationalen Jugendarbeit

Wissenschaftlich eingeordnet: „Diversität" // 04
Charta der Vielfalt // 08
Queersensible Jugendarbeit // 14
Praxisbeispiel Israel // 18

IJAB Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V.

// Editorial

Marie-Luise Dreber,
Direktorin von IJAB

Liebe Leserinnen und Leser,

was verstehen wir in der Internationalen Jugendarbeit eigentlich unter Vielfalt? Ist „Diversität" nur ein anderer Begriff dafür? Welche Schnittmengen gibt es zum Inklusionsgedanken? Wie betrifft der Diversity-Ansatz die Programmgestaltung aber auch die eigene Organisationskultur? Welche Dimensionen machen Vielfalt für uns aus?

Als wir das Schwerpunktthema planten, fiel schnell auf, wie vielfältig im wahrsten Sinne des Wortes die Begrifflichkeit ist und wie facettenreich die inhaltliche Herangehensweise. Die Beiträge unseres Fokusthemas bilden daher möglichst viele Teilaspekte ab und setzen so ein Gesamtbild zusammen. Ein redaktioneller Hinweis in diesem Zusammenhang: Sie werden auch in der Gender-Schreibweise eine große Vielfalt im Heft wahrnehmen. IJAB folgt noch der Duden-konformen Schreibweise. In dieser Ausgabe haben wir auf eine Vereinheitlichung jedoch bewusst verzichtet und die von den Autorinnen und Autoren gewählte Schreibweise belassen.

Den Auftakt des Fokusthemas bildet eine wissenschaftliche Einordnung des Begriffes „Diversity" durch Prof. Dr. Birgit Jagusch von der Universität Köln und seine Übertragung auf die Internationale Jugendarbeit durch Ansgar Drücker, dem Geschäftsführer von IdA.

Die dann folgenden Beiträge nehmen verschiedene inhaltliche Dimensionen in den Blick: Die Diversity-Beauftragte des Internationalen Bunds (IB), Monika Schumann, erläutert im Interview aus Organisationsperspektive, wie Diversity beim IB gelebt wird. Mit einem Artikel zu „VISION:INCLUSION" geht es bei Ulrike Werner (IJAB) um den Inklusionsbegriff und besonders um Menschen mit Beeinträchtigung / Behinderung. Maria Schwille (IJAB) beschreibt u. a. mit JiVE einen Ansatz zu besseren Einbindung sozial benachteiligter Jugendlicher und Sonja Rahn vom Landesjugendring Niedersachen zeigt die Notwendigkeit und die Herausforderungen einer queersensiblen Jugendarbeit auf.

Anregungen zur praktischen Umsetzung von „Diversity" in der Internationalen Jugendarbeit liefern Borris Diederichs vom Deutsch-Französischen Jugendwerk (DFJW) und Falko Kliewe von ConAct – Koordinierungszentrum Deutsch-Israelischer Jugendaustausch. Das DFJW hat mittlerweile eine eigene Diversitätsstrategie, mit der gesellschaftliche Integrationsprozesse gefördert werden sollen. ConAct will mit „Living Diversity in Germany and Israel" den Blick für Vielfalt in beiden Ländern schärfen und helfen, sich allen Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung entgegenzustellen.

Der Blick auf Europa rundet das Bild ab. Manfred Zentner von der Donau-Universität Krems beschreibt das Diversity-Verständnis aus europäischer Perspektive. Manfred von Hebel und Mireille Gras (JUGEND für Europa) gehen auf die „Inclusion and Diversity-Strategie" von Erasmus+ ein.

In der folgenden Rubrik „Internationale Jugendpolitik" berichtet Christian Herrmann von einer deutsch-griechischen Tagung mit Bundesjugendministerin Dr. Franziska Giffey in Leipzig, die einen weiteren Schritt zu einem künftigen Deutsch-Griechischen Jugendwerk markiert.

Abschließend möchte ich Sie noch auf die Aktionswoche #internationalheart vom 16. bis 22. September 2019 hinweisen. Beteiligen Sie sich bitte und besuchen Sie Abgeordnete in Ihrem Wahlkreis, um für mehr internationalen Jugendaustausch und bessere Rahmenbedingungen zu werben. Informationen und Aktionsmaterial finden Sie auf *www.internationalheart.de*.

Eine anregende Lektüre und eine schöne Sommerzeit wünscht Ihnen

Ihre

immer aktuell

IJAB Newsletter

Infos, Termine, Ausschreibungen

Jetzt abonnieren unter www.ijab.de

Bitte senden Sie Adressänderungen und Mitteilungen an die Redaktion an ijabjournal@ijab.de

Inhalt

Impressum

Herausgeber:
IJAB – Fachstelle für
Internationale Jugendarbeit der
Bundesrepublik Deutschland e. V.

Godesberger Allee 142-148
D-53175 Bonn
Tel.: +49 (0)228-95 06-0
Fax: +49 (0)228-95 06-199
E-Mail: ijabjournal@ijab.de
Internet: www.ijab.de

Verantwortlich:
Marie-Luise Dreber

Redaktion:
Stephanie Bindzus, Dr. Dirk Hänisch

Gestaltung:
blickpunkt x, Köln

Druck:
DCM, Meckenheim

Fotos:
Cover: A. Lauer; S. 2: O. Volke / IJAB; S. 5: blvdone / fotolia (o.), E. Biscotti (u.); S. 7: Rido / fotolia (o.), St. Schiller (u.); S. 8: Internationaler Bund; S. 9: St. Bindzus / IJAB; S. 10: Rawpixel.com / fotolia; S. 11: B. Ausserhofer (l.); O. Volke / IJAB (r.); S. 13: Monkey Business / fotolia (o.), O. Volke / IJAB (u.); S. 14: Landesjugendring Niedersachsen e.V.; S. 15: Landesjugendring Niedersachsen e.V. (o. und l.), Fotostudio 54 (r.); S. 16: eyetronic / fotolia; S. 17: Lutz B. / fotolia (o.), A. Losier (u.); S. 18: ConAct / T. Danon; S. 19: ConAct (l.), ConAct / R. Zuntz (r.); S. 20: weyo / fotolia; S. 21: A. Zastrozhnov / fotolia (l.), L. Kidd (r.); S. 22 / 23: JUGEND für Europa; S. 24: Ch. Herrmann / IJAB; S. 25: Ch. Herrmann / IJAB (o.), O. Volke / IJAB (u.); S. 26: IJAB (o.); O. Volke / IJAB (u.)

Juni 2019

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

2 ..... Editorial

3 ..... Impressum

Im Fokus: Diversität – bereichernde Vielfalt in der Internationalen Jugendarbeit

4 ..... **Diversität – eine sozialwissenschaftliche Einordnung**
Prof. Dr. Birgit Jagusch

6 ..... **Diversitätsbewusste Internationale Jugendarbeit**
Ansgar Drücker

8 ..... **„Wir leben Vielfalt!" – Diversity beim Internationalen Bund**
Interview mit Monika Schumann

10 ..... **VISION:INCLUSiON – mehr Diversität in der Internationalen Jugendarbeit**
Ulrike Werner

12 ..... **10 Jahre JiVE. Jugendarbeit international – Vielfalt erleben**
Maria Schwille

14 ..... **Queere Vielfalt in der (Internationalen) Jugendarbeit**
Sonja Rahn

16 ..... **Gesellschaftliche Integrationsprozesse fördern**
Borris Diederichs

18 ..... **Den Schatz heben: Living Diversity in Germany and Israel**
Falko Kliewe

20 ..... **Vielfalt statt Einfalt – keine europäische Selbstverständlichkeit**
Manfred Zentner

22 ..... **„Inclusion and Diversity" für Erasmus+**
Mireille Gras, Manfred von Hebel

Internationale Jugendpolitik

24 ..... **Deutsch-Griechisches JugendBarcamp: So schließt man Freundschaften**
Christian Herrmann

Forum

26 ..... **Aktionswoche #internationalheart**

26 ..... **Neu erschienen: Forum Jugendarbeit International**

26 ..... Personalia

27 ..... Termine und Veranstaltungen

Im Fokus //

Diversität – bereichernde Vielfalt in der Internationalen Jugendarbeit

Unterschiede als bereicherndes Potenzial zu begreifen, das ist einer der Kerngedanken der Diversitäts-Debatte. Beim näheren Hinsehen stellt man schnell fest, dass der Ansatz selber sehr facettenreich ist. Unser Themenschwerpunkt nähert sich „Diversität" daher nicht nur aus wissenschaftlicher, praktischer und politischer Perspektive, sondern auch von verschiedenen inhaltlichen Dimensionen aus, um so ein Gesamtbild darzustellen.

Diversität – eine sozialwissenschaftliche Einordnung

Der Begriff der Diversität oder Diversity ist allgegenwärtig, spätestens seit Heidi Klum ihn für Germany's Next Topmodel entdeckte. Wenn viele Akteur*innen mit ihren je unterschiedlichen Aufgaben, Zielsetzungen, normativen Grundlagen und Agenden den gleichen Begriff nutzen, ist allerdings Vorsicht angebracht, was die einzelnen Akteur*innen darunter verstehen. Deshalb wird im Folgenden erläutert, wie der Begriff Diversity / Diversität in den Sozialwissenschaften und der Sozialen Arbeit verwendet wird, welche Chancen der Begriff bietet und welche Spannungsfelder ihm innewohnen.

Birgit Jagusch

Die grundlegende Ausgangsprämisse, die dazu führt, dass der Begriff der Diversität zunehmend als analytische wie pädagogische Kategorie Verwendung findet, ist die Feststellung, dass sich Menschen aufgrund mannigfaltiger Differenzlinien ähneln und / oder unterscheiden. Ein Rekurs etwa nur auf die Migrationsgeschichten von Menschen (wie in Ansätzen der interkulturellen Pädagogik) würde damit zu kurz greifen, um Erklärungsmuster für Verhalten oder Visionen für Veränderungen zu finden. Diese Differenzlinien, zu denen u. a. Gender, Alter, sexuelle Orientierung, Migrationsbiographien, Religion und Weltanschauung, rassistische Diskreditierbarkeit, Bildungshintergrund oder Milieu gehören, sind intersektionell und miteinander verwoben. Das bedeutet, dass jeder Mensch in unterschiedlichen Kontexten verschieden positioniert ist und durch eine Reihe von stärkenden und verletzbaren Differenzlinien charakterisiert ist. Eine Trans*-Person mit akademischem Abschluss und sozioökonomisch gutem Status ist beispielsweise anders positioniert als eine 17-jährige Frau, deren Eltern aus Marokko eingewandert sind und die gerade nach einem Ausbildungsplatz sucht und wiederum anders als ein 30-jähriger Familienvater, der prekär beschäftigt ist und seine Familie mit fünf Kindern versorgen muss. Insofern kann der Begriff Diversität sowohl auf Vulnerabilitäten als auch auf Potenziale für Empowerment aufmerksam machen. Er verweist auf strukturelle In- und Exklusionen, in die und mit denen Menschen verwoben sind. Durch ein derartiges Verständnis, welches auf die vielfältigen Zugehörigkeiten fokussiert, können ein homogenisierendes und essentialisierendes Denken, binäre Kategorisierungen und stereotype Zuschreibungen vermieden werden.

Unterschiedliche Verständnisse

Historisch gesehen ist diese Form eines Verständnisses von Diversität eng verbunden mit den US-amerikanischen Bürger*innenrechtsbewegungen und PoC[1]-Aktivist*innen, die gegen Rassismus, Diskriminierungen und Ungerechtigkeiten eintraten und damit den Diskurs um Diversität prägten, der heute handlungsleitend in der sozialwissenschaftlichen Praxis ist. Damit

1 „People of Color" (Anm. d. Red.)

unterscheidet sich dieses Verständnis von Diversität stark von den eher an marktökonomischen Kriterien ausgerichteten Verständnissen von Diversity, die „Vielfalt" primär unter der Perspektive der Verwertbarkeit und Nützlichkeit diskutieren. Diversity sucht nach den Potenzialen der Vielfalt und Möglichkeiten, diese gewinnbringend einzusetzen. Gegen einen ressourcenorientierten Blick, wie es dieser Konnotation von Diversity innewohnt, ist zunächst nichts auszusetzen. Er kommt jedoch schnell an Grenzen, weil Diversity so verstanden nicht ungerechte Teilhabezugänge, Diskriminierungen oder Fragen der Umverteilung in die Analyse einbezieht. Deshalb wird für den vorliegenden Beitrag von „Diversität" gesprochen. Gleichwohl sind dem Diskurs um Diversität auch einige Spannungsmomente inhärent, die es zu erkennen gilt und auf die im Folgenden eingegangen werden soll.

Spannungsfelder und Herausforderungen

Das Denken in unterschiedlichen Differenzlinien und -kategorien kann dazu verleiten, diese einzelnen Kategorien additiv zu fassen und damit der Gefahr der Mathematisierung aufzusitzen. Diese besteht darin, dass Differenzkategorien sich nicht einfach addieren lassen, sondern in wechselseitigen Abhängigkeiten korrelieren und in unterschiedlichen Situationen wirkmächtig sein können. Die oben skizzierten drei Personen sind also nicht statisch mit ihren Differenzkategorien verbunden, sondern je nach Kontext unterschiedlich situiert. Eine zweite Gefahr liegt darin, dass Differenzkategorien gegeneinander abgewogen werden und dadurch eine Hierarchisierung entstehen kann. Dies kann zu verletzenden und Allianzen-zerstörenden Diskursen führen, wenn etwa die Frage im Raum steht, welche Form oder welche Diskriminierung „schlimmer" oder „schwerwiegender" sei. Auch hier mögen die drei Personen als Beispiel dienen: keine der drei ist per se besser oder schlechter positioniert. Sie sind nur je anders vulnerabel bzw. mit Ressourcen ausgestattet. Eine dritte Gefahr liegt in der Egalisierung von Differenzkategorien, wenn etwa das Wissen über die Differenzkategorien nicht dazu führt, von multiplen Zugehörigkeiten und Positionierungen zu sprechen, sondern vielmehr in Form eines nivellierenden Sprechens nach dem Motto „sind wir nicht alle irgendwie unterschiedlich?" der Begriff der Diversität zur Worthülse wird, weil durch diese vermeintliche Egalisierung der diskriminierungssensible Aspekt wegfällt.

Allianzen bilden, Macht teilen

Um den benannten Spannungsmomenten zu begegnen, kann es hilfreich sein, drei konzeptionelle Grundlagen für Diversität zu bedenken: Zum einen geht es um die Notwendigkeit des Powersharings und der Allianzenbildung. Diversität verweist auch auf Aspekte von Privilegien und Marginalisierungen. Um gesellschaftliche Verhältnisse und Zugang zu Ressourcen im Sinne einer Chancengerechtigkeit zu verändern, ist es notwendig, Macht zu teilen und Allianzen zu bilden. Zweitens gehört auch die Auseinandersetzung mit Repräsentationsfragen, also Fragen danach, wer in welchen Kontexten die Möglichkeit hat, sich zu artikulieren, gehört zu werden und Einfluss zu nehmen, zum Diversitätsbewusstsein. Die dritte Grundlage besteht in der schon genannten Fokussierung auf die Intersektionalität von Diversität.

Handlungskonzepte der Diversität sollten Pluralität als Normalität anerkennen. Dazu gehört auch, über Fragen von Teilhabe, Anerkennung, Diskriminierung, Empowerment, Repräsentation und Positionierungen zu reflektieren und nach Möglichkeiten von solidarischem Handeln zu suchen. Ziel ist es, diversitätssensibel zu agieren, indem keine Differenzkategorien überbetont oder gar kreiert und gleichzeitig keine Differenzen negiert werden, wenn sie im jeweiligen Kontext von Belang sind. Mit einer derartigen Ausrichtung kann Diversität ein wertvolles sowohl analytisches wie praxisleitendes Instrument als auch ein theoretisches Konstrukt sein, um die Komplexität von Gesellschaften zu verstehen und Schlussfolgerungen für pädagogische Konzepte abzuleiten. Es geht also um Fragen der Macht(un)gleichheit und Chancengerechtigkeit, darum, Rassismus und alle anderen Formen der Diskriminierung zu erkennen, zu skandalisieren und nach Wegen der Veränderung zu suchen. Damit ermöglicht das Konzept der Diversität einen multifacettierten Blick auf Realitäten und Positionierungen. Es kann auf analytischer Ebene In- und Exklusionen sichtbar machen. Auf der Ebene der Praxis werden pädagogische Konzepte und Maßnahmen diversitätssensibel entwickelt, also nicht unilinear auf eine Differenzkategorie reduziert (wie etwa im Kontext der Interkulturalität).

Kontakt:
Prof. Dr. Birgit Jagusch
TH Köln
Institut für interkulturelle Bildung und Entwicklung (INTERKULT)
birgit.jagusch@th-koeln.de

Diversitätsbewusste Internationale Jugendarbeit

Was bedeutet es, wenn sich die Internationale Jugendarbeit „Vielfalt" auf die Fahnen schreibt? Ansgar Drücker, Geschäftsführer des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusarbeit e.V., erläutert, aus welchen Unterschieden Diskriminierung erwachsen kann und was das für eine diversitätsbewusste Internationale Jugendarbeit heißt.

Ansgar Drücker

Diversität[1] wird im Duden mit Vielseitigkeit, Vielfalt, Vielfältigkeit oder Breite erläutert und stammt vom Lateinischen *diversitas*. Vielfalt steht laut Duden für eine „Fülle von verschiedenen Arten, Formen o. Ä., in denen etwas Bestimmtes vorhanden ist, vorkommt, sich manifestiert; große Mannigfaltigkeit". Schon der Duden macht in einem Beispiel für die Verwendung des Wortes deutlich, dass Vielfalt auch fordernd sein kann: „eine erstaunliche, bunte, verwirrende Vielfalt aufweisen". Der Begriff Vielfalt ist jedoch meist positiv besetzt. Mögliche Gegenteile von *Vielfalt* sind *Einheitlichkeit (Homogenität), Einfalt, Eintönigkeit* oder *Einfachheit*.

Vor allem in der Wirtschaft wird der englische Begriff *Diversity* verwendet. Er steht ebenfalls für *Vielfalt* und *Verschiedenheit*. Häufig wird dort auch von *Managing Diversity* oder *Diversity Management* gesprochen: Die Vielfalt und Verschiedenheit der Mitarbeiter_innen, ihre Fähigkeiten und Sprachkenntnisse sollen anerkannt, bewusst gefördert und als Vorteil für das Unternehmen genutzt werden.

Inklusion beschreibt eine Gesellschaft – und die Schritte dahin –, die sich von vornherein als vielfältig beschreibt, einen Blick für die Diversität von Menschen entwickelt hat und sich nicht von Schubladen leiten lässt. Hier verlieren Kategorien von „normal" und „anders" zunehmend ihre Bedeutung. An ihre Stelle treten der gleichberechtigte Dialog und Aushandlungsprozesse auf Augenhöhe. Sie haben das Ziel, allen den gleichen Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen zu ermöglichen und die Teilung der Gesellschaft in Macht und Nicht-Macht, Chancen und Nicht-Chancen zu überwinden.

Differenzlinien und Diskriminierungsformen

Es gibt Merkmale, denen wir in unserer Wahrnehmung in verschiedenen Situationen mehr Bedeutung zumessen als anderen. Welche Merkmale dies sind, haben wir von klein auf erlernt. Sie werden als Differenzlinien bezeichnet, weil sie Menschen in „normal" und „abweichend" unterteilen und sie mit Privilegien und Diskriminierung verbunden sind. Sie beeinflussen daher die Lebensmöglichkeiten und Freiheiten eines Menschen. Die wichtigsten Differenzlinien sind:

> Ethnische oder kulturelle Herkunft / Staatsangehörigkeit
> Religion / Weltanschauung
> Geschlecht
> Sexuelle Orientierung
> Geschlechtsidentität / Geschlechtszuordnung
> Behinderungen / körperliche Einschränkungen / (chronische) Erkrankungen
> Alter
> Sozialer Status / Klasse

Aus diesen Differenzlinien ergeben sich auch die wichtigsten Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung:

> Rassismus
> Antisemitismus, antimuslimischer Rassismus, Antiziganismus
> Sexismus
> Heterosexismus: Diskriminierung von nicht-heterosexuellen Menschen und solchen, die sich nicht im Zwei-Geschlechter-Modell verorten können (oft auch als Homophobie und Transphobie bezeichnet)
> Ableism (Diskriminierung von Menschen mit körperlichen Einschränkungen)
> Ageism (Diskriminierung aufgrund des Lebensalters)
> Klassismus (Diskriminierung aufgrund des sozialen Status, z. B. als Abwertung von Obdachlosen, Langzeitarbeitslosen usw.

Oft überschneiden sich die genannten Differenzlinien und die mit ihnen einhergehenden Privilegien und Diskriminierungen in Bezug auf einzelne Menschen – dann ist von *Intersektionalität* die Rede. Eine lesbische Architektin türkischer Herkunft kann beispielsweise von Rassismus, Sexismus und Heterosexismus betroffen sein. Sie kann sich auch unter Lesben oder unter Frauen als „Türkin" ausgegrenzt fühlen oder unter Frauen oder Türkeistämmigen als Lesbe. Andererseits kann sie z. B. aufgrund ihres sozialen Status und ihres Alters auch

1 Der Text fußt zum Teil auf dem IDA-Flyer „Was heißt eigentlich … Diversität? Vielfalt?", verfasst von Güler Arapi, Ansgar Drücker und Sebastian Seng, sowie auf dem Selbstverständnis des Netzwerks für diversitätsbewusste Jugend- und Bildungsarbeit (www.netzwerk-diversitaet.de).

Privilegien genießen und Diskriminierung ausüben.

Auf dem Weg zu einer diversitätsbewussten Internationalen Bildungsarbeit

Auf internationalen Jugendbegegnungen sollten Teilnehmende nicht in erster Linie als Repräsentant_innen ihres Landes oder einer bestimmten Kultur wahrgenommen werden, selbst wenn sie gemeinsame Verhaltensweisen oder Eigenschaften zu haben scheinen. Daraus ergibt sich auch, dass Teilnehmende nicht für die Politik oder gesellschaftliche Situation in ihrem jeweiligen Heimatland verantwortlich gemacht werden und dass niemand – egal in Bezug auf welche Differenzlinie – selbstverständlich als Vertreter_in für eine bestimmte Gruppe angesehen werden sollte.

Die Internationale Jugendarbeit formuliert regelmäßig die Auseinandersetzung mit Vorurteilen als pädagogisches und politisches Ziel. Der diversitätsbewussten Bildungsarbeit geht es neben der Reflexion von Vorurteilen und den hinter ihnen stehenden Mechanismen um eine Erhöhung der selbstreflexiven Kompetenz. Die Bewusstmachung eigener Vorurteile und ein daraus resultierendes kritisches Denken und Handeln soll zu einem anderen Umgang mit in der eigenen Phantasie und im Diskurs auftauchenden Bildern über „Andere" beitragen.

Diversitätsbewusste Pädagogik will für das Vorhandensein oder die Möglichkeit verschiedener Perspektiven sensibilisieren, sie will vorhandene oder mögliche Heterogenität bewusst machen und ihre Chancen aufzeigen sowie die oft unbewusste und selbstverständliche Vorannahme, dass alles so ist, wie ich es selbst kenne oder wahrnehme, hinterfragen.

Eine diversitätsbewusste Pädagogik nimmt vielfältige Differenzen in den Blick. Eine Wahrnehmung der sehr heterogenen Lebensformen und Alltagsrealitäten in jedem Land oder der sehr heterogenen Positionierungen innerhalb einer nationalen Teilgruppe in einem internationalen Setting kann helfen, die Fokussierung auf national oder kulturell konstruierte Differenzen zu überwinden und dem Bedürfnis nach Sortierung entgegenzuwirken.

Die Vermeidung von kulturellen oder anderen Kategorisierungen bedeutet allerdings nicht, dass Unterschiede nicht ernst genommen würden. Es gibt sie, sie haben unterschiedliche Hintergründe und Ursachen und sie wirken sich auch in Gruppensituationen aus – die kritische Perspektive wendet sich vor allem gegen die Überbewertung eindimensionaler oder vermeintlich kulturbedingter Erklärungsansätze für differenzierte und häufig unübersichtliche Gruppensituationen. Sie zielt auf eine Sensibilisierung für die Mechanismen und Effekte hinter solchen vereinfachenden Perspektiven.

IDA hat das Glossar der Neuen deutschen Medienmacher mit „Formulierungshilfen für einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch in der Bildungsarbeit in der Migrationsgesellschaft" herausgegeben. Hierin finden sich Anregungen für einen bewussten Umgang mit der deutschen Sprache, vor allem im Kontext von Migration und Diversität. *www.idaev.de* unter dem Menüpunkt Publikationen/Reader

Kontakt:
Ansgar Drücker
Geschäftsführer des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusarbeit e.V. (IDA)
ansgar.druecker@idaev.de

INTERVIEW

„Wir leben Vielfalt!" – Diversity beim Internationalen Bund

In der Arbeitswelt ist „Diversity" schon seit mehreren Jahren Thema. Eine der bekanntesten Initiativen ist die „Charta der Vielfalt", bei der auch der Internationale Bund (IB) Mitglied ist. Monika Schumann, Diversity-Beauftragte des IB, erklärt im Interview, wie der IB Vielfalt in der eigenen Unternehmenskultur lebt und warum sie anderen Organisationen zu einer Unterzeichnung der Charta raten würde.

Monika Schumann, Diversity-Beauftragte des Internationalen Bunds
monika.schumann@ib.de

IJAB journal: Frau Schumann, die Charta der Vielfalt setzt sich für Diversität in der Arbeitswelt ein. Der IB hat die Charta 2007 unterzeichnet, seit vergangenem Jahr ist er offiziell Mitglied. Dabei reiht er sich neben börsennotierte Unternehmen, Banken und Beratungsagenturen ein. Was sind die Beweggründe für eine Mitgliedschaft?

Monika Schumann: Der IB hat sich 2015 entschieden, mehr für „Diversity" im Unternehmen zu tun. Inhaltlich gehörte der Gedanke der Vielfalt von Anfang an dazu. Es war dem IB schon immer wichtig, seine Grundsätze in einem Klima der Akzeptanz und des Vertrauens zu leben. Doch nun wurde der Blickwinkel erweitert: nicht nur unser Klientel, also Kunden*Kundinnen oder Teilnehmende unserer Maßnahmen wurden betrachtet. Neu war der zusätzliche kritische Blick auf die eigene Organisation und die handelnden Menschen. Diesbezüglich unterliegt der IB durchaus vergleichbaren Bedingungen, wie andere Unternehmen. Und auch die Herausforderungen sind ähnlich.

Auch wir im IB haben Strukturen geschaffen, die unsere Haltung unterstützen und stärken sollen: Es wurde ein Konzept entwickelt, eine Diversity-Beauftragte benannt, alle 120 Führungskräfte der oberen drei Führungsebenen ins Boot geholt und eine Arbeitsgruppe gegründet, die selbst sehr vielfältig zusammen gesetzt ist, um verschiedene Blickwinkel, Erfahrungshorizonte und Persönlichkeiten zu nutzen. Diese Arbeitsgruppe begleitet die Verknüpfung der strategischen Ziele des IB mit konkreten Maßnahmen zum Thema Diversity. Sie bringt aber auch immer wieder Themen aus dem betrieblichen Alltag aufs Tablett und sorgt so für „Erdung" jenseits von gut gemeinten theoretischen Diskussionen.

Sich bei diesem Prozess mit anderen Unternehmen abzustimmen, voneinander zu lernen und sich dabei durch Vernetzung zu stärken, war Wunsch und Motor zugleich, Mitglied im Verein Charta der Vielfalt zu werden. Die Mitgliedsunternehmen sind teilweise Partner des IB bei Bildungsangeboten, aber auch ganz allgemein wesentliche Akteure der Gesellschaft – deshalb ist es sinnvoll und wichtig, sich zusammenzutun.

Und wir sind der Meinung: Diversity ist nicht nur eine Frage der Haltung und der Einstellung zu unseren Mitmenschen, sondern auch ein Garant für unternehmerischen Erfolg. Wir als IB können nur wirklich erfolgreich sein, wenn unsere Teams die Vielfalt der Gesellschaft abbilden, wenn sie unterschiedlichste Erfahrungen und Sichtweisen für ein gelingendes Leben sammeln und einsetzen können. Und da passen wir zu den Unternehmen der Charta der Vielfalt und können umgekehrt auch diese bereichern.

IJAB journal: Können Sie Beispiele für die oben erwähnten konkreten Maßnahmen nennen?

Monika Schumann: Seit einigen Jahren können Teams bei unserer zentralen Personalentwicklung zum Beispiel ganz unkompliziert Workshops buchen zum Umgang mit unbewussten Vorurteilen. „Wie hab ich's mit der Vielfalt" ist ein Inhouse-Angebot zur Sensibilisierung, aber auch mit vielen Informationen und

der Möglichkeit, den Workshop auf die Bedürfnisse des jeweiligen Teams zuzuschneiden. Aus diesen Workshops heraus haben wir unseren „Würfel zur Reduzierung von Vorurteilen" entwickelt. Ein spielerisches Tool, das hilft, den Blick zu wechseln, Haltungen infrage zu stellen und weiterzudenken. Und ganz aktuell ist unser Buch: „Appetit auf Diversity? Bunte Ideen zum Nachmachen", das ein junges Team im Rahmen des Unternehmenswettbewerbs „Diversity Challenge" entwickelt hat. Darin finden sich viele Ideen für Aktionen und Veranstaltungen, die in den Geschäftsfeldern des IB, auch der Internationalen Jugendarbeit, Anwendung finden können.

IJAB journal: Kommen wir nochmal zurück auf die grundsätzliche Haltung. Wie definiert der IB für sich „Diversity" und übersetzt den Anspruch der Charta in die Organisationskultur?

Monika Schumann: Wir leben Vielfalt. Dies ist unser Motto im IB und so verstehen wir es auch: Es ist selbstverständlich, verschieden zu sein. Diese Verschiedenheit ermöglicht ein Mehr an Kreativität, Erfahrungen, Sichtweisen und Engagement. Das ist nicht immer einfach: Mehr Vielfalt bedeutet unter Umständen auch mehr Reibung, mehr Konflikt, mehr Auseinandersetzung. Das kann anstrengend sein, ist aber eine Bereicherung.

Wenn wir von Diversity sprechen, nehmen wir unterschiedliche Dimensionen und Themen in den Blick: zunächst die sechs bekannten Grunddimensionen Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung und Identität, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion und Weltanschauung. Doch Vielfalt geht weit darüber hinaus und daraus folgen konkrete Herausforderungen und Themen für Unternehmen: soziale Herkunft, Generationenvielfalt im Unternehmen, lebensphasenbezogenes Arbeiten, Digitalisierung, Inklusion, Unternehmenskultur, Organisationsentwicklung, Umgang mit unbewussten Vorurteilen und vieles mehr.

IJAB journal: Findet sich die Charta der Vielfalt im Bereich der Internationalen Jugendarbeit des IB wieder?

Monika Schumann: Ja, selbstverständlich. Diese Grundsätze gelten in allen unseren Geschäftsfeldern. Ich wage sogar zu behaupten, dass unsere Kollegen*Kolleginnen aus der internationalen Arbeit ganz besonders sensibel und erfahren sind, was Verschiedenheit angeht. Sie können uns also als Unternehmen mit ihrer Expertise weiterbringen. Umgekehrt gibt es viele Themen aus dem Bereich Diversity, die auch im internationalen Kontext spannend und bereichernd eingesetzt werden können.

IJAB journal: Last but not least: Würden Sie Organisationen der Kinder- und Jugendarbeit eine Unterzeichnung oder Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt empfehlen?

Monika Schumann: Eine Unterzeichnung empfehlen wir unbedingt. Denn vor der Unterzeichnung steht die Auseinandersetzung mit den Werten und Leitsätzen der Charta. Jede Organisation sollte heute hinterfragen, wie sie dazu steht. Wo sind wir schon gut aufgestellt, was können wir weiter vorantreiben? Und wo haben wir vielleicht selbst ehrlicherweise noch Veränderungs- und Verbesserungsbedarf? Woran liegt das und was wollen, was können wir tun, um das zu verändern? Allein diese Auseinandersetzung ist wertvoll und bringt eine Organisation weiter. Und das sollten meines Erachtens insbesondere die Unternehmen und Verbände tun, die sich ohnehin mit Entwicklung, mit Wachsen, mit dem Übernehmen von Verantwortung und dem, was Menschsein ausmacht, beschäftigen.

Was eine Mitgliedschaft angeht, so sehen wir das differenzierter: Bisher können sich das aus Ressourcengründen nur „die Großen" leisten. Wir würden es sehr begrüßen, wenn es gerade kleinen, regionalen Akteuren im Sozial- oder Bildungsbereich möglich würde, sich vielleicht über neue Formen der Mitgliedschaft aktiv einzubringen und so den Gedanken der Charta weiter zu verbreiten. Dafür werden wir uns im Verein Charta der Vielfalt gern einsetzen.

Das Interview führte Stephanie Bindzus

Der IB-Diversity-Würfel regt dazu an, eigene „Blinde Flecken" und „Schubladendenken" zu reflektieren und zu überwinden

VISION:INCLUSiON – mehr Diversität in der Internationalen Jugendarbeit

Oft werden Diversität und Inklusion in einem Atemzug genannt. Meinen die beiden Begriffe dasselbe, sind sie eher zwei Seiten derselben Medaille oder handelt es sich um ganz unterschiedliche Konzepte? Und was bedeuten sie für die Praxis der Internationalen Jugendarbeit?

Ulrike Werner

Beide Begriffe haben ihren Ursprung in Gleichberechtigungsbewegungen des letzten Jahrhunderts. Während der Begriff der Diversität mehr in Bewegungen genutzt wurde, die sich gegen Rassismus gegenüber schwarzen Menschen einsetzten, wurde Inklusion in Kontexten verwendet, in denen es um die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung ging.

Generell ist die Perspektive der Diversität eher beschreibend: Unterschiede bzw. verschiedene Differenzlinien werden festgestellt und dokumentiert, ohne dass dies eine Aufforderung zum Handeln implizieren würde. Mit dem Konzept der „Inklusion" ist dagegen eine bestimmte Vision verbunden: eine inklusive Gesellschaft, an der jede Person mit ihren Besonderheiten ohne große Anpassungsleistungen teilhaben kann. Damit ist automatisch ein konkretes Handlungsziel vorgegeben.

Unterschiede als Kapital begreifen

Beide Konzepte stimmen darin überein, dass der Blick auf die individuellen Unterschiede von Menschen gerichtet wird. Die Unterschiede werden positiv bewertet und als Ressourcen betrachtet.

Vielleicht kann man sagen, dass die Diversität durch ihren Fokus auf die individuellen Besonderheiten die Grundlage für die Umsetzung von Inklusion gelegt hat. Der Fokus der Inklusion liegt allerdings auf der Teilhabe aller Menschen. Die Beschreibung der Differenzen dient als Hilfsmittel, um Teilhabe zu ermöglichen.

Gleichzeitig macht die individuelle Perspektive der Diversität eine Definition von Zielgruppen überflüssig. Es müssen keine Gruppen mehr konstruiert werden (Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung, mit chronischen Krankheiten, mit Migrationshintergrund ...), weil nunmehr eine Vielzahl von Bedarfen mitgedacht werden. In der Vergangenheit war Inklusion oft ausschließlich auf die Zielgruppe von Menschen mit einer Behinderung bezogen, das hat sich in den letzten Jahren verändert.

Strategie und Instrumente für die Umsetzung

Auch das Projekt VISION:INCLUSiON orientiert sich an der Diversität der jungen Menschen und Fachkräfte. Es trägt dazu bei, die Internationale Jugendarbeit so zu gestalten, dass alle sich angesprochen und willkommen fühlen und an den Aktivitäten teilhaben können. Die Bedarfe von Jugendlichen mit einer Beeinträchtigung / Behinderung sollen besonders im Blick behalten werden, von einer inklusiven Gestaltung profitieren darüber hinaus aber viele weitere junge Menschen. Und auch die Träger selbst entwickeln sich weiter.

Von 2015 bis 2017 wurde mit Vertreter*innen der Internationalen Jugendarbeit, von Selbstvertretungsorganisatio-

nen, Behindertenhilfe, Wissenschaft und Verwaltung eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit entworfen. Diese Inklusionsstrategie wird nun bis 2020 in einem internationalen Rahmen weiter entwickelt.

Drei Bereiche für erfolgreiche Inklusion

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass dabei drei Bereiche besonders wichtig sind: gemeinsame Kriterien einer inklusiven Arbeit, Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Zusammenarbeit mit internationalen und nationalen Partnern. Für jeden dieser Bereiche werden daher in internationalen Arbeitsgruppen praxisnahe Konzepte und Instrumente entwickelt.

1. Kriterien

Je nach gesellschaftlichem Umfeld sind die Vorstellungen und Realitäten bezüglich Inklusion, Behinderung oder Barrierefreiheit sehr unterschiedlich. Um ein Projekt der Internationalen Jugendarbeit mit verschiedenen Partnerorganisationen erfolgreich durchzuführen, ist es wichtig, sich vorab über die Grundlagen der gemeinsamen Arbeit zu verständigen. Dies kann die Öffentlichkeitsarbeit im Vorfeld betreffen, die Barrierefreiheit vor Ort oder den pädagogischen Umgang mit den Teilnehmenden und die Programmgestaltung. Eine verlässliche Einschätzung der Zugänglichkeit des Veranstaltungsortes ist beispielsweise wichtig, um realistische Erwartungen zu wecken und schon im Vorfeld entsprechende Vorbereitungen treffen zu können. Definierte Kriterien können helfen, eine belastbare Arbeitsgrundlage und mehr Transparenz zu schaffen.

2. Qualifizierung

Um inklusive internationale Projekte durchführen zu können, benötigen die Teamer*innen und Fachkräfte spezifische Kompetenzen. In den regulären Aus- und Fortbildungsangeboten wird das inklusive Arbeiten oft nicht thematisiert. Hier können ergänzende Module hilfreich sein, die sich sowohl an Einsteiger*innen als auch an Expert*innen richten und die mit bestehenden Qualifizierungen kombiniert werden können. Auch alternative Formate wie internetbasierte „Massive Open Online Courses" (MOOCs) können die bisherigen Angebote ergänzen und neue Zielgruppen erschließen.

3. Partnerschaftsarbeit

Für jedes internationale Jugendprojekt ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen und Fachkräften aus den anderen Ländern ein wichtiges Element. Für inklusive Vorhaben gilt das umso mehr, weil der Kommunikations- und Abstimmungsbedarf höher ist. Außerdem kommen hier bestenfalls noch Partner aus Selbstvertretungsorganisationen oder Behindertenhilfe hinzu, mit denen ebenfalls eine gute Ebene der Zusammenarbeit geschaffen werden muss. Auch dafür sollen Instrumente entwickelt werden.

Best Practice und Gleichgesinnte

Es gibt mittlerweile ein deutliches Interesse, die eigene Arbeit inklusiver zu gestalten. Schwierig ist es dann aber, sich konkrete Situationen vorzustellen, den ersten Schritt der Umsetzung zu gehen oder passende Partnerorganisationen zu finden.

VISION:INCLUSiON unterstützt die Vernetzung in Deutschland und weltweit z. B. durch eine interaktive Landkarte auf der Projekt-Webseite *www.vision-inklusion.de*. Hier können sich alle Vereine, Verbände oder sonstigen Akteure, die sich für Inklusion in der Internationalen Jugendarbeit einsetzen, eintragen lassen. Außerdem werden Beispiele guter Praxis vorgestellt und es gibt eine Sammlung hilfreicher Materialien und weiterführender Literatur.

Es sollen aber auch junge Menschen zu Wort kommen: Was wird in inklusiven internationalen Angeboten gebraucht und was ist besonders wichtig in der realen Umsetzung? Speziell dafür gibt es Ende November ein inklusives internationales Jugend-BarCamp. Die Ergebnisse fließen ebenfalls in die Weiterentwicklung der Inklusionsstrategie ein.

Voraussetzung für die erfolgreiche Zusammenarbeit sind gemeinsame Kriterien einer inklusiven Arbeit, z. B. mit Blick auf die Programmgestaltung oder die Barrierefreiheit vor Ort

Kontakt:
Ulrike Werner
IJAB, Referentin Qualifizierung und Weiterentwicklung der Internationalen Jugendarbeit
werner@ijab.de

JiVE
Jugendarbeit international – Vielfalt erleben

10 Jahre JiVE. Jugendarbeit international – Vielfalt erleben

Wie kann Internationale Jugendarbeit zur besseren Teilhabe Jugendlicher mit Migrationshintergrund und zur interkulturellen Öffnung der Kinder- und Jugendhilfe beitragen? Dies war die Ausgangsfrage des Pilotprojektes JiVE. Jugendarbeit international – Vielfalt erleben, das IJAB und JUGEND für Europa von 2008 bis 2010 durchführten. Ab 2011 wurde das inhaltliche Spektrum ausgeweitet und JiVE zu einer jugendpolitischen Initiative weiterentwickelt, die breit in der Trägerlandschaft verankert war. Es gelang, wichtige Impulse für die Internationale Jugendarbeit sowie angrenzende Arbeitsfelder zu geben.

Maria Schwille

Vielfalt und Diversität spielten eine zentrale Rolle in der Zielsetzung von JiVE. JiVE entstand auf der Annahme, dass es bestimmte Gruppen gibt, die bislang weniger als andere an den Angeboten der Internationalen Jugendarbeit teilhaben können. Diese galt es verstärkt in Angebote der Internationalen Jugendarbeit einzubeziehen. Inhaltlich setzte man auf eine sensible und reflexive Auseinandersetzung mit kultureller Vielfalt.

JiVE wurde zentral durch IJAB koordiniert, die Umsetzung fand ab 2011 in sogenannten Teilinitiativen statt, die sowohl praktisch als auch strukturorientiert ausgerichtet waren. Gemeinsam wurde jeweils eine zentrale jährliche Veranstaltung zu aktuellen jugendpolitischen Themen durchgeführt, beispielsweise „Empowerment" oder „Internationale Jugendarbeit und junge Geflüchtete".

Definition und sprachlicher Umgang mit der Zielgruppe

Die inhaltliche Ausrichtung der jugendpolitischen Initiative JiVE wurde regelmäßig angepasst und weiterentwickelt. Verändert hat sich während der mehrjährigen Laufzeit beispielsweise der sprachliche Umgang mit der Zielgruppe: Schon im Rahmen des Pilotprojektes JiVE stellte sich die Frage nach der angemessenen Verwendung der Terminologien „Migrationshintergrund", „mit Zuwanderungsgeschichte" oder aus „Zuwanderungsfamilien". Diese Begriffe werden teilweise mit Ausgrenzung und Stigmatisierung verbunden. Der Ausdruck „Menschen mit Migrationshintergrund" umfasst in Deutschland zudem keine soziokulturell homogene Gruppe. Im Rahmen des Pilotprojektes agierte man deshalb mit dem Begriff der „positiven Diskriminierung auf Zeit" unter der Voraussetzung, dass diese Klassifizierung nicht auf Dauer besteht und Jugendliche jederzeit selbst darüber entscheiden können, ob diese herkunftsbezogene, kulturelle Unterscheidung für sie relevant ist oder nicht. Im Rahmen der jugendpolitischen Initiative JiVE wurde schließlich die Zielgruppe auf „in unterschiedlicher Form benachteiligte oder unerreichte Jugendliche" ausgeweitet. Zudem entschied man sich für eine positive Beschreibung, um Stigmata zu vermeiden: JiVE sollte „Angebote der Internationalen Jugendarbeit für alle Jugendlichen ermöglichen".

Handlungsempfehlungen

Mit JiVE ist es gelungen, eine Art „Haltung" im Arbeitsfeld der Internationalen Jugendarbeit zu etablieren und den Blick auf all diejenigen Jugendlichen zu richten, die bislang nicht vom internationalen Jugendaustausch profitieren konnten. JiVE endete im Dezember 2018. Einzelne Teilinitiativen bleiben jedoch bestehen, beispielsweise das Netzwerk Kommune goes International bei IJAB.

Die JiVE-Impulsgruppe, zusammengesetzt aus Vertreter(inne)n der Teilinitiativen und des BMFSFJ, veröffentlichte zum Abschluss der Initiative Handlungsempfehlungen für Politik und Verwaltung, wie Diversität in der Internationalen Jugendarbeit dauerhaft gesichert werden kann.

1. Jugendaustausch für alle: Jeder junge Mensch, der in Deutschland lebt, soll die Möglichkeit haben, während seines Aufwachsens an einem pädagogisch begleiteten europäischen oder internationalen Austauschprogramm teilzunehmen. Entsprechende Angebote der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit, gemäß SGB VIII, §11 und §13, müssen daher gestärkt werden.

2. Europäisierung und Internationalisierung der Kinder- und Jugendhilfe auf allen Ebenen: Die Schaffung von Austauschprogrammen soll als Querschnittsaufgabe weiter strukturell verankert werden, auf Ebene des Bundes, der Länder, der Kommunen und innerhalb der Organisationen, die in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind. Diese sollen untereinander vernetzt werden. Eine besondere Rolle spielt hierbei die kommunale/lokale Ebene als Ort, an dem sich Jugendliche im Alltag aufhalten.

3. Europäische und Internationale Jugendarbeit wirkt: Die Wirkungen auf Jugendliche, Fachkräfte, Organisationen

und für die Gesellschaft sind wissenschaftlich belegt: Von Persönlichkeitsentwicklung, Erwerb sozialer Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnissen über gesellschaftliches Engagement bis hin zur interkulturellen Öffnung von Institutionen. Diese Wirkungen sollen bekannter gemacht werden.

4. Information und Beratung: Die Informations- und Beratungsangebote zu Austauschprogrammen sollen unter Berücksichtigung von Peer-Ansätzen zielgruppenspezifisch ausgebaut werden.

5. Fachkräftequalifizierung: Die methodische und organisatorische Qualifizierung und Motivierung (neuer) ehrenamtlicher und hauptamtlicher Fachkräfte aus der Jugendarbeit und angrenzenden Arbeitsfeldern für die Europäische und Internationale Jugendarbeit gilt es auszubauen, beispielsweise in Kooperation mit Hochschulen im Bereich Sozialpädagogik/Soziale Arbeit oder im Rahmen der Ausbildung der Jugendleitercard Juleica. Eine wichtige Rolle spielen auch Coaching- und Beratungsansätze vor Ort.

6. Bereitstellung von Mitteln und Entwicklung von Formaten: Zusätzliche finanzielle Mittel sollen für den Jugend- und Fachkräfteaustausch bereitgestellt werden, auch für den Mehraufwand bei Formaten mit besonderen Zielgruppen. Die Antragstellung soll weiter vereinfacht und entbürokratisiert sowie die fachliche Beratung für die Antragstellung ausgebaut werden. Zudem sollen neue Formate entwickelt werden, orientiert an den spezifischen Lebenskonstellationen Jugendlicher.

7. Kooperation zwischen formaler und non-formaler Bildung: Die Kooperation zwischen formaler und non-formaler Bildung bezüglich der Schaffung europäischer und internationaler Mobilitätsangebote soll vertieft, erweitert und differenziert betrachtet werden.

8. Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit: Inhalte und Methoden diversitätsbewusster Jugendarbeit sollen bekannter gemacht, vertieft und Fachkräfte entsprechend geschult werden.

9. Austausch und Vernetzung, auch an Schnittstellen: Es sollen Plattformen und Netzwerkmöglichkeiten geschaffen werden für Personen und Institutionen aus der Europäischen und Internationalen Jugendarbeit. Diese gilt es zudem zu vernetzen mit Akteurinnen und Akteuren, die am Übergang Schule/Beruf und Ausbildung/Beruf aktiv sind.

10. Partizipation: Alle Austauschprogramme sollen an den Interessen Jugendlicher orientiert sein und von diesen mitbestimmt und mitgestaltet werden.

DIE ZWISCHEN 2011 UND 2018 AN JIVE BETEILIGTEN TEILINITIATIVEN SPIEGELN DIE INHALTLICHE BREITE UND TRÄGERVIELFALT WIDER:

> **AG International mobil zum Beruf**, aktuelles forum e.V.
> **Diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit**, DIVE-Netzwerk
> **interkulturell goes on!**, transfer e.V.
> **International inklusiv**, BundesForum Kinder- und Jugendreisen
> **International:Interkulturell**, Jugendverbände gestalten Zukunft, Deutscher Bundesjugendring
> **INTERNATIONALE JUGENDARBEIT IM PLAN**, IJAB
> **JugendAuslandsberater NRW**, transfer e.V.
> **Jugendsozialarbeit macht mobil**, Mitglieder im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit
> **Kompetenznachweis International in der Erziehungshilfe im Ausland**, Bundesverband der Individual- und Erlebnispädagogik e.V.
> **Mach mit! Jugendmobilität zwischen Deutschland und der Türkei**, Deutsch-Türkische Jugendbrücke
> **MobilPLUS**, Mitglieder im Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit
> **Modellprojekt – Grenzüberschreitende Lernmobilität ermöglichen**, JUGEND für Europa und IJAB
> **Netzwerk Kommune goes International**, IJAB
> **Sportive**, Deutsche Sportjugend

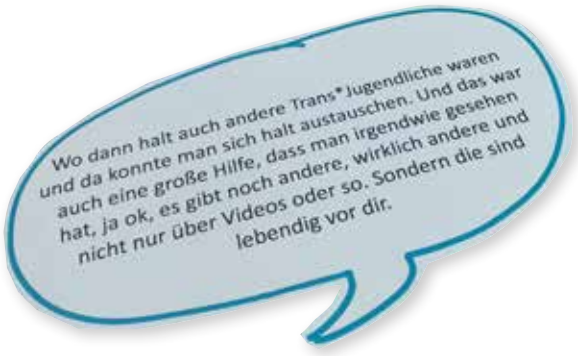
Kontakt:
Maria Schwille
IJAB, Koordinatorin für internationale Kooperationsprojekte und jugendpolitische Initiativen
info@ijab.de

Queere Vielfalt in der (Internationalen) Jugendarbeit

In (fast) allen Strukturen der Jugendarbeit gibt es lesbische, schwule, bisexuelle, trans*- und intergeschlechtliche Jugendliche. Und obwohl die Jugendarbeit allgemein für eine aufgeklärtere und demokratischere Grundeinstellung als viele andere Gesellschaftsbereiche steht, erfahren queere[1] Jugendliche auch hier Diskriminierung oder outen sich aus Angst vor Ablehnung, Ausschluss und Gewalt erst gar nicht. Eine queere Öffnung der Jugendarbeit ist notwendig. Damit diese gelingen kann, ist es wichtig, dass Träger, Einrichtungen und pädagogisch Arbeitende ihr Selbstverständnis und ihre Haltung reflektieren und sich deutlich für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt positionieren.

Sonja Rahn

Neben den typischen Herausforderungen, die nahezu alle Jugendlichen während der Pubertät in ihrer Entwicklung zu bewältigen haben, stehen queere Jugendliche zusätzlich vor ganz besonderen Hindernissen. Ihr Going Public stellt für sie ein einschneidendes Erlebnis dar, viele fürchten sich vor negativen Reaktionen und fehlender Akzeptanz ihres sozialen Umfeldes. Diese Sorgen sind nicht unbegründet: Acht von zehn LSBTIQ*-Jugendlichen in Deutschland haben bereits mindestens einmal aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität Diskriminierung erfahren. Am häufigsten geschieht dies in der Öffentlichkeit, aber auch in der engeren Familie und im Bildungs- oder Arbeitskontext ist fast jede*r Zweite davon betroffen[2]. Eine Folge hiervon ist, dass homo- und bisexuelle Jugendliche ein vier- bis achtmal höheres Risiko für suizidale Gedanken und Verhaltensweisen haben als ihre heterosexuellen Altersgenossen[3]. Vor diesem Hintergrund werden queere Angebote in der Jugendarbeit von vielen LSBTIQ*-Jugendlichen häufig als Safer Spaces erlebt, in denen sie sich ausprobieren und Normalität erfahren können.



Zitat einer befragten Person aus der Studie des Landesjugendrings Niedersachsen und der Universität Göttingen

Handlungsempfehlungen

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass es für die queere Öffnung der Jugendarbeit sowohl zielgruppenspezifischer Angebote als auch einer größeren Akzeptanz der unterschiedlichen Facetten von Diversität in allen Angeboten der Jugendarbeit bedarf. Dafür ist eine Schärfung des Bewusstseins für Diskriminierung sowie eine höhere Sensibilität für die besondere Situation und die Bedürfnisse queerer Jugendlicher bei haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden notwendig. Um dies zu erreichen, wird in einer gemeinsamen Studie[4] des Landesjugendrings Niedersachsen e.V. und der Uni Göttingen u. a. empfohlen, rechtliche Unsicherheiten und formale Barrieren (z. B. in Bezug auf geschlechtergetrennte Schlafräume und Teilnahmelisten) weiter abzubauen, pädagogisch Tätige stärker als bisher für LSBTIQ*-Themen zu qualifizieren und explizite Ansprechpersonen für queere Jugendliche zu benennen. Darüber hinaus sollten – auch in den klassischen Strukturen der Jugendarbeit – spezifische Angebote für queere Jugendliche fortgesetzt oder geschaffen werden.

neXTqueer – für queere Vielfalt in der Jugendarbeit!

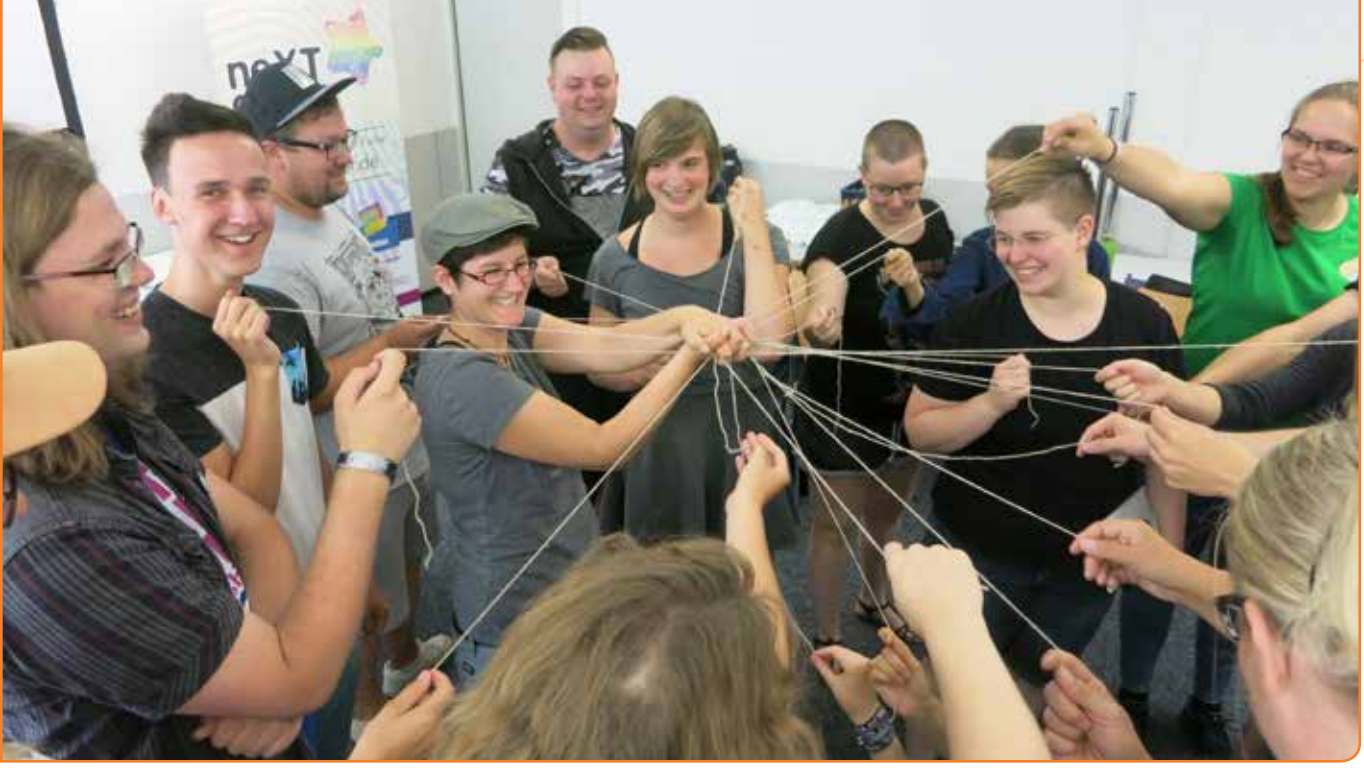
Das Projekt neXTqueer greift diese Ergebnisse und Empfehlungen auf. neXTqueer ist ein Projekt des Landesjugendrings Niedersachsen e.V., das den Abbau von Diskriminierung und die Steigerung der Wertschätzung queerer Vielfalt in den Strukturen der Jugendarbeit zum Ziel hat. Es unterstützt die Träger der Jugendarbeit dabei, bestehende Hürden zu erkennen und zu beseitigen, die LSBTIQ*-Jugendlichen die Teilhabe an den Angeboten der Jugendarbeit erschweren. Dabei soll auch die besondere Situation junger Menschen, die aufgrund

1 Hier: Überbegriff für sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identifizierungen, die nicht der gesellschaftlichen Norm der Heterosexualität und dem zweigeschlechtlichen Mann-Frau-Prinzip entsprechen. (Anm. d. Red.)

2 Vgl. Krell, Claudia; Oldemeier, Kerstin (2018). Coming-out – und dann…?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. München: DJI, S. 18 ff.

3 Vgl. Mortier, Philippe; Boyes, Mark et al. (2018). Suicidal Thoughts and Behaviors Among First-Year College Students: Results From the WMH-ICS Project. Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, Volume 57, Issue 4, S. 263–273.

4 Vgl. Biele Mefebue et al. (2018): Jugendarbeit im Que(e)rschnitt. Ergebnisse der multimethodischen Studie zu LSBTIQ*-Jugendlichen in der Jugendarbeit. Hg. v. Landesjugendring Niedersachsen e.V. und Institut für Diversitätsforschung, Georg-August-Universität Göttingen, S. 8.



Momentaufnahme aus einem „Q*R-Coach" im Rahmen des Projektes neXTqueer

verschiedener Merkmale von Teilen der Gesellschaft diskriminiert werden, in den Blick genommen werden. Um dieses Ziel zu erreichen, bietet neXTqueer neben der individuellen fachlichen Beratung und Unterstützung regelmäßige Vernetzungstreffen und Qualifizierungsangebote zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Jugendarbeit (Q*R-Coaches) für Haupt- und Ehrenamtliche an. Einen praxisorientierten Einstieg in die queersensible Jugendarbeit bietet das Juleica Praxisbuch Q* (s. Kasten).

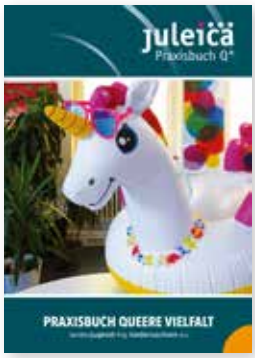
Internationale Herausforderungen

Bereits innerhalb Deutschlands liegt eine besondere Herausforderung der queersensiblen Jugendarbeit im Umgang mit der Heterogenität ihrer gesellschaftlichen und politischen Akzeptanz begründet. In der Internationalen Jugendarbeit spielen zusätzlich noch weitere Aspekte herein, wie beispielsweise die weltweit uneinheitlich geregelte rechtliche Situation queerer Personen und die Strafbarkeit sogenannter „homosexueller Handlungen".

Diese unterschiedlichen gesellschaftlichen sowie rechtlichen Rahmenbedingungen gilt es insbesondere im Hinblick auf den Schutzgedanken für queere Jugendliche zu berücksichtigen, zum Beispiel bei internationalen Begegnungen oder beim Aufgreifen des Themas in internationalen Teams. Eine in diesem Zusammenhang mögliche Herausforderung veranschaulichte ein Besuch von neXTqueer beim internationalen Jugendworkcamp Bergen-Belsen, bei dem sich die Teilnehmenden mit der Geschichte des ehemaligen Kriegsgefangenen- und Konzentrationslagers beschäftigten. Im hier entstandenen Dialog zu den Kontinuitäten der Diskriminierung und Ausgrenzung queerer Menschen wurde deutlich, wie bedeutsam es insbesondere in Anbetracht des gegenwärtigen Erstarkens des Rechtspopulismus ist, bei einer Betrachtung der bestehenden Unterschiede nicht in kulturalisierende Erklärungsmuster zu verfallen.

Ausblick

Ob alle Jugendlichen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und ihrer geschlechtlichen Identität ganz selbstverständlich mitgedacht werden, wenn in der Jugendarbeit von „Lebenswelten junger Menschen" geredet wird, liegt maßgeblich in den Händen von Jugendgruppenleitungen und pädagogischen Fachkräften. Damit queere Vielfalt zum Que(e)rschnittsthema wird, ist es wichtig, aus einer intersektionalen Perspektive heraus das Wissen über und die Sensibilität für die Situation queerer (junger) Menschen zu schärfen und die Vernetzung Haupt- und Ehrenamtlicher in der queersensiblen Jugendarbeit im Sinne eines Empowerments weiter voranzutreiben.



Das Praxisbuch Q* zum Thema „Queere Vielfalt" widmet sich der Öffnung der Jugendarbeit für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*- und intergeschlechtliche Jugendliche. Neben Grundlagenwissen bietet es ganz praktische Beispiele und Methoden für eine queersensible Jugendarbeit. Es kann kostenlos im LJR-Shop (*www.ljr.de/shop*) als PDF heruntergeladen oder bestellt werden für 2,00 Euro, mit Juleica-Rabatt für 1,50 Euro.

Kontakt:
Sonja Rahn
Landesjugendring Niedersachsen e.V.
neXTqueer-Projektreferentin
nextqueer@ljr.de

Gesellschaftliche Integrationsprozesse fördern

Im Jahr 2006 fand in der deutsch-französischen Begegnungsarbeit ein Paradigmenwechsel statt, der mittelfristig zur Strategie „Diversität und Partizipation" des Deutsch-Französischen Jugendwerks (DFJW) führte: Am 12. Oktober 2006 entschied der 7. Deutsch-Französische Ministerrat, vermehrt Jugendliche in die Austauscharbeit einzubeziehen, die in der Regel keinen Zugang zu Mobilitätsprojekten hatten. Ursache dafür waren einerseits die Unruhen in vielen französischen Vorstädten – ausgelöst durch den Tod zweier Jugendlicher, die 2005 auf der Flucht vor der Polizei in einem Trafohäuschen im Pariser Vorort Clichy-sous-Bois verbrannten. Andererseits wurde der sogenannte „Brandbrief" der Lehrer/innen der Neuköllner Rütli-Schule im Februar 2006 veröffentlicht.

Borris Diederichs

Bereits seit den 1970er-Jahren haben DFJW-Partnerorganisationen deutsch-französische Jugendbegegnungen durchgeführt, an denen zum Beispiel arbeitssuchende junge Menschen teilnahmen. Sowohl Selbstbewusstsein als auch die sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen der Teilnehmenden sollten gestärkt werden. Die Ziele vor 50 Jahren glichen denen von heute: Weniger privilegierten Jugendlichen sollten durch eine Mobilitätserfahrung Perspektiven zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration eröffnet werden. Damals wie heute waren Themen wie Rassismus, Antisemitismus und Interkulturalität zentrale Anliegen der deutsch-französischen Jugendbegegnungsarbeit. Dabei kam die überwiegende Mehrzahl der Teilnehmer/-innen jedoch aus privilegierten, bildungsaffinen Schichten.

Nach den oben genannten Ereignissen von 2005/06 gründete das DFJW gemeinsam mit der Stiftung Genshagen das deutsch-französische Netzwerk „Integration und Chancengleichheit", mittlerweile umbenannt in das „Netzwerk Diversität und Partizipation". Ziel dieser Initiative ist es immer noch, mithilfe des deutsch-französischen Jugendaustauschs gesellschaftliche Integrationsprozesse zu fördern.

Aus dem Netzwerk entstanden zahlreiche Begegnungen mit Jugendlichen, die zum ersten Mal nach Deutschland oder Frankreich reisen konnten. Eine wissenschaftliche Begleitung belegte, dass gerade bei diesen Jugendlichen die erlebten Erfahrungen sehr positive Wirkungen zeigten. Diese Erkenntnisse und weitere politische Entwicklungen im Jahr 2015 (Charlie Hebdo-Attentat in Paris sowie das Ankommen vieler geflüchteter Menschen in Deutschland) veranlassten das DFJW, diesen Ansatz zu verstetigen. Mit einem strategischen Konzept inklusive quantifizierter Vorgaben wird seitdem die Teilnahme bestimmter unterrepräsentierter Zielgruppen in allen DFJW-Programmen verankert. Bis 2020 sollen 20 % aller teilnehmenden jungen Menschen an DFJW-Programmen einen sogenannten „besonderen Förderbedarf"[1] haben.

1 verwaltungstechnische Kategorie, angelehnt unter anderem an den Sprachgebrauch der Europäischen Kommission bzw. früherer Erasmus+-Programme

Dieses Ziel soll durch eine stärkere diversitätssensible Informationsarbeit in Kooperation mit Trägern aus der Jugendhilfe bzw. der Jugendsozialarbeit erreicht werden sowie durch zielgruppengerechte Kommunikation, erhöhte Fördersätze und eine Vereinfachung der Teilnahmebedingungen. Ferner will das DFJW mit seiner Strategie einen Beitrag zur Internationalisierung der Jugendhilfe bzw. Jugendsozialarbeit leisten und die Mehrheitsgesellschaften in Deutschland und Frankreich für Ausgrenzung und eigene Privilegien sensibilisieren.

Deutsch-französische Perspektive

Auf die Relevanz und Ausrichtung diversitätsbewusster internationaler Jugendarbeit aus deutscher Perspektive muss an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden. In Frankreich konzentriert sich die Debatte in der non-formalen Bildungsarbeit in der Regel auf universalistische Konzepte wie citoyenneté (Aktive und kritische Bürgerschaft und Bildung), interculturalité (Interkulturalität), emancipation (Emanzipation) oder place des jeunes dans la société (Stellenwert und Rolle der Jugend in der Gesellschaft).

Beim Verständnis des zweiten zentralen Begriffes „Partizipation" gibt es weniger konzeptionelle Unterschiede zwischen Deutschland und Frankreich. Dennoch ist es für das DFJW eine große Herausforderung, die historischen Unterschiede in der konzeptionellen Begriffsentwicklung und in der pädagogischen Ausrichtung in einer Strategie umzusetzen. Zugleich ergibt sich aus der kombinierten deutsch-französischen Sichtweise auch ein großes Potenzial bei der Genese interkultureller Projekte. Dabei werden die in Deutschland mittlerweile bekannten diversitätsbewussten Ansätze durch aus Frankreich stammende Konzepte ergänzt. „Partizipation" wird als aktive und direkte Beteiligung der Jugendlichen in der Konzeption, Durchführung und Auswertung der deutsch-französischen Projekte verstanden, um die erlernten Kompetenzen zur aktiven Beteiligung in der Gesellschaft nutzen zu können.

Umsetzung und Herausforderungen

Neben den erhöhten Fördersätzen und einer reformierten Kommunikationsstrategie sind vor allen Dingen die nachhaltige Kooperation mit den Partnerorganisationen und die Gründung vertrauensbildender Netzwerke in der Trägerlandschaft bei der Umsetzung von großer Bedeutung. Gerade Träger aus der Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit, die bisher keinen internationalen Jugendaustausch durchgeführt haben, benötigen intensive Unterstützung bei Antragstellung und Durchführung.

Um eine erhöhte finanzielle Förderung zu gewährleisten, die der besonderen Betreuung und den pädagogischen Methoden gerecht wird, muss das DFJW die jungen Menschen, die an einer Begegnung oder an einer individuellen Mobilität (Schulaustausch, Praktikum, Freiwilligendienst usw.) teilnehmen, als „junge Menschen mit besonderem Förderbedarf" identifizieren können. Dabei besteht die Gefahr, diese jungen Menschen, die sehr oft schon von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen sind, erneut zu stigmatisieren.

Um den Widerspruch von Förderung versus Stigmatisierung aufzulösen, basiert die Identifikation auf dem Prinzip der Selbsterklärung. In der Praxis bedeutet dies, dass bei der Antragstellung die Beschreibung der Zielgruppe erfolgt, so dass das DFJW die erhöhte Förderung gewährleisten kann. Bei individuellen Mobilitätprogrammen kann entweder die zuständige Institution (Schule oder andere Einrichtungen) oder die Person den Förderbedarf direkt begründen. Mit der entsprechenden Software können dann statistische Werte zur prozentualen Beteiligung von jungen Menschen mit besonderem Förderbedarf an den DFJW-Programmen ermittelt werden. Bisher wurde eine Steigerung von 11,8 % im Jahr 2013 auf 18,32 % im Jahr 2018 verzeichnet.

In Zeiten eines erstarkten Rassismus und erfolgreicher rechtspopulistischer Bewegungen in ganz Europa sind weitere Bemühungen notwendig, damit Zugangsbarrieren abgebaut werden. Ein sich gegenseitig befruchtender Austausch von Förderinstitutionen, zivilgesellschaftlichen Akteuren und Vertreter/-innen aus Politik wird immer wichtiger, um die Potenziale von gesellschaftlicher Diversität zu nutzen, Diskriminierung abzubauen und Partizipation allen jungen Menschen zu ermöglichen.

Die Einbeziehung weniger privilegierter junger Menschen ist in der deutsch-französischen Begegnungsarbeit tief verwurzelt

Kontakt:
Borris Diederichs
Deutsch-Französisches Jugendwerk
Projektbeauftragter Diversität und Partizipation
diederichs@dfjw.org

Den Schatz heben: Living Diversity in Germany and Israel

Das Projekt „Living Diversity in Germany and Israel – Challenges and Perspectives for Education and Youth Exchange" wurde von ConAct – Koordinierungszentrum Deutsch-Israelischer Jugendaustausch und der Israel Youth Exchange Authority in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entwickelt. Es soll den Blick für die Vielfalt beider Länder schärfen und dabei helfen, sich allen Formen von Ausgrenzung und Diskriminierung entschieden entgegenzustellen. Seit dem Jahr 2015 wird es als Begleitprojekt im Bundesprogramm „Demokratie leben!" gefördert.

Falko Kliewe

Ziel ist der Aufbau eines deutsch-israelischen Bildungsnetzwerks von Organisationen und Fachkräften, die das Bewusstsein für demokratische Werte in der Jugendarbeit und in Austauschprojekten aktiv stärken möchten. Im Fokus steht dabei zum einen die Schärfung des Blicks für die bestehende Vielfalt in beiden Ländern – in Bezug auf die kulturelle, religiöse und sexuelle Orientierung, ethnische und soziale Zugehörigkeit sowie physische und mentale Fähigkeiten. Zum anderen werden die bereits seit Jahrzehnten bestehenden Kooperationen in der deutsch-israelischen Austausch- und Jugendarbeit gestärkt, um sich den Herausforderungen für das Zusammenleben in pluralistischen Gesellschaften stellen zu können.

Gerade vor dem Hintergrund der komplexen und schwierigen Geschichte von Nationalsozialismus und Shoah ist es ein geteiltes Anliegen in beiden Ländern, sich Rassismus, Antisemitismus, Homophobie und anderen Formen von Ausgrenzung und Diskriminierung entschieden entgegenzustellen. Durch zahlreiche Weiterbildungsangebote – Seminare, Trainingsprogramme, Konferenzen – bot das Projekt in den vergangenen drei Jahren Fachkräften die Gelegenheit, ihre persönlichen Kompetenzen auszubauen und Bildungsstrategien weiterzuentwickeln, die ein gleichberechtigtes Zusammenleben in vielfältigen Gesellschaften ermöglichen sollen.

Teilnehmende des Austauschprojekts „Your Story Moves!" vor dem Felsendom in Jerusalem

Kein leichter Stoff

Aus der Praxisperspektive des Fachkräfte- und Jugendaustauschs zeigt sich, dass das Thema auf ein breites Interesse stößt und der Bedarf an Weiterbildungsangeboten und pädagogischen Materialien zum Umgang mit Vielfalt groß ist. Gleichwohl lässt sich feststellen, dass die Interessensschwerpunkte aufgrund der Breite des Themenspektrums sehr verschieden sind: Während für die einen der Umgang mit geschlechtsbezogener Diversität wichtig ist, suchen andere Fachkräfte Zugänge zum pädagogischen Umgang mit Antisemitismus oder Werkzeuge für den interreligiösen Dialog. Eine große Herausforderung besteht in diesem Zusammenhang darin, dass viele Ansätze diversitätsbewusster Bildungsarbeit besonders voraussetzungsvoll sind und gleichzeitig das Vorwissen der Fachkräfte zu den verschiedenen Spezialthemen stark variiert. Dies gilt es in der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten und pädagogischen Materialien zu berücksichtigen, um flexibel darauf reagieren zu können und den unterschiedlichen Bedürfnissen und Wissensständen der Fachkräfte und Jugendlichen im Austausch gerecht zu werden.

Zugleich geht eine stärkere Berücksichtigung individueller Eigenschaften und Bedürfnisse der Teilnehmenden nicht selten mit Mehraufwendungen einher, die zu einer ernsthaften finanziellen Belastung der Austauschprojekte führen können. Dieser Fall kann beispielsweise bei Mobilitätseinschränkungen, bei besonderen Ernährungsformen oder einem Bedarf an (Gebärden-)Verdolmetschungen eintreten.

Hilfreiche Fokussierung

Das Setzen von Themenschwerpunkten hat sich im Verlauf des Projekts als notwendiger und hilfreicher Schritt erwiesen, um den fachlichen Diskurs vertiefen und weiterentwickeln zu können. Im Projekt „Living Diversity" beleuchten wir seit dem Jahr 2018, was es bedeutet, deutsch-israelischen Jugendaustausch als Begegnungen junger Menschen in Migrationsgesellschaften zu verstehen. Die Einbindung neuer Zielgruppen von jungen Menschen mit Migrationsgeschichten hat es in drei Kooperationsprojekten ermöglicht, neue Stimmen und bisher kaum gehörte Narrative in den Austausch einzubringen. So konnten nicht nur neue pädagogische Zugänge zum Umgang mit der Geschichte beider Länder erprobt, sondern auch Gemeinsamkeiten und Verbindungen jenseits der üblichen historischen Trennlinien zwischen „Deutschen" und „Israelis" entdeckt werden. So beschrieb eine Teilnehmerin des Multikulturellen Forums ihre Erfahrung wie folgt:

„Definitiv hatte ich in Deutschland immer so eine Außenseiterrolle, auch wenn ich mich nicht so gefühlt habe. Diese Außenseiterrolle ist da. Ich lebe in Deutschland, aber meine Wurzeln sind in der Türkei und dieses ‚Aber' habe ich eigentlich immer. Und in Israel war es lustig, weil alle von woanders her kamen und ich bin nicht aufgefallen. Dieses Gefühl in Israel zu erleben war lustig, interessant und total irritierend. Und wieso soll eine Türkin, die 20 Jahre in Deutschland lebt, nach einer Woche Israel so ein Gefühl haben? Hier sind alle gleich und alle doch so verschieden. Was mich in Israel auch fasziniert hat: Dass man die Leute nicht nach dem Aussehen in die ‚Du bist ein Ausländer'-Schublade gesteckt hat, weil das dort nicht möglich war."

Reichlich Potenzial

In der Gesamtschau erweist sich die Beschäftigung mit der Vielfalt beider Länder als großer Schatz und Lernraum, um unsere Gesellschaften in Deutschland und Israel auf eine umfangreichere, tiefere Weise betrachten und verstehen zu können. Dadurch wird es möglich, Phänomene von Ausgrenzung und Diskriminierung besser zu erkennen und das Miteinander mit neuen Ansätzen zu gestalten. Die Potenziale, die sich dadurch bieten, sind noch nicht ansatzweise ausgeschöpft.

Gemeinsam planen – Begegnung leben! Praxishandbuch für den Deutsch-Israelischen Jugendaustausch. Band 2: Methoden für diversitätsbewusste Bildung und Begegnung
Die Methodensammlung macht Ansätze diversitätsbewusster Pädagogik für deutsch-israelische Begegnungsprogramme und darüber hinaus nutzbar. Sie enthält praktische und explizit für Vielfalt sensibilisierende Methoden sowie Kennenlern- und Auswertungsübungen.
Die Publikation ist in drei Sprachen (Deutsch, Englisch, Hebräisch) verfügbar und kann gegen Erstattung der Portokosten bei ConAct bestellt oder unter *www.conact-org.de/materialien/conact-materialien/* abgerufen werden.

Kontakt:
Falko Kliewe
ConAct – Koordinierungszentrum Deutsch-Israelischer Jugendaustausch
falko.kliewe@conact-org.de

Vielfalt statt Einfalt – keine europäische Selbstverständlichkeit

Vielfalt wird in vielen Dokumenten und Vereinbarungen auf europäischer Ebene hochgehalten. Doch die Mitgliedsstaaten der europäischen Institutionen sind noch weit von einem gemeinsamen Verständnis entfernt. Obwohl Jugend eine der treibenden Kräfte für den Diversitätsansatz in Europa war und ist, spiegelt sich diese Diskrepanz auch in der Jugendpolitik wider.

Manfred Zentner

Diversität, gedacht als die Verteidigung und Begrüßung von Vielfalt unter dem Begriff „Chancengerechtigkeit", wird in den letzten Jahren nicht etwa deswegen auf eine harte Probe gestellt, weil Menschen immer uniformer leben. Sondern gerade, weil einheitliche Lebensformen nicht mehr der Realität entsprechen.

Vielfalt existierte in unseren Gesellschaften schon immer, jedoch wollten die Menschen sie nicht wahrnehmen oder organisierten sie durch bestimmte hierarchische Strukturen so, dass Ungleichheit als „natürliche" Ordnung legitimiert wurde. Ende des 20. Jahrhunderts kam es in den sogenannten westlichen Demokratien zu einer Trendwende: Chancengleichheit und Gleichberechtigung wurden als klare Ziele für die Gesellschaft der Zukunft ausgegeben. Damit wurde nicht nur Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern angemahnt, auch Generationengerechtigkeit, LGBTIQ-Rechte oder Chancengerechtigkeit für Minderheiten gelangten in den Fokus. Durch den Begriff der Diversität wurde die Vielfalt in modernen Gesellschaften betont, die keine Anpassung verlangt. Letztlich geht es bei Diversität um gegenseitigen Respekt.

Neben den einzelnen Interessensgruppen war vor allem die Jugend dabei in Europa eine treibende Kraft. Jugendliche leben im Zeitalter der Globalisierung in einer wirtschaftlich und kulturell globalisierten Welt, in der Vielfalt eine Selbstverständlichkeit darstellt. Trotzdem muss der Respekt vor den unterschiedlichen Lebensformen auch in diesen Zeiten – vielleicht sogar: gerade in diesen Zeiten – gelernt werden. Daher steht europäische Jugendpolitik – als Querschnittsmaterie von Jugendarbeits- über Bildungs- bis Arbeitspolitik – hinter den Prinzipien der Aufrechterhaltung und Förderung der Vielfalt.

Vielfalt in der Agenda des Europarates

Seit seiner Gründung vor 70 Jahren ist der Europarat die wesentliche Instanz, die Gleichberechtigung, Chancengleichheit und die Einhaltung sämtlicher Menschenrechte bei allen ihren Mitgliedsstaaten einfordert. Nicht überraschend nehmen demnach auch die drei Bereiche der „Agenda 2020", die als Orientierung der Jugendpolitik des Europarats bis 2020 dient, alle direkt oder indirekt auf Diversität Bezug: 1) Menschenrechte und Demokratie, 2) Zusammenleben in vielfältigen Gesellschaften und 3) Soziale Inklusion junger Menschen. Im Hintergrundtext der Agenda wird unterstrichen, dass diese Vielfalt als Ressource und Stärke moderner Gesellschaften gesehen werden soll, und nicht als Element von Angst, Exklusion, Diskriminierung und Rassismus. Daher verlangt die Agenda die verstärkte Einbindung jugendlicher vielfältiger Gruppen und Minderheiten in die Politikgestaltung,

um den Bedürfnissen möglichst aller Gruppen gleichzeigt gerecht werden zu können. Die Agenda ermutigt daher auch dazu, durch nationale Jugendpolitiken Jugendliche zu befähigen, kulturelle Diversität, interkulturellen Dialog und Austausch zu fördern. Und speziell Jugendarbeit wird dazu ermutigt, mehr auf Jugendliche aus benachteiligten Hintergründen sowie aus verschiedenen Kulturen zuzugehen und sie einzubinden. Die Vorbeugung von Diskriminierung, Rassismus, Xenophobie und Extremismus wird ebenfalls in engem Zusammenhang mit gelebter Diversität gesehen. Ebenso werden die Mitgliedstaaten dazu aufgefordert, Diversität in allen jugendrelevanten Politiken zu betonen.

Sollbruchstelle Diversitätsverständnis

Doch auch wenn im Jahr 2008 die Jugendminister/-innen der Mitgliedsstaaten des Europarats diesen Aussagen zustimmen konnten, zeigte sich bald, dass nicht in allen Ländern diese Ziele verfolgt wurden. Als 2012 eine weitere Europarat-Jugendministerkonferenz zu keiner abschließenden Erklärung fand, lag dies in erster Linie am Verständnis von Diversität. Und während Staaten wie Belgien oder Schweden klar für die Aufzählung aller von möglichen Diskriminierungen betroffenen Gruppen waren, war eine kleine, aber mächtige Gruppe gegen die explizite Nennung von Homosexualität in dem Text. Und auch wenn die Jugendpolitik des Europarats in ihren Idealen, Programmen und Publikationen Diversität fördert, werden natürlich auch die verschiedenen Programme zur Förderung von Diversität in den Staaten unterschiedlich ausgelegt. Als LGBTIQ-Gruppe zum Beispiel kann man in Russland nicht auf Unterstützung rechnen – eher mit Strafverfolgung.

In der 2017 ausgearbeiteten Empfehlung des Komitees der Minister des Europarats an die Mitgliedstaaten über Jugendarbeit wird unterstrichen, wie wertvoll Jugendarbeit, gestaltet nach den anerkannten Prinzipien für den Aufbau und die Förderung von Diversität, in der Gesellschaft ist. Daher ist es auch so entscheidend, dass möglichst viele junge Menschen mit vielfältigem Hintergrund Zugang zur Jugendarbeit finden können.

Ringen um europäische Ideale

Auf EU-Ebene spielt das Ziel eines Zusammenlebens in vielfältigen Gesellschaften ebenfalls eine Rolle und in der Schlussfolgerung des Rates zur Rolle der Jugendarbeit im Kontext von Migration und Flucht wird ebenfalls die Bedeutung von Vielfalt als Thema in der Jugendarbeit betont. Aber auch in den letzten Jugendpolitikdokumenten der EU schien es schwer, Diversität in der gesamten Bandbreite gerecht werden zu können. So konnten auch die „Youth Goals" nicht direkt in die Jugendstrategie integriert werden. Sie kamen „nur" in den Anhang, da darin auf die Gleichberechtigung aller Geschlechter abgezielt wird, was aber möglicherweise über die Dichotomie von männlich-weiblich hinaus und damit einigen Mitgliedsländern einen großen Schritt zu weit ging.

Nichtsdestotrotz stellen sowohl die neue EU-Jugendstrategie „Beteiligung, Begegnung und Befähigung" als auch das neu geschaffene Europäische Solidaritätskorps (ESK) Schritte zur Förderung von Diversität dar: Denn es sollen mit beiden Maßnahmen benachteiligte Personen verstärkt angesprochen werden und gerade das ESK verfolgt ja das Ziel der Solidarität. Hier stellt sich die Frage, was darunter zu verstehen ist und mit wem sich junge Menschen im heutigen Europa solidarisch erklären (können).

Letztlich sind Vielfalt, sowie der Auf- und Ausbau von mehr Diversität in europäischen Gesellschaften weiterhin europäische Ideale. Und gerade Jugendpolitik und Jugendprogramme, die diese Politik implementieren helfen, unterstützen Entwicklungen in diese Richtung. Allerdings sollte man nicht die Augen vor rechtspopulistischer Propaganda verschließen, die Vielfalt als bedrohende Zukunft und nicht als positive Gegenwart darstellt. Auf diese Tendenzen wird man auch in Zukunft verstärkt reagieren müssen.

Von einem gemeinsamen Diversitätsverständnis sind die EU-Mitgliedstaaten noch weit entfernt

Kontakt:
Manfred Zentner
Donau-Universität Krems, Department Migration und Globalisierung
manfred.zentner@donau-uni.ac.at

„Inclusion and Diversity" für Erasmus+

2015 hat die Europäische Kommission die europäische „Inclusion and Diversity Strategy" für das EU-Programm Erasmus+ veröffentlicht. Diese beschreibt, wie allen jungen Menschen das Lernen durch grenzüberschreitende Mobilität ermöglicht werden soll. Die nationale Umsetzung in Deutschland setzt dabei auf Diversitätsbewusstsein.

Mireille Gras, Manfred von Hebel

Die Strategie wurde in einem Konsultationsprozess gemeinsam von der Europäischen Kommission, nationalen Expert/-innen aus dem Bereich der inklusiven internationalen Jugendarbeit und dem SALTO-YOUTH Inclusion & Diversity Resource Centre entwickelt.

Viele Aufgabenpakete wurden den Nationalen Agenturen der EU-Programme Erasmus+ JUGEND IN AKTION und Europäisches Solidaritätskorps zugeschrieben, unter anderem die Aufgabe, die europäische Strategie national zu gestalten und umzusetzen. JUGEND für Europa, als Nationale Agentur in Deutschland, hat auf dieser Basis gemeinsam mit der Arbeitsgruppe Inclusion des Beirats für das Programm Erasmus+ JUGEND IN AKTION eine nationale Inklusions- und Diversitätsstrategie zur Umsetzung des Programms entwickelt.

Die nationale Ausrichtung hebt sich im Kern von der Schwerpunktsetzung der europäischen Strategie ab. Während die europäische Strategie u. a. Benachteiligungskategorien definiert und damit eher an defizitorientierten Ansätzen festhält, setzt die nationale Inklusions- und Diversitätsstrategie von JUGEND für Europa auf eine geänderte Haltung.

Diversität als positive Lernquelle begreifen

Im Unterschied zu einer Jugendarbeit, die spezifische Angebote für junge Menschen mit geringeren Chancen entwickelt, um diesen gegenüber anderen jungen Menschen bessere Möglichkeiten zu verschaffen (positive Diskriminierung), betont eine diversitätsbewusste Haltung die Vielfalt der jungen Menschen als Chance. Sie regt das Lernen über Unterschiedlichkeiten als positive Lernquelle an und wirkt dem Konkurrenzdenken und der Vorurteilsentwicklung entgegen. Die nationale Inklusions- und Diversitätsstrategie will strukturelle

Rahmenbedingungen so verändern und gestalten, dass die aktive Ansprache aller jungen Menschen in ihrer individuellen Unterschiedlichkeit besser als bisher erfolgen kann.

Die Strategie schließt die Ansprache und Aktivierung der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe ausdrücklich ein. Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe sollen animiert werden, das Lernen durch grenzüberschreitende Mobilität als ein zentrales Lernfeld der Persönlichkeitsbildung aller jungen Menschen zu erkennen und Projekte zu entwickeln, die alle jungen Menschen einbinden oder ihnen zugutekommen.

JUGEND für Europa verfolgt damit das Ziel, junge Menschen von Anfang an so wahrzunehmen und einzubinden, wie es ihren Bedürfnissen und Bedarfen entspricht. Diversitätsbewusstes Handeln in der Internationalen Jugendarbeit bedeutet, dass Unterschiede aller Art wahrgenommen und benannt werden dürfen. Statt diese zu problematisieren, sollten sie aber zum selbstverständlichen Bestandteil eines Projekts und zur Bereicherung des Austausches werden können.

Der europäische Auftrag, die Förderung bestimmter Zielgruppen junger Menschen zu verstärken, ist zwar grundsätzlich gerechtfertigt. Er führt allerdings zu einer positiven Diskriminierung der Zielgruppe junger Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf und steht damit einem inklusiven und diversitätsbewussten Ansatz von nicht formaler Jugendbildung entgegen. Der Anspruch ist, alle jungen Menschen uneingeschränkt in die Felder der grenzüberschreitenden Lernmobilität einzubeziehen.

Den Diversitätsansatz in die Praxis bringen

Mit den Durchführungsrichtlinien und insbesondere den Fördermöglichkeiten wurden in beiden EU-Programmen dafür sehr gute Grundlagen geschaffen; ermöglichen diese doch eine passgenaue Förderung der besonderen Bedürfnisse einzelner Teilnehmer/-innen.

Das Netzwerk der Nationalen Agenturen bietet zu „Diversity" auch Trainings für Fachkräfte der Jugendarbeit an

Eine erste Auswertung des Programms Erasmus+ JUGEND IN AKTION zeigt, dass die vom Programm geförderten Projekte besonders inklusiv sind: In 49% der Projekte werden auch junge Menschen mit geringeren Chancen erreicht. Diese Zielgruppen profitieren demnach in besonderem Maße von grenzüberschreitender Mobilität im Hinblick auf ihre Kompetenzen, Verhalten und europäische Werte (siehe auch die Publikation „Wie wirkt Erasmus+ JUGEND IN AKTION?").

JUGEND für Europa möchte dazu beitragen, den Diversitätsansatz stärker jugendpolitisch und gesellschaftlich zu verankern und damit auf eine stärkere Bewusstseinsbildung für die Vielfalt von jungen Leuten im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit hinwirken.

Damit dies in die Praxis umgesetzt wird, bietet das Netzwerk der Nationalen Agenturen Seminare, Partnerfindungsangebote und auch Trainings für Fachkräfte der Jugendarbeit an, insbesondere im Rahmen der Strategischen Partnerschaft für Inclusion (SPI). Hierbei handelt es sich um ein Konsortium von 15 Nationalen Agenturen des EU-Programms Erasmus+, das sich mit Unterstützung des SALTO YOUTH Inclusion & Diversity Resource Centre strategisch auf Organisationen konzentriert, die mit benachteiligten Jugendlichen arbeiten. Diese sind in den vom EU-Programm Erasmus+ geförderten Jugendprojekten in ihren jeweiligen Ländern unterrepräsentiert und sollen durch die SPI zur Antragsstellung ermutigt werden.

Auch für die Gestaltung der neuen Programmgeneration ab 2021 gilt es, die inklusive und diversitätsorientierte Ausrichtung von Erasmus+ JUGEND IN AKTION und des Europäischen Solidaritätskorps weiterzuentwickeln und auszubauen.

Europa ist auf einem guten Weg, was die finanzielle Grundausstattung für ein besseres inklusives Arbeiten betrifft. Grundsätzlich bedarf es eher einer Veränderung von Ansätzen und Haltungen. In Europa gibt es nach wie vor oft stark versäulte Hilfesysteme, die sich nur bestimmten Zielgruppen zuwenden. Die strategische Zusammenarbeit von Trägern zur Förderung einer inklusiven und diversitätsorientierten Jugendbildung in Europa kann einen Beitrag dazu leisten, diese Versäulung durchlässiger zu machen. Sie sollte deshalb auch weiterhin ein Kernziel zukünftiger europäischer Jugendbildungsförderung sein.

Kontakt:
Mireille Gras
JUGEND für Europa
Programmreferentin
gras@jfemail.de

Manfred von Hebel
JUGEND für Europa
Stellvertretender Leiter
vonhebel@jfemail.de

Internationale Jugendpolitik

In den deutsch-griechischen Beziehungen ist derzeit viel Bewegung. Die Gründung des Deutsch-Griechischen Jugendwerks ist in greifbare Nähe gerückt. Vorfreude auf künftige Jugendbegegnungen machte das Deutsch-Griechische JugendBarcamp in Leipzig.

Deutsch-Griechisches JugendBarcamp: So schließt man Freundschaften

Der deutsche Sitz eines zukünftigen Deutsch-Griechischen Jugendwerks wird in Leipzig sein. Bundesjugendministerin Dr. Franziska Giffey hatte daher vom 4. bis 8. Mai 2019 junge Menschen eingeladen, sich über den deutsch-griechischen Jugendaustausch und über Europa auszutauschen. Ein JugendBarcamp bot dazu Gelegenheit – aber es war auch eine Chance, Leipzig zu erkunden.

Christian Herrmann

Lebensfreude, Energie und Engagement der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des JugendBarcamps „Hallo Leipzig! – Wie geht's dir Europa?" waren kaum zu überbieten – und das obwohl sie ein umfangreiches Programm erwartete und oft auch eine lange Anreise zu bewältigen war.

100 junge Menschen waren dem Aufruf von Bundesjugendministerin Dr. Franziska Giffey gefolgt und trafen im Verlauf des 3. Mai in Leipzig ein. Die Einladung hatte damit geworben, dass es auch darum ginge, Freundschaften zu schließen. Dazu bot das Abendprogramm des Anreisetages eine erste Gelegenheit. DJ Boureni legte in der Moritzbastei auf. Auch beim Tanzen kann man sich kennenlernen. Thomas Thomer, Unterabteilungsleiter im Bundesjugendministerium, und Leipzigs Bürgermeister Ulrich Hörning begrüßten die Gäste und suchten das Gespräch mit ihnen.

Eröffnung durch Ministerin und Oberbürgermeister

Am Morgen des 4. Mai trat das ein, was der Wetterbericht hatte befürchten lassen: Regen und Kälte. In kürzester Zeit musste die Eröffnung durch Bundesjugendministerin Dr. Franziska Giffey und den Leipziger Oberbürgermeister Burkhard Jung von der Außenbühne ins Innere der Moritzbastei verlegt werden – und das gelang. Giffey und Jung wollten aber nicht nur zu den jungen Menschen sprechen, sie wollten auch mit ihnen ins Gespräch kommen. Ver-

Bundesjugendministerin Dr. Franziska Giffey im Gespräch mit Teilnehmenden des JugendBarcamps

Diskutiert wurden unter anderem Fragen zu Demokratie, Europa und Jugendbeteiligung

treterinnen und Vertreter von NGOs waren dafür auf die Bühne gekommen. In ihren Beiträgen wurde immer wieder deutlich, mit welchem Engagement und Ernst sie versuchen, ihre Umgebung und ihr Leben besser zu machen und wie sehr sie bereit sind, anderen zu geben. Im deutsch-griechischen Austausch und in Europa sehen sie eine Chance, sich die Welt zu erschließen. Wie bedroht diese Chance ist, war allen auf dem Podium bewusst. Jugendministerin Giffey sagte: „Ein demokratisches, friedliches Europa ist keine Selbstverständlichkeit. Es ist wichtig, dass wir gemeinsam stetig daran arbeiten."

Anspruchsvolle Barcamp-Sessions

Nach dem Mittagessen konnte das Barcamp starten. „Wer hat schon mal an einem Barcamp teilgenommen?", wollte Moderatorin Nadia Zaboura wissen. Ganze drei Hände gingen in die Höhe – für fast alle also ein neues Format. Dass es bei einem Barcamp nicht darum geht, einem Redner zuzuhören, sondern sich einzubringen, mitzumachen, miteinander ins Gespräch zu kommen und Neues auszuprobieren, wurde jedoch von allen schnell verstanden.

Bereits im Vorfeld waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten worden, Themenvorschläge für die Sessions einzureichen. Daraus entstand ein anspruchsvolles Programm, das den Vergleich mit dem Deutsch-Griechischen Jugendforum, bei dem die Fachkräfte diskutierten, nicht zu scheuen brauchte. Es umfasste Projektpräsentationen, Trainings, Informationen zu Auslandserfahrungen aber auch sehr grundsätzliche Fragen zu Demokratie, Jugendbeteiligung und Europa.

Besonderer Beliebtheit erfreuten sich Sessions, die mit Bewegung einhergingen. Die Tanz-Session des griechischen Projektes „Dare Dance Digitalize" wurde wegen der großen Nachfrage wiederholt. Äußerst lebhaft ging es bei den Bewegungsspielen in der Session zur Sprachanimation zu. Aber auch die Session der beiden UN-Jugenddelegierten Josephine Hebling und Nikolas Karanikolas war stark nachgefragt und wurde daher am zweiten Tag des Barcamps wiederholt. Das Bedürfnis, die eigenen Anliegen auf eine internationale Ebene zu heben, war offenkundig groß.

Gelegenheit, Leipzig kennenzulernen

Was ist eine Anakalypse? Nein, es geht dabei nicht die Welt unter. Bei dieser Form der Stadterkundung bekommen Gruppen eine Aufgabe gestellt – beispielsweise zu Natur und Nachhaltigkeit in der Stadt oder zur Rolle der Geschlechter –, die sie mit einem vorher festgelegten Medium zu bewältigen haben. Die Ergebnisse wurden am Sonntagnachmittag präsentiert, ein kurzweiliges Potpourri aus Theater, Video, Fotografie, Interviews und Tanz. Aber auch konventionelle, thematische Stadtführungen wurden angeboten. Am Morgen des 6. Mai gab es zudem die Möglichkeit, Leipziger Jugendeinrichtungen kennenzulernen. Trotz unübersehbarer Müdigkeit nach einem lebhaften Abendangebot in der Karaoke-Bar wurde auch dieser Programmteil gerne angenommen.

Und jetzt?

Die Gründung des Deutsch-Griechischen Jugendwerks steht kurz bevor, das bestätigten die Verantwortlichen aus dem Bundesjugendministerium. Auch Pafsanias Papageorgiou, Generalsekretär für Jugend in Griechenland, bestätigte dies in einer Videobotschaft während der Eröffnung des JugendBarcamps. Im Sommer soll die Gründung abgeschlossen sein. Ende dieses Jahres oder Anfang kommenden Jahres sollen dann die Büros in Griechenland und Deutschland ihre Arbeit aufnehmen. Das Bundesjugendministerium wird die Arbeit des Jugendwerks mit 3 Millionen Euro jährlich fördern. Damit werden gute Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Verbindungen, die während des JugendBarcamps geknüpft wurden, nachhaltig sind.

Kontakt:
Christian Herrmann
IJAB, Referent für Öffentlichkeitsarbeit
herrmann@ijab.de

MITMACHEN

Aktionswoche #internationalheart

Vom 16. bis 22. September 2019 findet die bundesweite „Aktionswoche #internationalheart" für mehr Sichtbarkeit und Anerkennung des europäischen und internationalen Jugendaustausches sowie für bessere Rahmenbedingungen statt!

Besuchen Sie eine Abgeordnete/einen Abgeordneten des Deutschen Bundestags in Ihrem Wahlkreis und diskutieren Sie Ihre Ideen und Forderungen für die Zukunft des internationalen Jugendaustausches.

Europäische und internationale Austauscherfahrungen müssen für alle jungen Menschen möglich sein!

Alle Infos unter *www.internationalheart.de*

Forum Jugendarbeit International

In der neuen Ausgabe der Fachbuchreihe nehmen Expertinnen und Experten sowie Praktiker/-innen der Internationalen Jugendarbeit eine Bestandsaufnahme des Arbeitsfeldes vor und beleuchten Zugangsbedingungen, Barrieren, Hemmnisse und Motive für eine Teilnahme am internationalen Jugendaustausch.

Die Ausgabe enthält Beiträge u.a. zu folgenden Themen:

> Die Zugangsstudie zur Internationalen Jugendarbeit – Forschungs- und Praxisimpulse
> Neue Forschungen zur Jugendmobilität, Jugendinformation und -kommunikation
> Empirisch-basiertes Monitoring und Sichtbarmachung der Internationalen Jugendarbeit
> Barrieren und Zugänge – Erklärungsversuche, Praxiserkenntnisse und -beispiele
> Inklusion von Jugendlichen mit Behinderungen in der Internationalen Jugendarbeit
> Internationale Jugendarbeit auf Länder- und kommunaler Ebene – Good Practice-Beispiele

NEU ERSCHIENEN

Bezugsmöglichkeit:
Die Schutzgebühr des Buches beträgt 12,50 €, bei Abnahme von mehr als zwei Exemplaren wird ein Nachlass von 40 Prozent eingeräumt. Bestellungen über den Bestellservice auf *www.ijab.de*

Personalia

Neue Gesichter

1. Astrid Bache unterstützt den Geschäftsbereich 2 seit dem 1. Februar 2019 als Assistentin.

2. Annika Gehring hat am 15. Januar 2019 ihre Tätigkeit als Referentin für internationale jugendpolitische Zusammenarbeit aufgenommen.

3. Gabriela Jäkel verstärkt seit dem 11. März 2019 als Referentin das WebDays-Team. Am 1. April 2019 hat sie zudem die Sachbearbeitung für das Fachkräfteportal übernommen.

4. Für die WebDays ist auch Kira Schmahl-Rempel seit dem 15. März 2019 wieder als Referentin zuständig.

5. Eurodesk Deutschland wird durch Vera Weindel seit dem 1. Februar 2019 in der Sachbearbeitung unterstützt.

Termine und Veranstaltungen

Juli bis Dezember 2019

8. – 11. Juli 2019, Berlin
Sprachanimation im deutsch-griechischen Jugendaustausch, 1. Teil
Veranstalter: IJAB und Generalsekretariat für Jugend im Ministerium für Bildung, Forschung und Religiöse Angelegenheiten der Hellenischen Republik (MINEDU)
www.ijab.de/griechenland

28. – 31. August 2019, Berlin, Brandenburg
Deutsch-chinesisches Fachkräfteprogramm: „Soziale und zivilgesellschaftliche Akteure in der Jugendarbeit"
Veranstalter: IJAB
www.ijab.de/china

9. – 12. September 2019, Griechenland
Sprachanimation im deutsch-griechischen Jugendaustausch, 2. Teil
Veranstalter: IJAB und Generalsekretariat für Jugend im Ministerium für Bildung, Forschung und Religiöse Angelegenheiten der Hellenischen Republik (MINEDU)
www.ijab.de/griechenland

9. – 10. September 2019, Hannover
Eurodesk-Förderworkshop
Veranstalter: Eurodesk Deutschland (IJAB) in Kooperation mit dem Niedersächsischen Landesjugendamt
www.fobionline.jh.niedersachsen.de

10. – 14. September 2019, Izmir/Türkei
Deutsch-türkische Partnerbörse
Veranstalter: IJAB, Deutsch-Türkische Jugendbrücke und Ministerium für Jugend und Sport der Türkei
www.ijab.de/tuerkei

16. – 22. September 2019, Deutschland
Aktionswoche #internationalheart
Veranstalter: IJAB mit Trägern der Europäischen und Internationalen Jugendarbeit
www.internationalheart.de

23. – 27. September 2019, Köln
„Bekämpfung von Extremismus und Radikalisierung in der Jugendarbeit, Tunesisch-spanisch-deutscher Fachaustausch
Veranstalter: IJAB
www.ijab.de

24. September 2019, Berlin
Parlamentarisches Frühstück der Europäischen und Internationalen Jugendarbeit
Veranstalter: Fach- und Förderstellen der Europäischen und Internationalen Jugendarbeit
www.ijab.de

26. – 27. September 2019, voraussichtlich Bonn
Runder Tisch Fachkräftequalifizierung
Veranstalter: IJAB und JUGEND für Europa
www.ijab.de

21. – 25. Oktober, Griechenland
Fachprogramm Erinnerungsarbeit im deutsch-griechischen Jugendaustausch
Veranstalter: IJAB im Auftrag des BMFSFJ
www.ijab.de/griechenland

30. – 31. Oktober 2019, Köln
Konferenz „Perspektiven global erweitern"
Veranstalter: BKJ in Kooperation mit IJAB
www.ijab.de

31. Oktober – 3. November, Köln
Seminar: Sprachanimation in internationalen Begegnungen
Veranstalter: IJAB in Kooperation mit DPJW und Stiftung DRJA
www.ijab.de

3. – 16. November 2019, Berlin, Köln u. a.
Deutsch-Japanisches Studienprogramm: „Das mediale Umfeld junger Menschen: Herausforderungen und Lösungsansätze"
Veranstalter: IJAB
www.ijab.de/japan

9. November 2019, Esslingen
Barcamp jugend.beteiligen.jetzt
Veranstalter: IJAB in Kooperation mit DKJS und DBJR
www.jugend.beteiligen.jetzt

13. November 2019, Bonn
Netzwerktreffen „Kommune goes International"
Veranstalter: IJAB in Kooperation mit dem Amt für Kinder, Jugend und Familie der Stadt Bonn
www.ijab.de/kgi/

11. – 12. November 2019, Berlin
Eurodesk-Mobilitätslotsenweiterbildung
Veranstalter: Eurodesk Deutschland (IJAB)
www.rausvonzuhaus.de/Weiterbildungen

14. November 2019, Bonn
Fachtag Umweltbildung im deutsch-griechischen Jugendaustausch
Veranstalter: BMFSFJ in Kooperation mit IJAB
www.ijab.de/griechenland

22. – 24. November 2019, Berlin
VISION:INCLUSiON – Internationales JugendBarCamp
Veranstalter: IJAB
www.vision-inclusion.de

22. – 25. November 2019, Casablanca
Multilaterale Konferenz „Living Democracy. The impact of international exchange on the development of participative youth work"
Veranstalter: IJAB, Young United (Al-Hoceima) und Club Culturel Ali Belhouane (Tunis)
www.ijab.de/nordafrika

25. – 26. November 2019, Lübeck
Eurodesk-Mobilitätslotsenweiterbildung
Veranstalter: Eurodesk Deutschland (IJAB) in Kooperation mit dem Schleswig-Holsteinischen Jugendring
www.rausvonzuhaus.de/Weiterbildungen

29. November – 1. Dezember 2019, Berlin
WebDays
Veranstalter: IJAB
www.webdays.net

9. – 10. Dezember, Bonn
Eurodesk-Mobilitätslotsenweiterbildung
Veranstalter: Eurodesk Deutschland
www.rausvonzuhaus.de/Weiterbildungen

10. Dezember 2019, Bonn
IJAB-Mitgliederversammlung
Veranstalter: IJAB
www.ijab.de

IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. ist auf den Gebieten der Internationalen Jugendarbeit, Jugendpolitik und Jugendinformation tätig. Die Fachstelle arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), der Europäischen Kommission, ihrer Mitgliedsorganisationen und anderer zentraler Träger der Jugendarbeit. Bei IJAB ist JUGEND für Europa, die Nationale Agentur für die EU-Programme Erasmus+ JUGEND IN AKTION und Europäisches Solidaritätskorps, angesiedelt.

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend