

RASSISMUSKRITISCH MIT GEFLÜCHTETEN ARBEITEN

Projekträger

Institut für Kirche und Gesellschaft
Evangelische Kirche von Westfalen



Gefördert durch

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



**AUS
EIGENER
KRAFT**

Empowerment
junger geflüchteter
Menschen beim
Einstieg in Ausbildung
und Arbeit

Ergebnisse des Projekts „Aus eigener Kraft — Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“



PROJEKTLEITUNG

Helge Hohmann

HERAUSGEBERINNEN/AUTORINNEN

*Maren Fischer / Antonia Holtmann / Sina Resch
Institut für Kirche und Gesellschaft der
Evangelischen Kirche von Westfalen, Schwerte*

OKTOBER 2023

Titelmotiv: Vektorgrafiken by Freepik
Grafik: *Kea Waldeck*, Bremen

www.auseigenerkraft.info

INHALT

| | |
|---|----|
| Abbildungsverzeichnis | 5 |
| Abkürzungsverzeichnis | 6 |
| 1. Einleitung | 8 |
| 2. Das Projekt „Aus eigener Kraft: Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ | 10 |
| 2.1. Ziele des Projekts „Aus eigener Kraft“ und Projektaktivitäten | 11 |
| 2.2. Erweiterter Fokus des Projekts: Zusammenarbeit mit kreisfreien Städten und Kreisen | 12 |
| 3. Grundlegende Konzepte der Projektarbeit | 13 |
| 3.1. Rassismuskritik | 14 |
| 3.2. Empowerment | 16 |
| 3.3. Powersharing | 17 |
| 3.4. Partizipation von jungen gestatteten und geduldeten Geflüchteten | 19 |
| 4. Kommunale Zusammenarbeit zur Stärkung von Partizipationsprozessen und Empowerment für (junge) Geflüchtete | 22 |
| 4.1. Konzept der Zusammenarbeit mit teilnehmenden Städten | 22 |
| 4.2. Meilensteine der Zusammenarbeit mit Kommunen und Kreisen | 23 |
| 4.3. Beschreibung der teilnehmenden Städte und Kreise | 24 |
| 4.3.1. Bielefeld | 25 |
| 4.3.2. Essen | 27 |
| 4.3.3. Solingen | 29 |
| 4.3.4. Kreis Düren | 31 |
| 4.3.5. Kreis Lippe | 32 |
| 4.4. Ergebnisse der Ist-Analyse | 33 |
| 4.5. Dokumentation der unterschiedlichen Ansätze und des Vorgehens in den Städten und Kreisen | 35 |
| 4.5.1. Bielefeld | 36 |
| 4.5.2. Essen | 39 |
| 4.5.3. Solingen | 41 |
| 4.5.4. Kreis Düren | 45 |

| | |
|--|----|
| 4.5.5. Kreis Lippe | 45 |
| 4.5.6. Rassismuskritische Supervision in Münster – Einblick in die rassismuskritische Arbeit im Kommunalen Integrationszentrum Münster | 46 |
| 5. Fazit zu vier Jahren „Aus eigener Kraft“ | 48 |
| 6. Handlungsempfehlungen für die Stärkung der Partizipation von Geflüchteten und das rassismuskritische Arbeiten | 51 |
| Literaturverzeichnis | 56 |
| Literaturempfehlungen und weitere Tipps | 63 |



ABBILDUNGSVERZEICHNIS

- ABBILDUNG 1** Das Stufenmodell der Partizipation Quelle: Wright/Block/Unger, 2007, S. 2.
- ABBILDUNG 2** Prozess der Zusammenarbeit mit Modellkommunen (Teil 1), eigene Darstellung.
- ABBILDUNG 3** Prozess der Zusammenarbeit mit Modellkommunen (Teil 2), eigene Darstellung.
- ABBILDUNG 4** Abbildung der fünf Modellkommunen auf der Landkarte des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen, eigene Darstellung.
- ABBILDUNG 5** Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung in Bielefeld im Jahr 2019 nach Aufenthaltsstatus.
- ABBILDUNG 6** Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung in Essen im Jahr 2019 nach Aufenthaltsstatus.
- ABBILDUNG 7** Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung in Solingen im Jahr 2019 nach Aufenthaltsstatus.
- ABBILDUNG 8** Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung im Kreis Düren im Jahr 2019 nach Aufenthaltsstatus.
- ABBILDUNG 9** Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung im Kreis Lippe im Jahr 2019 nach Aufenthaltsstatus.
- ABBILDUNG 10** Rassismuskritischer Workshop für Fachkräfte in Bielefeld
- ABBILDUNG 11** Workshopergebnisse zu Diversität und Diskriminierungssensibilität im Team in Bielefeld
- ABBILDUNG 12** Vorbereitet Wand im „Get Contact“ in Essen zu den Themen „Sprache, Schule, Ausbildung, Arbeit“
- ABBILDUNG 13** Austausch mit Fachkräften in Solingen zur Vorbereitung einer gemeinsamen Veranstaltung
- ABBILDUNG 14** Impressionen vom „Markt der Möglichkeiten“ in Solingen

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

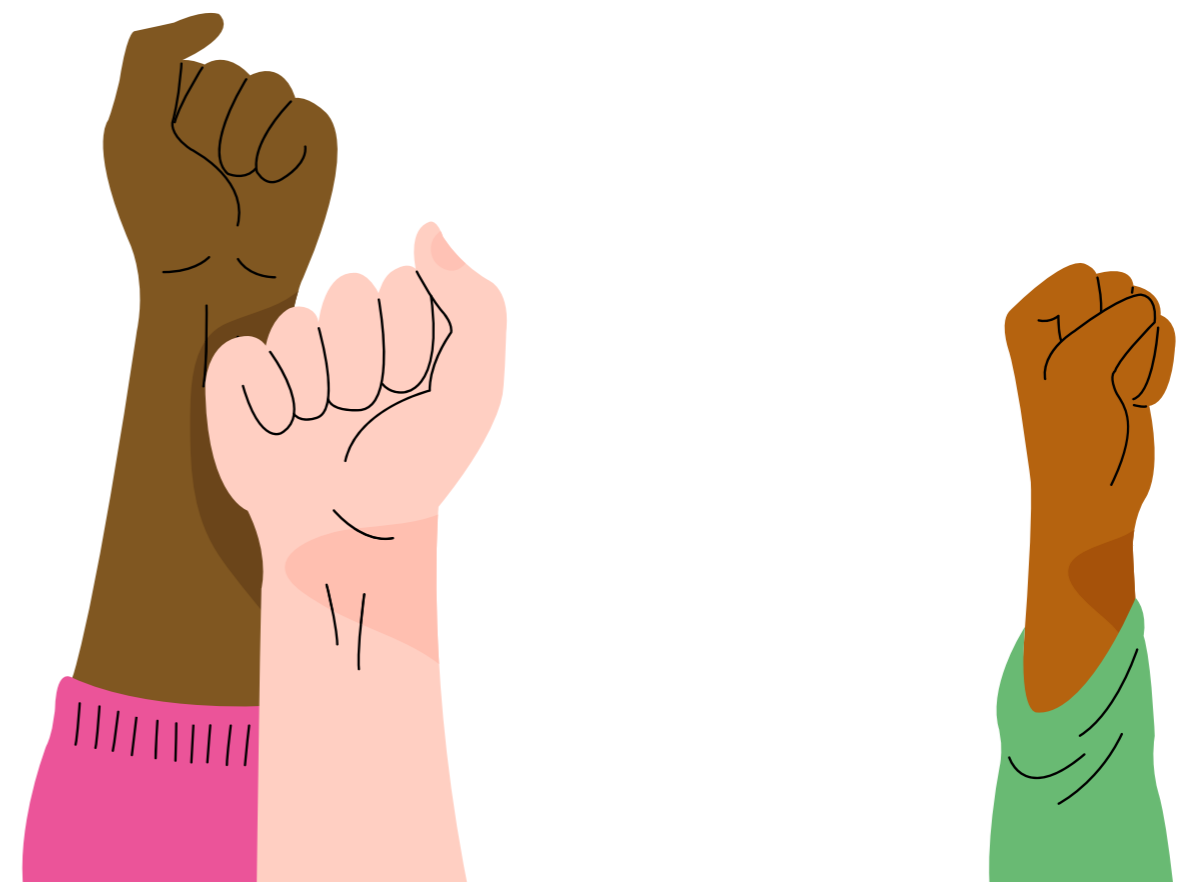
| | |
|----------------|--|
| AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz |
| AK | Arbeitskreis |
| AWO | Arbeiterwohlfahrt |
| BAMF | Bundesamt für Migration und Flüchtlinge |
| BI_PoC | Black, Indigenous, People of Color |
| DiAA | Durchstarten in Ausbildung und Arbeit |
| ECCAR | Europäische Städtekoalition gegen Rassismus |
| FUMA | Fachstelle Gender & Diversität NRW |
| Gekla | Gemeinsam klappt's |
| IKG | Institut für Kirche und Gesellschaft der evangelischen Kirche von Westfalen |
| JMD | Jugendmigrationsdienst |
| KI | Kommunales Integrationszentrum |
| KIM | Kommunales Integrationsmanagement |
| LSBTIQ* | Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queers sowie weitere nicht benannte Identitäten |
| MBE | Migrationsdienst für Erwachsene Zugewanderte |
| MKFFI | Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (bis 2022) |
| MKJFGFI | Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (seit 2022) |
| MSO | Migrant*innenselbstorganisation |
| LAKI | Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren |
| NRW | Nordrhein-Westfalen |
| REGE | Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbh |
| THM | Teilhabemanagement |

HINWEISE:

Diese Publikation thematisiert unter anderem rassistische (und sexistische) Gewalt und kann daher für einige Leser*innen retraumatisierend wirken. Diese Thematisierung ist notwendig, um soziale Probleme und deren Auswirkungen anzusprechen und kritisch zu reflektieren.

Im rassismuskritischen Sprachgebrauch hat es sich inzwischen durchgesetzt die Begriffe ‚Schwarz‘ und ‚weiß‘, wie hier illustriert, groß und kursiv zu setzen. Diese Schreibweise soll auf die sprachlichen Herausforderungen im Umgang mit Rassismus hindeuten. Es handelt sich dabei nicht um die Beschreibung von Hautfarben, ethnischen Zugehörigkeiten oder Abstammungen. Die Schreibweisen sollen zeigen, dass es sich um selbstbestimmte Identitäten und nicht rassistische Markierungen handelt und ‚weiß‘ eine Analysekategorie ist, welche die gesellschaftliche Norm sichtbar macht (vgl. Kelly 2023, S. 5).

Einige Kapitel der vorliegenden Publikation wurden aus der 2021 von Antonia Holtmann eingereichten Masterarbeit zum Thema „Diskriminierungserfahrungen Geflüchteter – zur Relevanz einer offensiven Antidiskriminierungsarbeit“ übernommen. Einen zusammenfassenden Artikel der Ergebnisse der Masterthesis aus dem Jahr 2022 finden Sie in den Literaturhinweisen.



1. EINLEITUNG

Das Projekt „Aus eigener Kraft – Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ wurde über die Laufzeit von Dezember 2019 bis Dezember 2023 am Institut für Kirche und Gesellschaft der evangelischen Kirche von Westfalen durchgeführt. Es zielte auf die Verankerung des Konzeptes des ‚Empowerments‘ und wurde damit eng verknüpft mit Rassismuskritik in der Arbeit mit Geflüchteten mit unsicherem Aufenthalt in NRW durchgeführt. Angegliedert wurde das Projekt an die nordrhein-westfälischen Landesinitiativen „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ und „Gemeinsam klappt's“. Deren Ziel war es, junge Geflüchtete zwischen 18 und 27 Jahren, die mit einer Gestattung oder Duldung in NRW leben, beim Zugang zu Aus-, Weiterbildung und Qualifizierung zu unterstützen.

Die Konzeption der Landesinitiativen stand im Zusammenhang mit der Teilhabe- und Integrationsstrategie des Landes Nordrhein-Westfalen, die im Jahr 2019 veröffentlicht wurde. Diese sollte leitend für alle Akteur*innen in Nordrhein-Westfalen sein: „Die zentralen Ziele sind es, die Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte weiter zu verbessern, die staatlichen Institutionen und Strukturen zu öffnen und insbesondere den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Dabei stehen insbesondere Anpassungen, Ausbau und Vernetzung vorhandener Strukturen sowie zielgruppenspezifischere Ansprachen und Angebote im Mittelpunkt“ (MKFFI 2019, S. 4).¹

Vor diesem Hintergrund zielten die Aktivitäten des Projekts „Aus eigener Kraft“ darauf ab, rassismuskritische und empowermentorienteerte Ansätze in den Strukturen der Landesinitiativen vor Ort zu verankern. Dafür wurden Weiterbildungs- und Vernetzungsformate sowie Reflexionsräume für Fachkräfte und Ehrenamtliche angeboten. Außerdem wurden Empowerment-Räume, Befragungen und Begegnungsformate für junge Geflüchtete durchgeführt. Dabei ist anzumerken, dass der Kontakt zu jungen Geflüchteten meist über Fachkräfte entstand.

Studien, in denen die Erfahrungen Geflüchteter analysiert wurden, zeigen, dass ihre Lebensrealität von Diskriminierungs- und insbesondere Rassismuserfahrungen geprägt ist. Dabei wird deutlich, dass diese Erfahrungen die unterschiedlichen Ebenen der individuellen, institutionellen und diskursiven Diskriminierung betreffen (vgl. z. B. Scherr/Breit 2020, S. 194; ARIC NRW 2018, S.10). Mit dem unsicheren Aufenthaltsstatus geht für Menschen mit einer Duldung oder Gestattung eine ungewisse Zukunft in Deutschland einher. Sie haben zudem nachrangigen Zugang zu Angeboten der Integrationsinfrastruktur wie Integrations- und Sprachkursen und finden folglich somit schwieriger einen Arbeitsplatz oder eine Wohnung zur Miete.

In dieser gesellschaftlichen Position sind Diskriminierungsrisiken daher für Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus besonders hoch. An dieser Stelle setzten die Landesinitiativen und das Projekt „Aus eigener Kraft“ an.

Die Fragestellungen, die nach der vierjährigen Projektlaufzeit in dieser abschließenden Publikation selbstreflexiv bearbeitet werden, um eine rassismuskritische und empowermentorienteerte Arbeit in NRW zu erleichtern und zu fördern, lauten:

- *Wie kann die Arbeit mit Geflüchteten (in Kommunen) rassismuskritisch und empowermentorienteert gestaltet werden?*
- *Wie können Geflüchtete als Akteur*innen in kommunale Prozesse einbezogen werden?*

Die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aktivitäten verfolgten einen rassismuskritischen Ansatz. Dementsprechend war und ist die Selbstreflexion und -positionierung unabdingbar. Deswegen ist es den Projektmitarbeiterinnen wichtig, bereits zu Beginn dieser Publikation darzulegen, dass das Projektteam über die gesamte Laufzeit aus weiß-positionierten Mitarbeiterinnen bestand. Um dieser gesellschaftlichen Positionierung Rechnung zu tragen, haben die Projektreferentinnen bei der Konzeptionierung und Durchführung von Workshops, Empowerment-Räumen und Awareness-Konzepten eng mit Expert*innen zusammengearbeitet, die andere Positionierungen und Erfahrungsschätze einbrachten (z. B. BI_PoC und queere* Sichtweisen). Diese Zusammenarbeit gewährleistete, dass bei der rassismuskritischen Arbeit mit Geflüchteten stets die Perspektive der Menschen, die selbst von Rassismus betroffen sind, präsent war.

Zunächst wird in Kapitel zwei das Projekt „Aus eigener Kraft: Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ sowie die NRW-Landesinitiativen „Gemeinsam klappt's“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ vorgestellt. Anschließend werden in Kapitel drei die grundlegenden Konzepte der Projektarbeit, Rassismuskritik, Empowerment, Powersharing und Partizipation erklärt. Kapitel vier beschreibt die verstärkte Zusammenarbeit des Projekts „Aus eigener Kraft“ mit den fünf Städten und Kreisen Bielefeld, Essen, Solingen, Kreis Düren und Kreis Lippe mit den dort erprobten Ansätzen vor, bevor in Kapitel fünf die Chancen und Hürden der rassismuskritischen Projektarbeit dargelegt werden. Darauf aufbauend werden in Kapitel sechs Handlungsempfehlungen für die rassismuskritische Arbeit mit Geflüchteten vorgestellt.

2. DAS PROJEKT „AUS EIGENER KRAFT: EMPOWERMENT JUNGER GEFLÜCHTETER MENSCHEN BEIM EINSTIEG IN AUSBILDUNG UND ARBEIT“

Das Projekt „Aus eigener Kraft: Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ wurde vom 01.12.2019 bis zum 31.12.2023 durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) gefördert. Es richtete sich sowohl an junge geflüchtete Volljährige – analog zum SGB VIII an Personen, die 18, aber noch nicht 27 Jahre alt waren – als auch an Fachkräfte und Ehrenamtliche, die mit Geflüchteten arbeiteten.

Eingebettet war das Projekt in die NRW-Landesinitiativen „Gemeinsam klappt's“ (Start im September 2018 und Laufzeit bis Dezember 2022) und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ (April 2019 bis Juni 2023) des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) sowie des Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration. Ziel beider Initiativen war es, bessere Bildungs-, Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Teilhabechancen für junge geflüchtete Volljährige zu schaffen, die mit unsicherem Aufenthaltsstatus – insbesondere mit Duldung (§ 60a bis 60d AufenthG) oder Aufenthaltsgestattung (§ 55 AsylG) – in NRW lebten. Zum Stichtag 28.02.2019 traf dies auf ca. 23.000 junge Menschen zwischen 18 und 27 Jahren zu.² Zum damaligen Zeitpunkt gab es für die Personengruppe, im Gegensatz zu unter 18-Jährigen, kaum geregelte Ansprüche auf Betreuung oder (Arbeitsmarkt-) Förderung. Das Asylbewerberleistungsgesetz, dem Personen mit Aufenthaltsgestattungen und Duldungen unterstellt sind, sah bis dato solche Leistungen nicht oder nur nachrangig vor (vgl. ebd.). Für die über 23.000 jungen Erwachsenen waren die Teilhabechancen somit sehr gering und sollten u. a. vor dem Hintergrund eines immer deutlicher zutage tretenden Fachkräftemangels verbessert werden (vgl. Stöbe-Blossey 2023, S. 8).

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde insbesondere zu Beginn der Projektlaufzeit vermehrt mit Fachkräften, die in den Landesinitiativen arbeiteten (z. B. Teilhabemanager*innen, Geschäftsführende Stellen, Bündniskerngruppen, Coaches), und Ehrenamtlichen über Online-Formate gearbeitet. Online-Veranstaltungen eigneten sich jedoch nur bedingt für junge Geflüchtete als Alternative zu Präsenzveranstaltungen. Es stellten sich zahlreiche Zugangsbarrieren heraus, die die Erreichung der Zielgruppe der jungen Geflüchteten über Online-Formate erschwerten. Beispielsweise stellten fehlende technische Ausstattungen sowie ein kostenloser Internetzugang bereits Hindernisse zur Teilnahme an Veranstaltungen dar, weshalb im weiteren Projektverlauf Tablets und mobile Router zum Verleih bereitgestellt wurden.

Da der Verleih der Geräte jedoch über Fachkräfte vor Ort organisiert werden musste und dies einen erheblichen Mehraufwand bedeutete, wurden die Geräte nicht so häufig verliehen wie erhofft. Der Fokus der Projektaktivitäten richtete sich somit (besonders während der Corona-Pandemie) auf die Zusammenarbeit mit Fachkräften und Ehrenamtlichen aus, die wiederum mit Geflüchteten arbeiteten.

Auf welchen theoretischen Konzepten das Projekt fußt, zeigt das folgende Kapitel.

2.1. ZIELE DES PROJEKTS „AUS EIGENER KRAFT“ UND PROJEKTAKTIVITÄTEN

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Projektes machten während der gesamten Projektlaufzeit die Konzepte des „Empowerments“³ und damit eng verknüpft der Rassismuskritik⁴ aus. Rassismuskritische und empowermentororientierte Ansätze sollten über die Projektarbeit NRW-weit in die Strukturen der Landesinitiativen einfließen. Fachkräften und Ehrenamtliche, die mit jungen Geflüchteten zwischen 18 und 27 Jahren arbeiteten, wurden rassismuskritisch sensibilisiert. Es wurden entsprechende Konzepte für ihre Praxis erarbeitet.

Der Bedarf rassismuskritischer und empowermentorientierter Arbeit ergab sich einerseits aus der in den vergangenen Jahren erneut zunehmenden rassistischen und antisemitischen Gewalt und den damit zusammenhängenden Diskriminierungserfahrungen vieler Geflüchteter. Andererseits können die häufig nur wenig veränderten Ansätze und Strukturen in der (Sozialen) Arbeit mit Geflüchteten den Anforderungen einer „Migrationsgesellschaft“⁵ oftmals noch nicht gerecht werden. Teilweise werden Geflüchtete in der sozialarbeiterischen Praxis weiterhin mit (Alltags-) Rassismen konfrontiert, zu „Anderen“ und „Nicht-Dazugehörigen“, „stummen Hilfeempfänger*innen“ gemacht, die keinerlei Möglichkeiten haben, sich in Diskurse einzumischen oder auch nur Rückmeldungen zu (Beratungs-) Angeboten zu geben. Dem sollte durch die Projektaktivitäten entgegengewirkt werden, zumal es zu Beginn der Landesinitiativen viel um die Erfassung der Bedarfe der Zielgruppe und der Erarbeitung grundlegender Arbeitskonzepte ging. Fachkräfte und Ehrenamtliche, die mit Geflüchteten arbeiten, sollten ein Gespür dafür entwickeln, dass sie – wie alle in der Gesellschaft lebenden Menschen – in rassistische Strukturen verweben sind und daher die Gefahr besteht, bestehende Strukturen in der eigenen Arbeit zu reproduzieren. Es bedarf daher – so war der Ansatz des Projektes, – einer Sensibilisierung in der (Sozialen)Arbeit mit Geflüchteten für dieses gesellschaftliche „Ordnungssystem“ und dazugehöriger Institutionen.

Fragen, die in der Projektlaufzeit immer wieder aufgegriffen wurden, lauteten:

- *Wie können Fachkräfte und Ehrenamtliche, die mit Geflüchteten arbeiten, die Lebensrealitäten Geflüchteter – die häufig von Rassismus und Antisemitismus geprägt sind – in der Praxis besser berücksichtigen?*
- *Wie können Fachkräfte und Ehrenamtliche Diskriminierungsformen ansprechbar(er) machen und den (Beratungs-)Alltag diskriminierungsärmer gestalten?*
- *Wie können Strukturen in den Beratungseinrichtungen/Initiativen/Vereinen geschaffen werden, die verschiedenen Diskriminierungsformen entgegenwirken, statt sie zu begünstigen oder zu reproduzieren?*
- *Wie können Teams rassismuskritisch sensibilisiert werden?*
- *Wie können „Empowerment“ und „Powersharing“ als (politische) Werkzeuge für Chancengleichheit gefördert werden?*

² https://www.bra.nrw.de/system/files/media/document/file/foerderkonzeption-teilhabemanagement-ab-2020_0.pdf

³ Näheres zum Empowermentverständnis des Projektes in Kapitel 3.2.

⁴ Weitere Informationen zum Thema ‚Rassismuskritik‘ in Kapitel 3.1.

⁵ Zum Begriff ‚Migrationsgesellschaft‘ siehe auch: https://mediarep.org/bitstream/handle/doc/3582/Medien_und_Minderheiten_15-35_Mecheril_Migrationsgesellschaft_.pdf

Methodisch lag der Schwerpunkt der Projektarbeit somit insbesondere auf der Sensibilisierung von Fachkräften und Ehrenamtlichen für rassismuskritische Konzepte, so z. B. der Erarbeitung einer rassismuskritischen Haltung, einer Empowerment- und Powersharing-Orientierung in der Arbeit, einer rassismuskritischen Reflexion von Arbeitsabläufen und der eigenen Organisation. In Schulungen, Workshops, Fachvorträgen und Fachtagungen sollten die Handlungskompetenzen der Fachkräfte und Ehrenamtlichen gestärkt und Arbeitsabläufe entsprechend angepasst werden. Des Weiteren richteten sich die Projektaktivitäten mit verschiedenen Angeboten direkt an junge Geflüchtete im Alter von 18 bis 27 Jahren. Hauptsächlich handelte es sich dabei um Empowerment-Angebote, die gemeinsam mit externen Referent*innen/ Empowermenttrainer*innen durchgeführt wurden. Ziel war es dabei, den jungen Menschen Räume für einen Austausch in geschützter Atmosphäre zu bieten und so die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden zu fördern. Auch sollten Bedarfe ermittelt werden. Außerdem wurden spezielle Empowerment-Angebote für z. B. geflüchtete Frauen oder auch verschiedene Vernetzungsformate zu Oberthemen („Start in die Ausbildung“; „Markt der Möglichkeiten“) entwickelt, um den Kontakt zwischen den jungen Erwachsenen untereinander, aber auch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und Bürger*innen in den Städten zu fördern.

2.2. ERWEITERTER FOKUS DES PROJEKTS: ZUSAMMENARBEIT MIT KREISFREIEN STÄDTEN UND KREISEN

In den Veranstaltungen des Projektes wurde an verschiedenen Stellen sehr deutlich, dass eine strukturelle Implementierung von empowermentorierter und rassismuskritischer Arbeit nur gelingen kann, wenn eine Sensibilisierung langfristig gedacht und Veränderungsprozesse sowohl auf operativer als auch auf Leitungsebene verankert werden. Um die Themen Empowerment und Rassismuskritik in den Landesinitiativen prominenter zu platzieren, ist in Zusammenarbeit mit dem MKJFGFI daher die Entscheidung getroffen worden, mit einzelnen Kommunen in NRW über einen längeren Zeitraum intensiv zusammenzuarbeiten und gemeinsam ein Konzept zur Stärkung von Partizipationsprozessen und Empowerment zu erarbeiten. Dazu ist im Februar 2021 zusammen mit dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration ein Aufruf veröffentlicht worden, um interessierte Kommunen und Kreise anzusprechen. Auf den Aufruf haben sich fünf Kommunen/Kreise gemeldet, mit denen daraufhin bis zum Ende der Projektlaufzeit zusammengearbeitet wurde (Bielefeld, Essen, Kreis Düren, Kreis Lippe, Solingen). Am 12.04.2021 fand die Auftaktveranstaltung für alle beteiligten Akteur*innen der Kommunen statt, welche erste inhaltliche Schwerpunkte aufzeigte und Möglichkeit zum Austausch bot. Mitte August 2021 ist ein Fragebogen versendet worden, um eine Ist-Analyse anfertigen und konkrete Bedarfe für die Zusammenarbeit ermitteln zu können. In den beteiligten Städten und Kreisen entwickelten sich sehr unterschiedliche Herangehensweisen in der Zusammenarbeit, was nicht zuletzt mit den verschiedenen Ausgangslagen in Verbindung stand. Aus der Ist-Analyse konnten folgende Erkenntnisse gezogen werden:

- *Die Themen Rassismuskritik, Empowerment und Powersharing werden in der Praxis mit unterschiedlicher Intensität behandelt. Sowohl auf der individuellen/ operativen Ebene als auch innerhalb der beteiligten Institutionen war es sehr unterschiedlich, wie stark sich bereits mit den Themen auseinandergesetzt worden ist. Die Breite des Wissens über die Themen erstreckte sich von keinerlei Berührungspunkten bis hin zu obligatorischen Schulungen für jede*n Mitarbeitenden. Deutlich wurde daran, dass es in vielen Einrichtungen/ Institutionen an Vorgaben mangelt, Rassismuskritik und Empowerment als handlungsleitend zu bestimmen.*
- *Die Kapazitäten sind durch die Arbeitsintensität im Bereich Flucht/ Migration begrenzt und können nur bedingt für weitere Themen in Anspruch genommen werden.*
- *Trotzdem war das Interesse an den Themen groß und die Bereitschaft vorhanden, sich in die Zusammenarbeit mit AeK einzubringen.*
- *Netzwerkstrukturen, die eine Zusammenarbeit der verschiedenen Akteur*innen erleichtern, waren in den einzelnen Kommunen unterschiedlich stark ausgebaut.*
- *Das Verständnis von Empowerment unter den Fachkräften umfasst in der Regel die individuelle Dimension, sodass Geflüchtete befähigt werden (sollen), ihr Leben selbst gestalten zu können. Die politische Dimension, laut der von Rassismus Betroffene sich gemeinsam mit Nicht-Betroffenen (Stichwort „Powersharing“⁶) für den Abbau von diskriminierenden Strukturen einsetzen, war oft nicht bekannt.*

Ziel der Zusammenarbeit war es, mit den Beteiligten ein Konzept zu erarbeiten, welches Handlungsoptionen für die Umsetzung von empowermentorierter Arbeit mit geflüchteten Menschen enthält. Dieses Konzept wird in der vorliegenden Broschüre weiteren Kommunen/ Einrichtungen/ Initiativen zur Verfügung gestellt, die mit Geflüchteten arbeiten. Hiermit soll die Partizipation der Zielgruppe (z. B. in der Ausgestaltung von Angeboten), als auch die Verankerung der Konzepte von Empowerment und Rassismuskritik in den Kommunen/ Einrichtungen/ Initiativen gestärkt werden.

3. GRUNDLEGENDE KONZEPTE DER PROJEKTARBEIT

Die Projektarbeit basiert, wie oben bereits geschildert, insbesondere auf den Konzepten „Empowerment“ mit dem Pendant des „Powersharings“ und damit eng verknüpft der „Rassismuskritik“. Diese Konzepte werden in Folge beginnend mit dem Konzept der „Rassismuskritik“ erläutert. Außerdem wird das Konzept „Partizipation“ vorgestellt, da das Projekt zu mehr Teilhabemöglichkeiten beitragen möchte. Diese wiederum können eine wichtige Voraussetzung für Empowerment darstellen.

⁶ Vgl. Kapitel 3.3.

3.1. RASSISMUSKRITIK

Der Begriff Rassismus wird in Deutschland oft ausschließlich mit dem Nationalsozialismus oder der extremen Rechten in Verbindung gebracht (Mai 2016, S. 12)⁷.

So beschreibt Tupoka Ogette (2017):

„Rassismus gilt in Deutschland als individueller, bewusster Fehltritt der Anderen. Das heißt, es wird davon ausgegangen, dass Rassismus nur bei Nazis oder anderen ‚schlechten‘ Menschen vorkommen kann und dass stets eine entsprechende Absicht vorhanden sein muss“

(Ogette 2017, S. 16).

Dem Ansatz der Rassismuskritik liegt ein weiteres Rassismusverständnis zugrunde. Die Rassismuskritik begreift Rassismus als strukturierendes gesellschaftliches Ordnungssystem (Mai 2016, S. 15).

Philomena Essed (1992) definiert Rassismus als

„eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden“ (Essed 1992, S. 375).

In Esseds Definition wird deutlich, dass Rassismus als Herrschaftsideologie dem Ideensystem der Rassenlehre, welche die Menschheit hierarchisch als „Rassen“ konstruiert und die weiße Vorherrschaft etablierte und als natürliche Ordnung darstellt, entstammt. Als Struktur ist der Rassismus bis heute in der Gesellschaft verankert, z. B. in Vorurteilen und ökonomischen Verhältnissen. Als Prozess wirkt rassistische Diskriminierung in drei Schritten: Zuerst erfolgt eine Markierung der Andersartigkeit (Othering). Durch die Zuordnung zu einem Merkmal der vermeintlichen Andersartigkeit werden Personen(gruppen) anschließend hierarchisch abgewertet. Im dritten Schritt werden Personen, die dieser Kategorie zugeordnet wurden, ausgeschlossen (El-Mafaalani 2021, S. 15ff).

Mit der Beschreibung der Diskriminierung „auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften“ weist Essed (1992, S. 375) darauf hin, dass Rassismus sich auf vermeintlich biologische und (mittlerweile überwiegend) kulturelle Eigenschaften bezieht. Damit sind meist religiöse Unterschiede gemeint (El-Mafaalani 2021, S. 18f). Schwerpunkt des Rassismus ist in Deutschland die Migrantisierung, bei der anhand der Kategorien Zugehörigkeit (Deutschsein), Abstammung (Herkunft) sowie wahrnehmbarer Differenzen (hier vor allem sprachlicher Akzent und Aussehen) rassifiziert wird. Folglich werden im öffentlichen Diskurs z. B. Fragen nach Herkunft oder der Zugehörigkeit des Islam zu Deutschland behandelt (ebd., S. 19).

Der Begriff struktureller Rassismus zeigt auf, dass die aus der Vergangenheit, u. a. dem Kolonialismus, resultierende Diskriminierung tief verankert ist und die Gesellschaft bis heute prägt (ebd., S. 40). El-Mafaalani folgert daraus: „Wo auch immer wir nach Rassismus suchen, werden wir etwas finden“ (ebd.). Bei der Analyse von Rassismus ist wesentlich weniger auf individuelle Handlungen, sondern vor allem auf organisationale Kontexte zu achten. Denn diese sind zentral für diskriminierende Strukturen:

„Institutioneller Rassismus meint diskriminierende Handlungen in und von Organisationen, und zwar weitgehend unabhängig von den konkreten Einstellungen der handelnden Personen. Vielmehr geht es um organisationale Praktiken, die derart ausgestaltet sind, dass sie in ihrer Wirkung bestimmte Personen überproportional benachteiligen – und in dem hier betrachteten Kontext geht es um rassistische Diskriminierung, das heißt, sie geschieht vor dem Hintergrund der ethischen, nationalen und kulturellen Herkunft von Betroffenen“ (ebd., S. 72).

Mit Blick auf Rassismus handelt es sich also um die Gefahr, weiß gelesene Menschen zu bevorzugen und kolonial geprägte Denkmuster und Strukturen fortzuführen. Aus dem Wunsch, keine rassistischen Denk- und Handlungsmuster bedienen zu wollen, folgt Rassismuskritik als Praxis der Selbstreflexion, Offenheit, Kreativität und des Weiterentwickelns. Diese Reflexion und Entwicklung kann sich auf Debatten, Vorgehensweisen und Organisationen auswirken (vgl. Linnemann/ Mecheril/ Nikolenko 2013, S. 11):

„[D]as Bestreben, nicht in diesem Maße und in dieser Weise auf das Ensemble rassistischer Deutungs- und Handlungsschemata angewiesen zu sein, [kann] lokale Veränderungsprozesse einleiten und einen Beitrag dazu leisten, Rassismus abzuschwächen, thematisierbar zu machen und gesellschaftliche Kräfteverhältnisse zu verschieben“ (ebd.).

Auch wenn Rassismus als Norm wirkt, sind dennoch nicht alle weiß positionierten Menschen als rassistisch anzusehen (vgl. Mai 2016, S. 15). Vielmehr braucht es vor diesem Hintergrund Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe. Denn anders als der Anti-Rassismus setzt ein rassismuskritischer Ansatz voraus, anzuerkennen, dass Rassismus allgegenwärtig und strukturell vorhanden ist. Daraus folgt, dass Beratungs- und Bildungsangebote stets rassismuskritisch zu konzeptionieren sind (vgl. Mecheril u. a. 2010, S. 170ff, zitiert nach Mai 2015). Zu bedenken ist außerdem, dass Personen unterschiedlich stark von Diskriminierungsformen wie Rassismus betroffen sind und auch der Umgang mit Verletzungserfahrungen und Verletzbarkeiten variiert (vgl. Mai 2015, S. 16).

3.2. EMPOWERMENT

Empowerment und Powersharing sind machtkritische Konzepte, die auf subjektiver und kollektiver Ebene in Strukturen, die eine Exklusionsgefahr bergen, eine solidarische Haltung und solidarische Handlungsoptionen aufzeigen möchten (vgl. Nassir-Shahnian 2020, S. 30; vgl. Blank 2018, S. 327).

Der Empowerment-Ansatz kann besonders in der (Sozialen) Arbeit mit Geflüchteten als methodischer Bezugspunkt herangezogen werden, um die Eigenmacht von Individuen und Gruppen zu stärken. Gleichzeitig ist der Empowerment-Ansatz für Sozialarbeitende geeignet, die einen Wechsel der Perspektive vom Defizitären auf Ressourcen und Stärken der Klient*innen anstreben (vgl. ARIC NRW 2018, S. 21f). Damit ist das Empowerment-Konzept gleichzeitig eine Kritik an einem Klient*innenbild, das bis heute vielfach von einem Defizitblick auf den Menschen geprägt ist (ebd.).

Der Begriff „Empowerment“ kann wörtlich mit „Selbstbemächtigung bzw. –befähigung“ übersetzt werden (vgl. Kuhlmann et al. 2018, S. 109). Als Methode wurde der Empowerment-Ansatz in der Sozialen Arbeit in Deutschland insbesondere durch die Arbeiten von Herriger prominent (vgl. Madjlessi-Roudi & Virchow 2020, S. 304; vgl. Enggruber 2020). Allerdings existieren inzwischen eine Vielfalt an Grundverständnissen von Empowerment-Ansätzen und Perspektiven in den verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit (vgl. Virchow 2020, S. 304f).

Chehata und Jagusch betonen eine politische Lesart des Konzeptes. Sie begreifen Empowerment als „eine Form des Widerstandes gegen Rassismus, Diskriminierung und Abwertung (...) und damit als politischer Handlungsansatz und Akt der Befreiung“ (Jagusch & Chehata 2020, S. 12). Insbesondere diese politische Lesart spielte in der Projektarbeit eine entscheidende Rolle.

Kuhlmann et al. schlagen vier Ebenen des Empowerment-Konzepts zur Systematisierung vor, die auf die Soziale Arbeit zugeschnitten sind:

1. Die *subjektzentrierte Ebene* strebt die Stärkung des Selbstvertrauens, der Selbststeuerungskompetenz und der Selbstwirksamkeitserwartung der Klient*innen an. Unterstützung im Alltag, psychosoziale Beratung, Kompetenztraining und therapeutische Angebote können dabei z.B. hilfreiche Interventionsmöglichkeiten sein. (Vgl. Kuhlmann et al. 2018, S. 110)
2. Die zweite Ebene ist die *gruppenbezogene Ebene*: Auf dieser Ebene ist eine Netzwerkbildung von besonderer Bedeutung, da tendenziell exkludierte Menschen – wie beispielweise Geflüchtete – häufig über weniger familiäre und außerfamiliäre Kontakte vor Ort verfügen. Diese Netzwerke können in verschiedenen Bereichen aktiviert werden, beispielsweise in Interessen-, Selbsthilfe-, sozialtherapeutischen oder sozialpolitischen Gruppen. Der Selbstvertretung eigener Interessen und Solidarisierung kommt dabei eine besondere Bedeutung im Empowerment-Ansatz zu (vgl. Kuhlmann et al. 2018, ebd.). Sogenannte ‚Safer Spaces‘ – also geschützte, selbstbestimmte Räume, in denen Erfahrungen ausgetauscht, Solidarität empfunden und Strategien z.B. im Umgang mit Rassismus (weiter-) entwickelt werden, können hierbei hilfreiche Methoden sein und

wurden im Projekt gemeinsam mit externen Trainer*innen häufig angewandt (vgl. Meyer 2020, S. 294). Ziel war es dabei, Personen mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen die Chance zu geben, Gefühle wie Angst, Wut, Trauer und Ohnmacht auszudrücken und im Zusammenhang von Rassismus und anderen exkludierenden gesellschaftlichen Bedingungen zu sehen, um betroffene Personen zu stärken, zu stabilisieren und ihre Resilienz zu fördern (vgl. ebd. S. 292 f).

3. Die dritte Ebene greift *institutionelle* Aspekte des Empowerment-Ansatzes auf. Partizipatorische Prozesse in Institutionen, psychosozialen und karitativen Organisationen sollen angeregt werden, sodass z. B. Geflüchtete in Entscheidungsprozesse mit eingebunden werden. Es geht also darum, eine „top-down-Logik“ in Organisationen und Institutionen zu vermeiden und stattdessen eine „bottom-up-Logik“ zu etablieren. (Vgl. Kuhlmann et al. 2018, S. 110).
4. Schließlich muss noch die vierte Ebene, welche Herriger und Theunissen die *sozialpolitische* und *gesellschaftliche* Ebene nennen, erwähnt werden. Hier liegt der Schwerpunkt auf der (politischen) Interessenvertretung der exkludierten Personen(gruppe). Ziel ist eine Umverteilung politischer Macht, um exkludierten Personen mehr Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen zu ermöglichen (vgl. Kuhlmann et al. 2018, S.111; vgl. Herriger 2014, S.14-16). Besonders dieser Aspekt spielte in der Zusammenarbeit mit Solingen eine große Rolle (vgl. Kap. 4.5.3.).

Bei der Arbeit mit Geflüchteten muss an dieser Stelle noch kritisch darauf hingewiesen werden, dass in dem Klient*innenbild des Empowerment-Ansatzes der Selbstbestimmungsfähigkeit der Menschen häufig sehr viel Relevanz eingeräumt wird. Dabei dürfen jedoch die gesellschaftlich bedingten sozialen Probleme, die zu sozialer Ungleichheit führen, nicht in Vergessenheit geraten und müssen mitgedacht werden (vgl. Enggruber 2020, S. 46). Eigenverantwortlichkeit ist zwar ein wichtiger Aspekt, blendet jedoch ausgrenzende, belastende Lebensverhältnisse, die zu sozialer Ungleichheit und einer Ungleichverteilung von Macht führen, aus (vgl. ebd.).

3.3. POWERSHARING

Das Konzept des „Powersharings“ richtet sich als Pendant des Empowerments an diejenigen, die „strukturell privilegiert sind und ein politisches Interesse daran haben, diese Strukturen hin zu einer gerechteren Verteilung von Macht, Zugängen, Lebens- und Beteiligungschancen zu verschieben“ (Nassir-Shahnian 2020, S. 29). Der Powersharingansatz adressiert also diejenigen, die Macht haben, die über Ressourcen verfügen und über diese bestimmen können (vgl. Rosenstreich 2020, S. 232). Ziel ist es dabei, eigene Privilegien, strukturelle Positionen und sich daraus ergebende Verantwortlichkeiten zu reflektieren und Konsequenzen daraus zu ziehen (vgl. Jagusch & Chehata 2020, S. 12). Im Zusammenhang von Diskriminierung wird zwar nach wie vor häufig von Benachteiligungen und Ausschlüssen gesprochen, aber weniger über die, die von den bestehenden Machtverhältnissen profitieren (vgl. Nassir-Shahnian 2020, S. 29). Hier spielt die Selbstreflexion eine entscheidende Rolle, um bestehende Machtverhältnisse hin zu einer inklusi-

vereren Gesellschaft umzugestalten. Interessant kann es in diesem Prozess z. B. sein, zu überlegen, wo man selbst aufgrund des eigenen *Weiß-Seins* Privilegien besitzt, denn die eigenen Privilegien werden nur selten thematisiert und reflektiert.⁸

„Diskriminierungen und Barrieren sind unverdiente Nachteile, Privilegien unverdiente Vorteile, die sich auf die gesellschaftliche Durchlässigkeit auswirken. Auf einer alltäglichen und auf einer strukturellen Ebene bestimmen Privilegien unsere (Über-)Lebens-Chancen; das Level an physischer und psychischer Unversehrtheit und (sozialer) Mobilität.“

(Nassir-Shahnian 2020, S.33)

Fragen, die bei der Reflexion von Privilegien hilfreich sein können, lauten:

*„Wer hat Zugang wozu? Wessen Wissen wird anerkannt? Kann ich meinen Alltag gestalten, ohne mich um Dolmetscher*innen, einen Aufenthaltstitel oder die Anerkennung meiner Bildungsabschlüsse kümmern zu müssen?“*

(ebd., S. 34)

Die Reflexion eigener Privilegien verursacht häufig ein Unbehagen, bis hin zu Abwehr, Schuld und Schamgefühlen, wie die Projektreferentinnen auch in den Projektveranstaltungen erlebt haben. Die Erkenntnis als *weiß*-positionierte Person selbst Teil rassistischer Strukturen zu sein und z. B. Machtpositionen durch (unverdiente) Privilegien erhalten zu haben, kann irritieren (vgl. ebd., S 37). Diese Gefühle können jedoch ein wichtiger Motor oder Kompass sein, um sich für die Verschiebung von Machtverhältnissen hin zu einer gerechteren Verteilung einzusetzen. Aushandlungsfelder für das Powersharing können auf individueller Ebene stattfinden und beinhalten das Infragestellen gesellschaftlicher oder erlernter Normen und Werte. Sie können auch auf kollektiver Ebene verortet werden. Hier wären z. B. Aushandlungsräume zu nennen, wie das Bereitstellen von Empowermenträumen (s. o.) oder auch (fehlerfreundliche Lern- und Reflexions-) Räume für *weiß*-Positionierte, um sich Privilegien bewusst(er) zu machen oder mit Schuld und Scham gemeinsam umgehen zu lernen, denkbar. Auch auf institutioneller Ebene kann Powersharing betrieben werden. Hier sind Fragen nach der anerkannten Professionalität, nach Beschwerdestellen im Haus, nach Besetzungen der Leitungspositionen oder des Teams, nach Zugängen insgesamt entscheidend. Insbesondere die institutionelle Ebene spielte bei den Schulungen des Projektes eine große Rolle, da an diesen häufig Fachkräfte aus Kommunen, Vereinen und Initiativen teilgenommen haben. Neben der Reflexion der eigenen Person, wurden außerdem das Team und die Institution (rassismus-)kritisch betrachtet.

Nur wenn mehr Beratungs- und Fortbildungsangebote zu den Konzepten von Empowerment und Powersharing eingerichtet werden, können verschiedene Diskriminierungsformen langfristig erfolgreich in der deutschen Gesellschaft abgebaut werden.

3.4. PARTIZIPATION VON JUNGEN GESTATTETEN UND GEDULDETEN GEFLÜCHTETEN

Die Situation von Geflüchteten lässt sich häufig als Lebensrealität, die ohnmächtig macht (vgl. Huke 2021, S. 273), beschreiben. Denn insbesondere neuzugewanderte Geflüchtete und Menschen, die mit einer Duldung in Deutschland leben, erleben viele unterschiedliche Ohnmachtserfahrungen: Ein unsicherer Aufenthalt bedeutet, das eigene Leben nur schwer planen zu können und vielfach auf Entscheidungen von Gerichten oder Behörden warten zu müssen. Auf viele Betroffene wirkt dies zermürbend, wodurch ihre Teilhabechancen über die Zeit der aufenthaltsrechtlichen Unsicherheit hinaus negativ beeinflusst werden (vgl. ebd., S. 119). Zudem erleben Geflüchtete, dass Behörden z. T. weitreichende Entscheidungen für ihr Leben treffen, z. B. durch die Erteilung der Residenzpflicht, den (verwehrt) Zugang zum Arbeitsmarkt oder zu Fachärzt*innen (vgl. ebd., 276f). Gleichzeitig erleben Geflüchtete vielfach eine Abhängigkeit von staatlichen Unterstützungsstrukturen oder prekären Arbeitsverhältnissen und sind in ihrem Alltag von Diskriminierung „je nach Aufenthaltsstatus, Geschlecht, Klassenhintergrund, individuellem Vermögen, Bildungsbiografie, Phänotyp“ (ebd., S. 273) und sexueller Orientierung betroffen.

Durch die Zukunftsunsicherheit(en) fühlen sich Betroffene häufig nicht zugehörig zur Gesellschaft und entwickeln z. T. eine passive Haltung (vgl. ebd., S. 134). Fühlen sich Geflüchtete ‚auf sich allein gestellt‘, hat dies Auswirkungen auf ihre Teilhabechancen: Wem Austausch über Erlebnisse fehlt, kann auch die gesellschaftlichen Zusammenhänge nicht in Gemeinschaft teilen und reflektieren.

Dadurch wird Problemen meist mit individuellen Lösungsversuchen anstelle von politischen Forderungen begegnet, bzw. diese werden gar nicht erst strukturell betrachtet. Für Bewohner*innen von Flüchtlingsunterkünften ist der Alltag dort oftmals von Stress, Konflikten und Autorität geprägt. Auch der Aufbau von Kontakten zu Menschen, die bereits länger in Deutschland leben und sich mit den Systemen auskennen, ist für die Bewohner*innen schwierig (vgl. ebd., S. 137). All diese Ohnmachtserfahrungen erschweren die Partizipation und Selbstwirksamkeit stark. Bei der Betrachtung des Stufenmodells von Wright/ Block/ Unger (2007) fällt auf, dass die Vorstufen der Partizipation ebenfalls erforderlich sind.

⁸ Eine einfache Übung, um sich eigene Privilegien bewusster zu machen, ist die Beantwortung folgender Fragen, die unter folgendem Link in Anlehnung an die Check-Liste von Peggy McIntosh erstellt wurde: <https://rassismuskritisch-unterrichten.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2022/03/Checkliste-Privilegien.pdf>



Abb. 1: Das Stufenmodell der Partizipation Quelle: Wright/Block/Unger, 2007, Seite 2.

Laut Wright/ Block/ Unger (2007)⁹ lässt sich (Nicht-)Partizipation in neun Stufen einteilen. Anhand des Modells kann sodann untersucht werden, inwiefern geplante und durchgeführte Maßnahmen tatsächlich die Partizipation geflüchteter Personen gewährleisten. Mit dem Stufenmodell zeigen die Autor*innen, dass mit der Entscheidungsmacht von Einzelpersonen oder Gruppen auch ihr Grad an Partizipation steigt (vgl. ebd., S. 1). Anzumerken ist, dass Partizipation als Entwicklungsprozess verstanden wird. Denn oftmals müssten erst Vorstufen der Partizipation umgesetzt werden, bevor die Beteiligung von Mitgliedern der Zielgruppe an Entscheidungsprozessen möglich sei (vgl. ebd., S. 2). Gerade auch die zuvor geschilderten Ohnmachtserfahrungen erschweren Partizipation, sodass an den Vorstufen der Partizipation angesetzt werden kann, um einen Entwicklungsprozess niedrigschwelliger anzustoßen.

Die erste Stufe des Modells ist die *Instrumentalisierung* (1). Anstelle der Interessen der Zielgruppe stehen die der Entscheidungsträger*innen im Fokus. Im Rahmen der zweiten Stufe, *Erziehen und Behandeln* oder *Anweisung* (2) werden die Bedarfe der Zielgruppe festgestellt, jedoch als defizitär betrachtet. Diese Stufen zählen Wright/ Block/ Unger zu den Varianten der Nicht-Partizipation (vgl. ebd., S. 3).

Als erste Vorstufe der Partizipation gilt die *Information* (3). Entscheidungsträger*innen erklären Mitgliedern der Zielgruppe, welche Probleme aus Sicht der Entscheidungsträger*innen bestehen und welche Hilfe aus ihrer Sicht notwendig ist. Die Verfahrensweise wird von den Entscheidungsträger*innen begründet. Bei der *Anhörung* (4) sind die Entscheidungsträger*innen an der Perspektive der Mitglieder der Zielgruppe interessiert. Die Zielgruppe wird zwar angehört, allerdings hat sie keinerlei Macht sich weitergehend dafür einzusetzen, dass die eingebrachten Punkte berücksichtigt werden. Unter *Beeinflussung* (5) verstehen Wright/ Block/ Unger, dass die Zielgruppe zwar formal an Entscheidungsprozessen beteiligt ist, z. B. indem ausgewählte Mitglieder der Zielgruppe, die oftmals den Entscheidungsträger*innen eng(er) verbunden sind, angehört werden. Jedoch haben diese ausgewählten Personen keinen verbindlich festgelegten Einfluss auf Entscheidungen (vgl. ebd., S. 4).

Unter „echter“ Partizipation verstehen Wright/ Block/ Unger „eine formale, verbindliche Rolle [der Zielgruppe] in der Entscheidungsfindung“ (ebd.). Im Rahmen der *Mitbestimmung* (6) stimmen sich Entscheidungsträger*innen mit Vertreter*innen der Zielgruppe ab. Zudem kann es Verhandlungen über wichtige Inhalte zwischen den beiden Gruppen geben. Die Mitglieder der Zielgruppe verfügen über ein Mitspracherecht. Sie haben allerdings keine alleinigen Entscheidungsbefugnisse. Die nächste Stufe stellt die *teilweise Übertragung von Entscheidungskompetenz* (7) dar. Dabei erhält die Zielgruppe ein Beteiligungsrecht, um zu gewährleisten, dass ihre Perspektiven in Entscheidungen einwirken. Trotzdem ist die Entscheidungsmacht auf konkrete Aspekte von Entscheidungsprozessen beschränkt. Einige Entscheidungen werden ausschließlich von Zielgruppenmitgliedern getroffen, auch wenn der Anstoß für ihre Entscheidungskompetenz von Personen außerhalb der Gruppe ausging. *Entscheidungsmacht* (8) bedeutet, dass Angebote, Maßnahmen oder Projekte von Personen, die zur Zielgruppe zählen, selbst konzipiert und realisiert werden. Die Leitung, Begleitung oder Betreuung kann bei Personen, die nicht zur Zielgruppe zählen, liegen (vgl. ebd., S. 4).

Die höchste Stufe des Modells ist die *selbstständige Organisation* (9) und meint Formen selbstorganisierter Angebote, Maßnahmen oder Projekte, deren Konzeptionen nicht im Zusammenhang mit partizipativen Entwicklungsprozessen stehen müssen. Stattdessen können sie z. B. auch von Einzelpersonen oder Gruppen initiiert werden. Bei der selbstständigen Organisation liegt die Entscheidungskompetenz vollständig bei Mitgliedern der Zielgruppe. Damit geht diese Stufe über Partizipation hinaus (vgl. ebd.).

Junge Geflüchtete im Alter zwischen 18 und 27 Jahren sind in unterschiedlichen Bereichen von Ohnmacht, Ausgrenzung und Diskriminierung(srisiken) betroffen, was durch den Aufenthaltsstatus einer Duldung oder Gestattung deutlich verstärkt wird. Daher braucht es das Engagement von Haupt- und Ehrenamtlichen, um die Teilhabechancen junger Geflüchteter zu verbessern. Hier setzte das Projekt AeK an. Langfristig sollte im Rahmen der Projektarbeit ein Beitrag dazu geleistet werden, dass junge Geflüchtete zu gesellschaftlichen Diskursen beitragen können, ihre eigenen Vorstellungen eines Lebens in Deutschland verwirklichen können und dass Geflüchtete in unterschiedlichen Positionen des öffentlichen Lebens repräsentiert sind. Empowerment-Projekte können eine solche Entwicklung anstoßen. Dabei ist es zentral, das Dilemma von Zielgruppen-Konstruktionen zu bedenken, dass bestimmte Vorannahmen über die Lebensrealitäten der Gruppen meint. Denn es besteht die Gefahr, dass eine Gruppe aufgrund gemeinsamer Merkmale wie Fluchterfahrung oder Alter homogenisiert und fremdbestimmt wird. Folglich ist es unerlässlich, bestehende Angebote individuell anzupassen und neue Angebote gemeinsam mit Personen aus der Zielgruppe, bzw. mit einem ähnlichen Erfahrungshorizont, (in einem möglichst rassismuskritischen und machtarmen Setting) zu konzipieren. Dafür sollte sichergestellt werden, dass die Zielgruppen regelmäßig Feedback-/Beschwerdemöglichkeiten erhalten und konstruktive Verbesserungsvorschläge einbringen können. Dies findet jedoch bislang kaum Berücksichtigung. Auch bei der Entwicklung neuer Projekte, Initiativen, Beratungsangebote etc. sollten die Zielgruppen viel mehr als bisher in die Planung von Angeboten eingebunden werden.

4. KOMMUNALE ZUSAMMENARBEIT ZUR STÄRKUNG VON PARTIZIPATIONSPROZESSEN UND EMPOWERMENT FÜR (JUNGE) GEFLÜCHTETE

Auf Basis der im vorangegangenen Kapitel erläuterten theoretischen Grundlagen war es das Ziel des Projektes, einen rassismuskritischen und empowermentorien-ten Blick auf junge Geflüchtete zu fördern und sie stärker als Akteur*innen in kommunale Prozesse einzubeziehen. Kommunen, die dem Aufruf folgten (siehe Kapitel 2.2.), sollten vom Projekt „Aus eigener Kraft“ bei den in Kapitel 4.1. dar-gelegten Schritten unterstützt werden. Der Arbeitsprozess begann im Februar 2021 als die Kommunen und Kreise in NRW durch das MKJFGFI einen Aufruf erhielten, die Zusammenarbeit mit dem Projekt AeK zu vertiefen.

4.1. KONZEPT DER ZUSAMMENARBEIT MIT TEILNEHMENDEN STÄDTEN

Grundlage für die Zusammenarbeit war eine Analyse der Ausgangslage in den teilnehmenden Kommunen und Kreisen. Dazu wurde eine Ist-Analyse anhand fol-gender Fragen erstellt (nicht vollständig): *Was ist vor Ort unternommen worden, um junge Geflüchtete in Prozesse einzubeziehen? Woran kann angeknüpft werden, um die Partizipation der Geflüchteten zu fördern? Gibt es Organisationen, die vor Ort bereits empowermentorientiert arbeiten? Wie kann ihre Arbeit auch für die Zielgruppe der voll-jährigen Geflüchteten im Rahmen der Landesinitiativen zugänglich gemacht werden und Vernetzung stattfinden? Welche Möglichkeiten haben Teilnehmende der Maßnahmen von DiAA, offene Bedarfe zu formulieren und Rückmeldungen zu den Angeboten zu geben?*

In der Ist-Analyse wurden sodann u. a. bestehende Partizipationsmöglichkeiten erfasst (siehe Kapitel 4.3). Darüber hinaus wurden Hilfestellungen beim Netzwerkaufbau vor Ort geleistet und gemeinsam mit den Projektreferentinnen eruiert, welche Feedback- und Beschwerdemöglichkeiten vor Ort angemessen und umsetzbar sind.

In einem zweiten Schritt wurden die teilnehmenden Städte und Kommunen emp-owermentororientiert sensibilisiert und die Organisationen der teilnehmenden Akteur*innen rassismuskritisch weiterentwickelt. Dies stellte den größten Teil der Zusammenarbeit dar. Dabei spielten z. B. folgende Fragen eine Rolle: *Was muss in Institutionen beachtet werden, um empowermentorientiert arbeiten zu können? Welche Veränderungen können/ müssen in kommunalen Strukturen initiiert werden, um jungen Geflüchteten auf Augenhöhe begegnen zu können und Teilhabechancen zu fördern?* Ange-sprochen wurden für diesen Prozess insbesondere Bündniskerngruppen, Geschäfts-führende Stellen, Teilhabemanager*innen sowie Träger*innen der Förderbausteine von DiAA. Durch die kritische Auseinandersetzung in Schulungen, Fachtagen, Work-shops und Vernetzungsformaten sollten empowermentororientierte Strukturen vor Ort etabliert werden. Externe Referent*innen wurden durch das Projekt bezahlt und auch die Kosten für Veranstaltungen durch das Projekt getragen.

In einem dritten und abschließenden Arbeitsschritt wurde mit den Beteiligten ein Konzept erarbeitet, welches Handlungsoptionen für die Umsetzung von empower-

mentororientierter Arbeit mit geflüchteten Menschen enthält. Dieses wird in der vorliegenden Broschüre weiteren Kommunen/ Einrichtungen/ Initiativen, die mit Geflüchteten arbeiten, zur Verfügung gestellt, um sowohl die Partizipation der Zielgruppe (z. B. in der Ausgestaltung von Angeboten), als auch die Verankerung der erprobten Konzepte von Empowerment und Rassismuskritik über die Arbeit in den Landesinitiativen und die Projektlaufzeit hinaus zu stärken.

Von großer Bedeutung war in der Zusammenarbeit mit den Kommunen auch der Vernetzungsaspekt. Teilnehmende konnten sich über die gesamte Projektlaufzeit untereinander über Chancen und Hürden der Verankerung empowermentorien-tierter Arbeit austauschen und Strategien gemeinsam weiterentwickeln.

4.2. MEILENSTEINE DER ZUSAMMENARBEIT MIT KOMMUNEN UND KREISEN

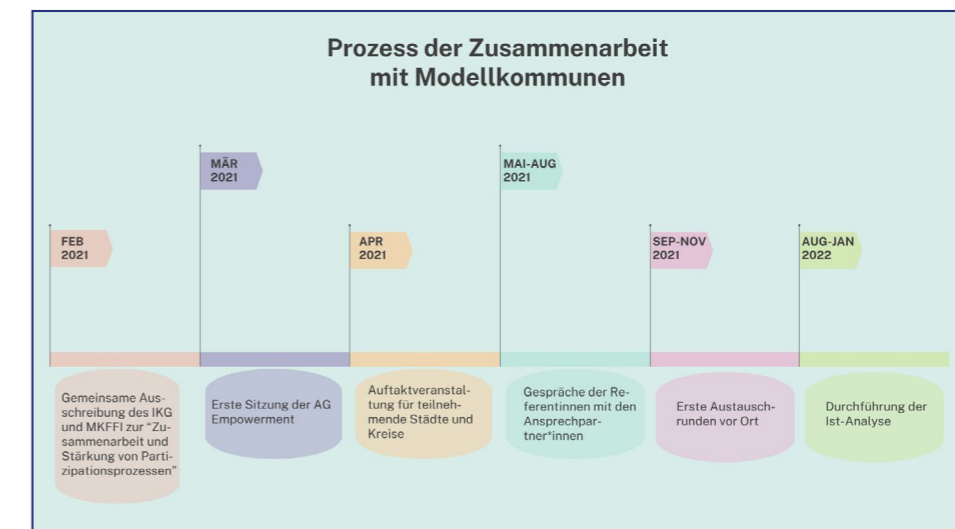


Abbildung 2: Prozess der Zusammenarbeit mit Modellkommunen (Teil 1), eigene Darstellung

Am 12.04.2021 fand die Auftaktveranstaltung für alle beteiligten Akteur*innen der Kommunen statt, welche erste inhaltliche Schwerpunkte aufzeigte und Mög-lichkeit zum Austausch bot. Sandra Karangwa, Referentin und Beraterin im Anti-Diskriminierungsbüro Köln und Schwarze Aktivistin, stellte dabei „Erste Schritte zu einer diskriminierungssensiblen Kultur im Arbeitsumfeld“ vor und ging mit Teil-nehmenden in einen ersten Austausch zu den grundlegenden Konzepten des Pro-jektes und thematisierte bereits Bedarfe, die Teilnehmende für eine Stärkung von Partizipationsprozessen und Empowerment sahen. Ab Mitte August 2021 wurde ein Fragebogen an alle beteiligten Akteur*innen versendet und ausgewertet und es wurden auf dieser Grundlage vertiefende Gespräche von den Projektreferen-tinnen mit den Ansprechpartner*innen vor Ort geführt, um eine Ist-Analyse für jede teilnehmende Kommune/ jeden teilnehmenden Kreis anfertigen zu können und konkrete Bedarfe für die Zusammenarbeit zu ermitteln (siehe Anlage 3). In den beteiligten Kommunen/ Kreisen zeigte sich schnell, dass unterschiedliche Heran-gehensweisen für die weitere Zusammenarbeit nötig sein würden (z.B. aufgrund unterschiedlicher Vorkenntnisse und vorhandenen Arbeitsstrukturen).

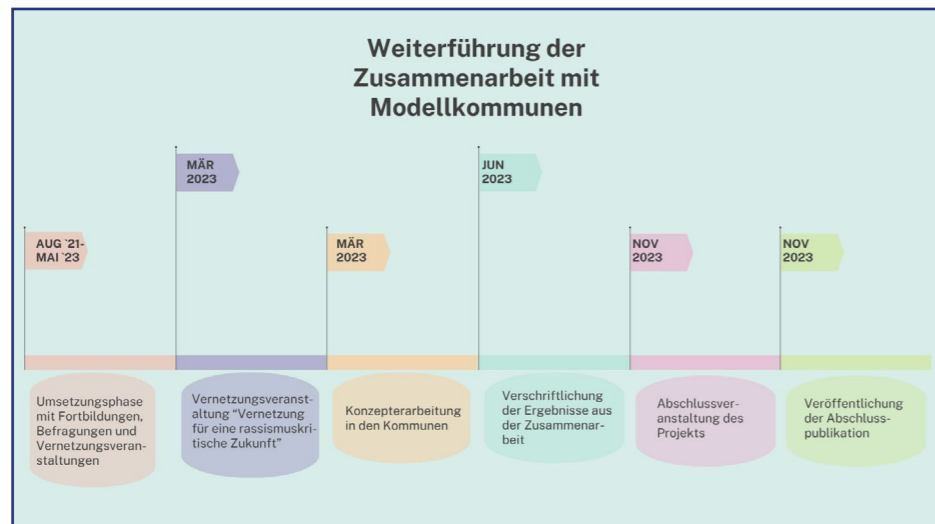


Abb. 3: Prozess der Zusammenarbeit mit Modellkommunen (Teil 2), eigene Darstellung.

Von August 2021 bis Mai 2023 (in der Projektverlängerung) fanden in den Kommunen und Kreisen verschiedene Fortbildungs-, Sensibilisierungs- und Vernetzungsveranstaltungen, Befragungen und Begegnungsformate statt (zum Vorgehen in den teilnehmenden Kommunen vgl. Kapitel 4.5 bis 5.) auf deren Grundlage ab März 2023 die Konzepte vor Ort erarbeitet und anschließend von den Projektfereferentinnen verschriftlicht wurden.

Im Folgenden werden die fünf Modellkommunen Bielefeld, Essen, Solingen, Kreis Düren und Kreis Lippe, mit denen das Projekt zusammengearbeitet hat, kurz beschrieben. Hierbei werden die Größe, die Zahl der Geflüchteten sowie die Beratungsstruktur für Personen mit Fluchterfahrungen betrachtet.

4.3. BESCHREIBUNG DER TEILNEHMENDEN STÄDTE UND KREISE

Die kreisfreien Städte Solingen und Essen liegen im Zentrum von NRW. Im Südwesten von NRW befindet sich der Kreis Düren. Die kreisfreie Stadt Bielefeld grenzt im Nordosten von NRW an den Kreis Lippe (siehe Abb. 4). Bei der Betrachtung der Anzahl der Geflüchteten in den fünf genannten Kommunen ist in den letzten Jahren eine deutliche Varianz zu erkennen. Diese Abweichungen, während der Projektlaufzeit von 2019 bis 2023, sind auf zwei Ereignisse zurückzuführen: die Corona-Pandemie und den Angriffskrieg auf die Ukraine. Während der Grenzsicherungen in Europa aufgrund der Corona-Pandemie konnten zeitweise nur wenige Menschen die Grenze nach Deutschland passieren (vgl. Kohlenberger, Jahr, S. 159). Dies führte zu einem Rückgang der Zahlen der registrierten Geflüchteten. Im nachfolgenden Jahr stabilisierten sich die Zahlen jedoch wieder. Mit Beginn des völkerrechtswidrigen Angriffskriegs auf die Ukraine im Februar des Jahres 2022 ist hingegen ein Anstieg der Zahlen der Geflüchteten zu verzeichnen. Der Großteil der Schutzsuchenden aus der Ukraine verfügt über einen humanitären Aufenthaltstitel, d.h. einen anerkannten Schutzstatus. Dieser vorübergehende Schutz wird gemäß der „Massenzustrom-Richtlinie“ der Europäischen Union (EU-Richtlinie 2001/55/EG) gewährt (vgl. Statistisches Bundesamt, 2023).¹⁰ Die Bevölkerungsangaben und

¹⁰ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_125_125.html

Zahlen der Geflüchteten in den kreisfreien Städten bzw. Kreisen unterscheiden sich hinsichtlich der von den jeweiligen Statistikstellen erhobenen Zahlen und Merkmalen, daher kann kein direkter Vergleich hergestellt werden.

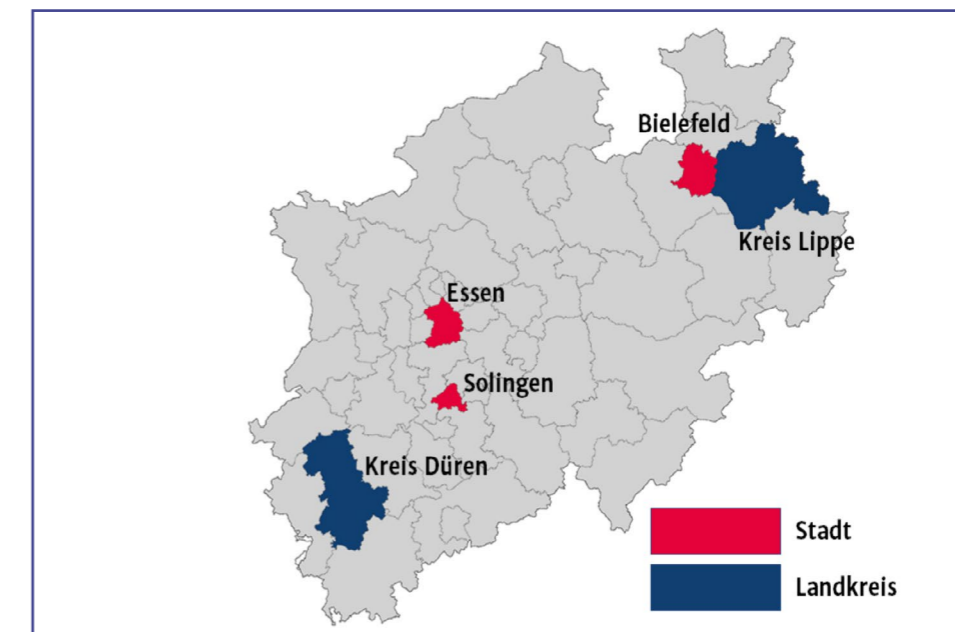


Abb.4 Abbildung der fünf Modellkommunen auf der Landkarte des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen, eigene Darstellung.

4.3.1. BIELEFELD

In der kreisfreien Stadt Bielefeld lebten im Juni des Jahres 2023 laut Einwohnermelderegister insgesamt 344.313 Menschen. Davon besaßen 64.546 Personen keine deutsche Staatsangehörigkeit. Der Anteil der Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sowie einer weiteren Staatsangehörigkeit lag bei 33,8 Prozent. Unter den Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit waren Personen aus der Türkei, dem Irak, der Ukraine, Syrien und Griechenland am häufigsten in Bielefeld ansässig. Zu dem Zeitpunkt des Projektbeginns, im Dezember des Jahres 2019, lag die registrierte Einwohnerzahl bei 339.842 – davon 55.010 Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft.¹¹ Mit Ausnahme des Jahres 2020 sind die registrierten Einwohner*innenzahlen kontinuierlich gestiegen.¹² Der besonders deutliche Anstieg der Gesamtbevölkerung in Bielefeld im Jahr 2022 von 339.419 Personen im Vorjahr auf 343.771 Personen lässt sich mit dem Angriffskrieg auf die Ukraine und infolgedessen einer hohen Anzahl an Geflüchteten aus der Ukraine erklären.¹³

Laut den Angaben des Ausländerzentralregisters des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Integrationsprofil Bielefeld aus dem Jahr 2020 des

¹¹ https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2020/Bevoelkerung_31.12.2019.pdf

¹² <https://www.bielefeld.de/node/2637>

¹³ https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2022/Bevoelkerung_31.12.2021_1.pdf
https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2023/Bevoelkerung_31.12.2022.pdf

Integrationsmonitoring NRW besaßen im Jahr 2019 1,6 Prozent der „nichtdeutschen Bevölkerung“ eine Duldung und 2,4 Prozent waren asylsuchend bzw. im Besitz einer Aufenthaltsgestattung (siehe Abb. 5).¹⁴

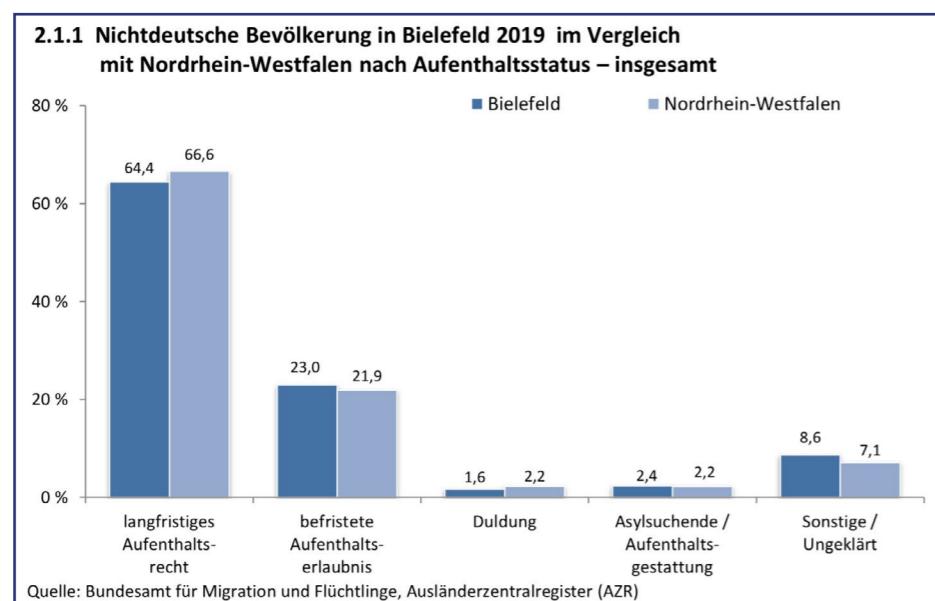


Abb. 5 Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung in Bielefeld im Jahr 2019 nach Aufenthaltsstatus.¹⁵

Die kreisfreie Stadt Bielefeld verfügt über verschiedene Beratungsangebote für geflüchtete Menschen. Der Jugendmigrationsdienst (JMD) für Geflüchtete unter 27 Jahren, der Migrationsdienst für Erwachsene Zugewandert (MBE) sowie die allgemeine Beratung für Geflüchtete sind bei der Arbeiterwohlfahrt e. V. (AWO) in Bielefeld angesiedelt. Bei der Caritas in Bielefeld ist ein Fachdienst für Migration und bei der Diakonie eine Migrationsberatung für Zugewanderte zu finden. Das Deutsche Rote Kreuz bietet ebenfalls eine Migrationsberatung für Erwachsene an.¹⁶ Weitere Anlaufstellen für Geflüchtete sind das internationale Begegnungszentrum, die Initiative „Geflüchtete willkommen in Bielefeld“, die Regionalstelle Westfalen des ökumenischen Netzwerks Bielefeld zum Schutz von Flüchtlingen, der Arbeitskreis (AK) Asyl sowie das beim AK Asyl angegliederte psychosoziale Zentrum für traumatisierte Geflüchtete.¹⁷ Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, können bei der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Bielefeld sowie der Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit der Integrationsagentur der AWO Unterstützung finden.¹⁸ Migrant*innenselbstorganisationen (MSOs) sind ebenfalls bedeutsame Akteur*innen bei der Unterstützung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Das Kommunale Integrationszentrum (KI) unterstützt, berät und begleitet Bielefelder Einrichtungen auf Basis des Teilhabe- und Integrationsgesetzes NRW zum Umgang mit Vielfalt in der Migrationsgesellschaft. Das KI ist bei der Stadt Bielefeld angesiedelt. Es umfasst u. a. das KIM-Casemanagement, den Mobilen Übersetzungsdienst, die Abteilung Integration durch Bildung sowie die Abteilung Integration als Querschnittsaufgabe.¹⁹ Einige der Berater*innen des KIM-Casemanagement sind darüber hinaus auch bei der Tochtergesellschaft der Stadt Bielefeld der Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft mbH (REGE) ansässig. Das Casemanagement der REGE mbH wendet sich, unabhängig vom Aufenthaltsstatus, an alle Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die in Bielefeld leben. Die Casemanager*innen dort beraten insbesondere junge Erwachsene im Alter von 18 bis 27 Jahren zu Themen wie Spracherwerb, Schulabschlüsse, Arbeit und Ausbildung und Behördenkorrespondenz.²⁰ Im Rahmen der NRW-Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“, die am 30.06.2023 auslief, wurden junge Erwachsene Geflüchtete zwischen 18 und 27 Jahren, vorrangig mit Duldungsstatus, nachrangig auch mit Ankunftsnachweis oder Aufenthaltsgestattung von sogenannten Teilhabemanager*innen beraten. Das individuell abgestimmte Angebot umfasste die Beratung zu beruflichen und schulischen Belangen, Kompetenzanalysen und Unterstützung bei Bewerbung sowie anderen alltäglichen Bedarfen. Mit dem Ende der Landesinitiative ging die Beratung der Teilhabemanager*innen in das KIM-Casemanagement über.²¹

4.3.2. ESSEN

Laut den Zahlen des Einwohnermelderegisters der kreisfreien Stadt Essen, Stand Juni des Jahres 2023, lebten insgesamt 595.598 Menschen in Essen. Die Anzahl der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit belief sich auf 117.967 Menschen. Insgesamt besaßen 68.246 Personen eine doppelte Staatsangehörigkeit. Der Anteil der Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sowie doppelter Staatsangehörigkeit lag bei 31,3 Prozent. Die meisten Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sowie doppelter Staatsangehörigkeit kamen, der Reihenfolge der Häufigkeit entsprechend, aus der Türkei, Polen, Syrien, dem Irak und der Ukraine.²² Nach Angaben des Ausländerzentralregisters des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge im Integrationsprofil Essen aus dem Jahr 2020 des Integrationsmonitoring NRW besaßen im Jahr 2019 2,3 Prozent der „nichtdeutschen Bevölkerung“ eine Duldung und 3,4 Prozent waren asylsuchend bzw. im Besitz einer Aufenthaltsgestattung (siehe Abb. 6).²³

¹⁴ https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Bielefeld.pdf

¹⁵ https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Bielefeld.pdf

¹⁶ <https://www.bielefeld.de/node/10171>

¹⁷ <https://ibz-bielefeld.de/>, <https://gefluechtetewillkommeninbielefeld.com/ueberuns-alt/>, <https://www.ak-asyl.info/beratung/> und <http://www.psz-bielefeld.de/>

¹⁸ <https://www.bielefeld.de/node/2600> und <https://awo-fachdienste-migration.de/integration/servicestelle-antidiskriminierungsarbeit>

¹⁹ <https://ki-bielefeld.de/kommunales-integrationszentrum-bielefeld/ki-bielefeld/ki-team-ansprechpersonen/> und <https://www.bielefeld.de/node/2615>

²⁰ <https://rege-mbh.de/projekt/jugend/jugendberufshilfe/beratung-fuer-asylbewerberinnen-mit-duldung-aufenthaltsgestattung/>

²¹ <https://interkulturelles-bielefeld.de/durchstarten-in-ausbildung/> und <https://www.ost-westfalenlippe.de/owl-gmbh/regionalagentur-owl/„durchstarten-in-ausbildung-und-arbeit“-eine-initiative-der-landesregierung-nordrhein-westfalen/>

²² https://media.essen.de/media/wwwessende/aemter/12/ein_blick_auf/Menschen_in_Essen_2023_07.pdf

²³ https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Essen.pdf

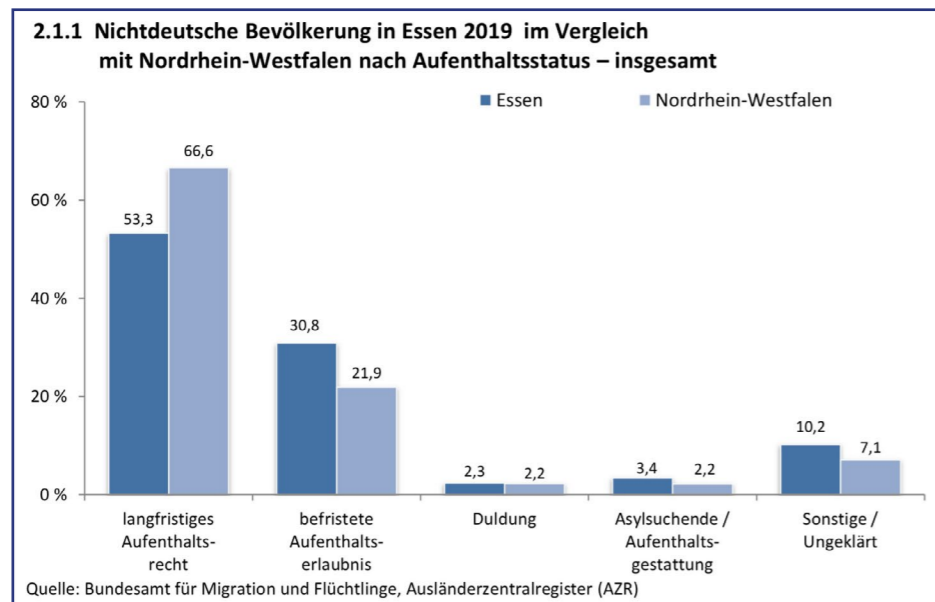


Abb. 5 Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung in Bielefeld im Jahr 2019 nach Aufenthaltsstatus.²⁴

Die Beratungslandschaft für geflüchtete Personen in der kreisfreien Stadt Essen umfasst Wohlfahrtsverbände, freie Initiativen sowie städtische Beratungsstellen. Der AWO Kreisverband Essen e. V. bietet eine umfangreiche Sozial- und Verfahrensberatung für Geflüchtete an und unterstützt insbesondere unbegleitete minderjährige Geflüchtete.²⁵ Die Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte ist bei dem Verein zur interkulturellen Beratung und Betreuung im Gesundheitsbereich von Essen und dem Ruhrgebiet e. V. sowie dem Diakoniewerk Essen angesiedelt.²⁶ Eine spezielle Beratung für junge Zugewanderte zwischen 12 und 27 Jahren bietet der JMD des Evangelischen Erwachsenenbildungswerks an.²⁷ Weitere Beratungsstellen sind u. a. der Caritasverband der Stadt Essen e. V., der Verein PLANB RUHR e. V. sowie ProAsyl/ Flüchtlingsrat Essen e. V.²⁸ Für die medizinische Versorgung von Geflüchteten setzt sich die Menschenrechtsinitiative MediNetz ein, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Gesundheitsversorgung von Menschen ohne Papiere oder ohne Krankenversicherung zu verbessern.²⁹ Darüber hinaus unterstützt die psychosoziale Beratung der Diakoniewerke Essen Geflüchtete mit einem anerkannten Asylbewerberstatus.³⁰ Als Kompetenzzentrum für LSBTIQ* mit Flucht- und Migrationserfahrung in NRW bietet die Rosa Strippe in Essen psychosoziale Beratung sowie Austauschräume an und informiert zu asyl-, aufenthalts- und sozialrechtlichen

Fragen.³¹ Auch in Essen sind Migrant*innenselbstorganisationen ansässig, die sich für die Bedarfe von Menschen mit Fluchterfahrung einsetzen. Eine Antidiskriminierungsstelle für Menschen, die von Rassismus betroffen sind, gibt es in Essen bislang nicht. Die Integrationsagentur der AWO bietet jedoch Angebote zur Fortbildung und Sensibilisierung im Bereich Antidiskriminierung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie Behörden, Einrichtungen und Vereine an und begleitet Institutionen bei der Entwicklung und Umsetzung von Antidiskriminierungskonzepten.³² Das Kommunale Integrationsmanagement der Stadt Essen ist bei dem KI angesiedelt und bietet ebenfalls umfassende Beratung für Geflüchtete an. Auch hier ist nach dem Ende der Landesinitiative das Teilhabemanagement in das Case-management übergegangen.³³

4.3.3. SOLINGEN

Im Dezember des Jahres 2021 hatte die kreisfreie Stadt Solingen laut der Statistikstelle der Stadt Solingen 162.790 Einwohner*innen. Davon waren 28.314 „nicht deutsch“ (nicht näher definiert).³⁴ Die Anzahl der in der Statistik als „Deutsche mit Migration“ benannten Personen belief sich auf 32.068. Die als „nicht deutsch“ sowie „deutsch mit Migration“ benannten Personengruppen entsprachen einem Gesamtanteil von 37,1 Prozent. Mit Beginn des Projektes im Jahr 2019 lag der Anteil der zuvor genannten Personengruppe bei 35,7 Prozent von der Gesamtbevölkerungszahl (163.112 Einwohner*innen).³⁵ Laut der Angabe der Statistikstelle der Stadt Solingen sind die fünf häufigsten Herkunftsländer von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Dezember des Jahres 2021 Italien, Türkei, Syrien, Polen und Bulgarien gewesen.³⁶ Bei der Betrachtung der Zahlen gilt zu beachten, dass für die Stadt Solingen, im Unterschied zu Bielefeld und Essen, nur Zahlen bis einschließlich zum Jahr 2021 vorliegen. Daher kann zu Veränderungen in den Jahren 2022 und 2023 keine Aussage getroffen werden. Zudem sind die Angaben „nichtdeutsch“ und „deutsch mit Migration“ nicht näher definiert. Entsprechend des Ausländerzentralregisters des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge im Integrationsprofil Solingen aus dem Jahr 2020 des Integrationsmonitoring NRW besaßen im Jahr 2019 1,5 Prozent der nichtdeutschen Bevölkerung eine Duldung und ebenso viele waren asylsuchend bzw. im Besitz einer Aufenthaltsgestattung (siehe Abb.7).³⁷

²⁴ https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Bielefeld.pdf

²⁵ <https://www.awo-essen.de/rat-hilfe/hilfe-fuer-fluechtlinge>, <https://www.awo-essen.de/rat-hilfe/hilfe-fuer-fluechtlinge/asylverfahrensberatung-umf/seite>

²⁶ <https://www.vibb-essen.de/angebote/beratung/migrationsberatung/> und <https://www.diakoniewerk-essen.de/Migration+und+Integration/1169-Migrationsberatung>

²⁷ <https://jmdessen.de/>

²⁸ <https://www.caritas-e.de/beratung-hilfe/integration-migration/>, <https://www.planb-ruhr.de/index.php/migration-integration/essen>, <https://www.proasyl-essen.de/flucht-hilfe/>

²⁹ <https://medinetz-essen.de/>

³⁰ <https://www.diakoniewerk-essen.de/Migration+und+Integration/Beratung+fuer+Neuzugewanderte/4241-Psychosoziale+Beratung>

³¹ <https://rosastrippe.net/gefluechtete/>

³² <https://www.awo-essen.de/rat-hilfe/integrationsagentur/>

³³ https://www.essen.de/leben/migration_und_integration/kommunales_integrationszentrum/_komm__integrat__managem__inhaltsseite.de.html

³⁴ <https://solingen.de/inhalt/verzeichnis/statistics> siehe Kategorie Bevölkerung Datenblatt „Altersgruppen und Deutschen und Nichtdeutschen 2021“

³⁵ <https://solingen.de/inhalt/verzeichnis/statistics> siehe Kategorie Bevölkerung Datenblatt „Migrationshintergrund 2011 – 2021“

³⁶ <https://solingen.de/inhalt/verzeichnis/statistics> siehe Kategorie Bevölkerung Datenblatt „Ausgewählte Nationalitäten 2011 – 2021“

³⁷ https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Solingen.pdf

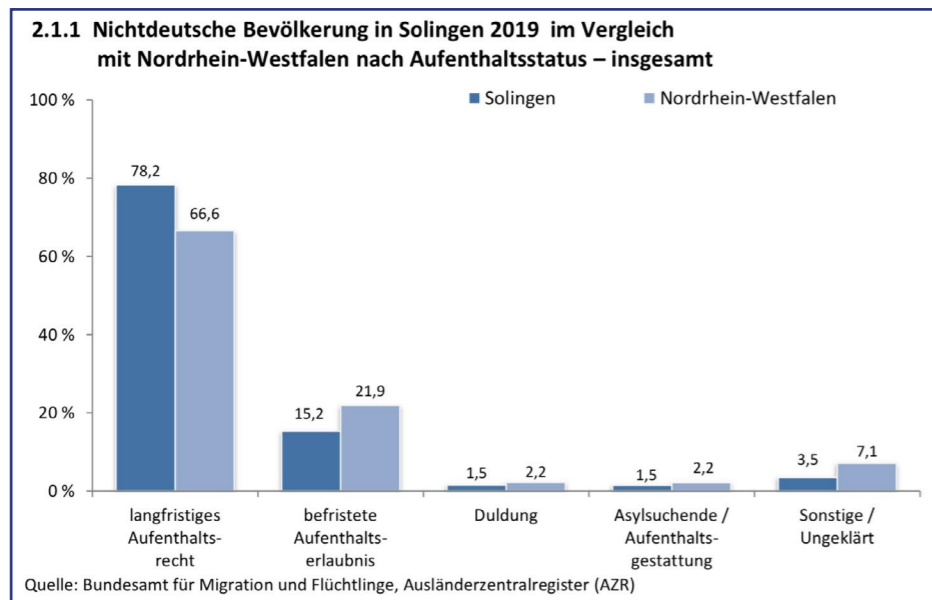


Abb. 7 Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung in Solingen im Jahr 2019 nach Aufenthaltsstatus.³⁸

In der Stadt Solingen können Menschen mit Fluchterfahrung bei verschiedenen Beratungsstellen Unterstützung finden. Der Zuwanderungsdienst des Diakonischen Werkes des Evangelischen Kirchenkreises Solingen vermittelt und hilft Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Der Dienst umfasst u. a. die Beratung für Geflüchtete, die Geflüchteten Arbeit im Quartier, die Integrationsagentur, die Migrationsberatung für Erwachsene sowie die Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit.³⁹ Der Fluchtpunkt Solingen unterstützt und berät geflüchtete Menschen im Asylverfahren und hilft Menschen mit Duldung oder ohne rechtmäßigen Aufenthalt bei rechtlichen Fragen. Träger des Fluchtpunkts sind das Diakonische Werk und die AWO Solingen.⁴⁰ Der Caritasverband Wuppertal/ Solingen e. V. bietet neben sozialrechtlicher Beratung für Geflüchtete auch eine psychologische Erstversorgung und Stabilisierung für Migrant*innen und Geflüchtete, die von psychischen Krankheiten, Ungleichgewichten oder Traumata betroffen sind, in ihrer Erstsprache an.⁴¹ Der JMB in Solingen ist bei der Internationaler Bund West gGmbH angegliedert und unterstützt die Anliegen junger geflüchteter Menschen.⁴² Darüber hinaus gibt es in Solingen eine Vielzahl an Migrant*innenselbstorganisationen, die sich für die Unterstützung von Geflüchteten engagieren. Das Casemanagement in Solingen ist im Kommunalen Integrationszentrum sowie bei den Trägern der freien Wohlfahrt und dem Internationalen Bund angesiedelt. Die Casemanager*innen des Kommunalen Integrationsmanagements in Solingen beraten Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die vielfältige und komplexe Bedarfe haben und Hilfe benötigen.⁴³

³⁸ https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Solingen.pdf

³⁹ <https://diakonie-solingen.de/angebote-einrichtungen/zuwanderungsdienste/>

⁴⁰ <https://fluchtpunkt-solingen.de/>, <https://diakonie-solingen.de/angebote-einrichtungen/fluechtlingsberatung/>

⁴¹ <https://www.caritas-wsg.de/hilfe-angebote/integration/fluechtlingsberatung/>

⁴² <https://www.jugendmigrationsdienste.de/jmd/solingen/>

⁴³ <https://solingen.de/inhalt/verzeichnis/product/744>

4.3.4. KREIS DÜREN

Laut Angaben des KECK-Atlas des Kreises Düren lebten im Jahr 2022 insgesamt 278.227 Menschen im Kreis Düren. Mit Beginn des Projektes im Jahr 2019 waren es 271.110 Menschen. Im Jahr 2020 waren 271.175 Menschen im Kreis ansässig, davon waren insgesamt 33.125 „nichtdeutsche“ (nicht näher definiert). Die meisten Personen „mit ausländischer Staatsangehörigkeit“ (nicht näher definiert) stammten im Jahr 2020 aus der Türkei, Rumänien, Polen, Syrien und dem Irak.⁴⁴ Weitere spezifische Zahlen liegen nicht vor. Entsprechend dem Ausländerzentralregister des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge im Integrationsprofil Solingen aus dem Jahr 2020 des Integrationsmonitoring NRW waren im Jahr 2019 2,9 Prozent der „nichtdeutschen“ Bevölkerung geduldet und 2,2 Prozent asylsuchend bzw. im Besitz einer Aufenthaltsgestattung (siehe Abb.8).⁴⁵

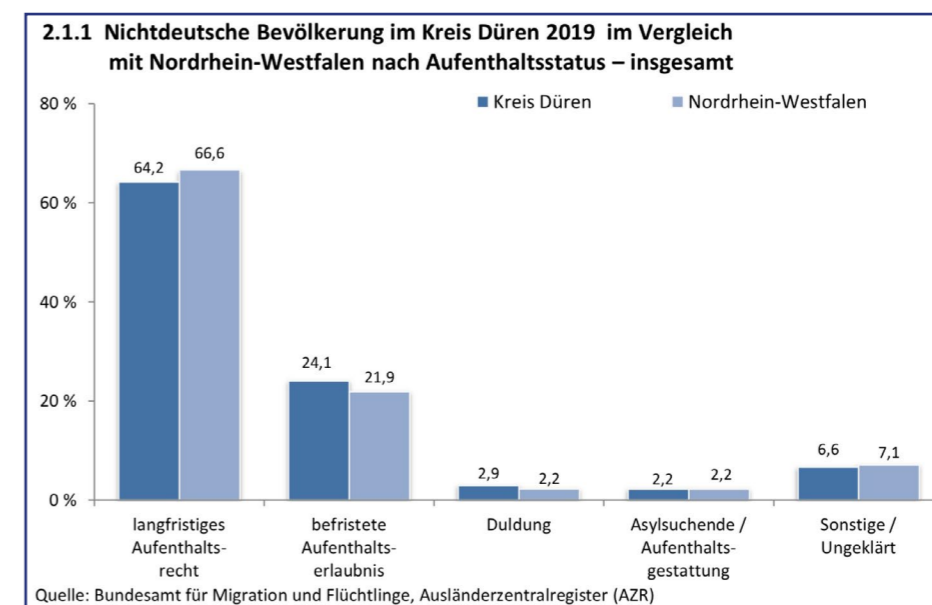


Abb. 8 Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung im Kreis Düren im Jahr 2019 nach Aufenthaltsstatus.⁴⁶

Die einzelnen Städte im Kreis Düren bieten für Geflüchtete unterschiedliche Beratungsangebote an, von denen im Folgenden nur einige genannt werden. Das Zentrum für Sozial- und Migrationsberatung im Café International der Evangelischen Gemeinde Düren bietet Unterstützung zu Fragen des Asyl-, Aufenthalts- und Sozialhilferechts sowie Anliegen des Alltags (Familie, Schule und Kindergarten) an. Es umfasst zudem die Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit in NRW sowie die MBE.⁴⁷ Weitere Beratungsstellen im Kreis sind auf der Webseite der Gemeinde zu finden. Der Caritasverband Düren, die Malteser sowie der Paritätische bietet ebenfalls Beratung für Geflüchtete an. Darüber hinaus unterstützt die Gemeinde MSOs beim Aufbau und der Umsetzung von Angeboten und Veranstaltungen.⁴⁸

⁴⁴ <https://app.keck-atlas.de/atlas/show/60d078073e2d784fc91ae53f>

⁴⁵ https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Kreis-D_ren.pdf

⁴⁶ https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Kreis-D_ren.pdf

⁴⁷ <https://evangelischegemeinde-dueren.de/beratung/sozial-und-migrationsberatung/>

⁴⁸ <https://www.integra-netz.de/integrationsagenturen.html>

Das Kommunale Integrationszentrum des Kreises Düren hat zum Ziel die Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte weiter zu verbessern. Das Casemanagement wird u. a. von der Diakonie und dem Sozialwerk Düren angeboten.

4.3.5. KREIS LIPPE

Im Kreis Lippe lebten laut Statistischen Landesamt für Information und Technik Nordrhein-Westfalen im Dezember des Jahres 2022 insgesamt 350.588 Menschen. Es liegen keine Angaben zu Menschen mit „nichtdeutscher“ Staatsangehörigkeit sowie doppelter Staatsangehörigkeit vor. Die Angaben werden auf Grundlage der derzeitigen Ergebnisse der Bevölkerungsfortschreibung des Zensus 2011 veröffentlicht und sind daher nur eingeschränkt repräsentativ.⁴⁹ In dem vom Statistischen Landesamt für Information und Technik Nordrhein-Westfalen veröffentlichten Kommunalprofil des Kreises Lippe, Regierungsbezirk Köln, wurde angegeben, dass im Dezember des Jahres 2021 insgesamt 346.151 Menschen im Kreis Lippe lebten. Davon wurden 31.590 Personen als „nichtdeutsch“ (nicht näher definiert) erfasst.⁵⁰ Angaben zu Herkunftsländern werden nicht gemacht. Nach Aussage des Ausländerzentralregisters des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge im Integrationsprofil Solingen aus dem Jahr 2020 des Integrationsmonitoring NRW entsprach im Jahr 2019 der Anteil der geduldeten Menschen 3,0 Prozent und der Anteil der Asylsuchenden bzw. Personen, die im Besitz einer Aufenthaltsgestattung waren, 3,9 Prozent der „nichtdeutschen“ Bevölkerung (siehe Abb.9).⁵¹

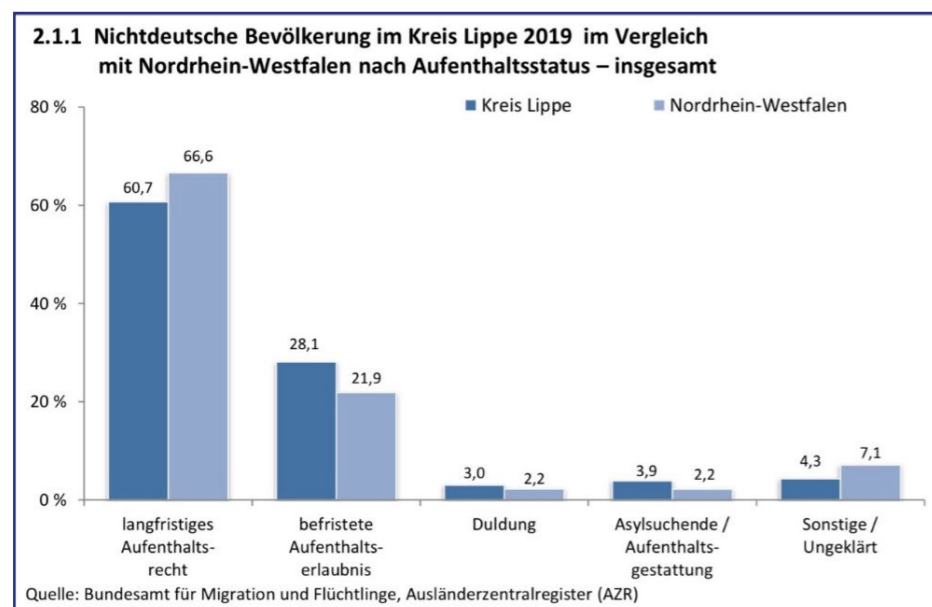


Abb. 9: Anteil der nichtdeutschen Bevölkerung im Kreis Lippe im Jahr 2019 nach Aufenthaltsstatus.⁵²

Im Kreis Lippe sind verschiedene Beratungsstrukturen für Geflüchtete zu finden, von denen an dieser Stelle nur einige genannt werden. Der DRK Kreisverband Lippe bietet u. a. Migrationsberatung für Erwachsene an und hat in Kooperation mit der Stadt Detmold einen Sprachmittler*innendienst eingerichtet. Der Jugendmigrationsdienst ist im Diakoniereferat der Lippischen Landeskirche institutionell verortet. Die Flüchtlingshilfe Lippe e. V. bietet eine unabhängige Beratung für Geflüchtete zu Fragen zum Sozial- und Aufenthaltsrecht sowie zum Asylverfahren an. Über die Koordinierungsstelle Integration der Stadt Detmold sind weitere Angebote für Menschen mit Fluchterfahrung gebündelt zu finden. Im Zeitraum der Projektarbeit gab es im Kreis Lippe keine Antidiskriminierungsstelle. Das Kommunale Integrationszentrum im Kreis Lippe ist in die zwei Aufgabenbereiche „Integration durch Bildung und als Querschnittsaufgabe“ und „Kommunales Integrationsmanagement (KIM)“ unterteilt.

4.4. ERGEBNISSE DER IST-ANALYSE

Wie unter 4.1. erwähnt, ist die Zusammenarbeit des Projekts „Aus eigener Kraft“ mit kreisfreien Städten und Kreisen (Bielefeld, Solingen, Essen, Kreis Düren, Kreis Lippe) zunächst anhand einer Ist-Analyse weitergeführt worden. Dazu versendeten die Projektreferentinnen u. a. einen Fragebogen an die interessierten Akteur*innen (Fachkräfte, die in den Kommunen und Kreisen im Rahmen der Landesinitiativen „Gemeinsam klappt's“ (Gekla) und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ (DiAA) arbeiteten). An der Befragung haben insgesamt 18 Personen aus den fünf kreisfreien Städten und Kreisen teilgenommen.

Mithilfe des Fragebogens sollte der aktuelle Stand der Umsetzung der Landesinitiativen vor Ort mit dem Fokus auf Partizipationsmöglichkeiten Geflüchteter erhoben werden. Zudem wurden vorhandene Netzwerkstrukturen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit, der Antirassismusbearbeitung für Geflüchtete in der Kommune bzw. dem Kreis ermittelt und durch den Fragebogen erfragt. Die Fragen dienten allein der konstruktiven Zusammenarbeit und nicht der Bewertung der bisherigen Integrationsarbeit in den Kommunen/ Kreisen. Die erhobenen Daten wurden dabei nur zur Anfertigung der Ist-Analyse und der Konzepterstellung der Angebote im Rahmen der Zusammenarbeit verwendet. Dabei lag der Fokus auf den Strukturen und Prozessen vor Ort, die in Bezug auf die Partizipationsmöglichkeiten junger Geflüchteter analysiert wurden. Der Fragebogen wurde ausschließlich von den Referentinnen des Projekts „Aus eigener Kraft“ ausgewertet.

Inhaltlich bestand der Fragebogen aus fünf Blöcken. Der Einstieg beinhaltete eine Frage nach der Rolle und dem Tätigkeitsbereich der ausfüllenden Person und (falls vorhanden) der Verbindung zu den Landesinitiativen. Der zweite Block erfragte bestehende Partizipationsmöglichkeiten Geflüchteter (z. B. Feedbackmöglichkeiten). Block drei thematisierte die Netzwerke und Strukturen vor Ort, Block 4 erfragte das Vorwissen zu den Konzepten Empowerment, Powersharing und Rassismuskritik und am Ende wurden Wünsche und Erwartungen an die Zusammenarbeit mit „Aus eigener Kraft“ erfragt. Der Fragebogen sollte bis zum 19.09.2021 zurückgesendet werden.

⁴⁹ <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/bevoelkerung-nach-gemeinden-315>

⁵⁰ <https://www.it.nrw/sites/default/files/kommunalprofil/105766.pdf>

⁵¹ https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Kreis-Lippe.pdf

⁵² https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Kreis-Lippe.pdf

In der Auswertung wurde über die Grenzen der Städte und Kreise hinweg deutlich, dass das Thema Rassismuskritik mit den Konzepten des Empowerments und Powersharings vor Ort mit sehr unterschiedlicher Intensität behandelt wird. Sowohl individuell als auch innerhalb der beteiligten Städte und Kreise und deren unterschiedlichen Institutionen weicht stark voneinander ab, inwiefern sich Mitarbeitende mit dem Thema zuvor auseinandergesetzt hatten. Die Breite der Erfahrungen mit Rassismuskritik erstreckt sich von Mitarbeitenden, die damit bisher noch nicht in Kontakt gekommen waren, bis hin zu Personen, die sich bereits in ihrem Studium mit dem Thema befasst und in Qualifikationsarbeiten vertieft mit Rassismus und seiner Bedeutung für die Gesellschaft auseinandergesetzt hatten. Hervorzuheben ist, dass es in zwei Kommunalen Integrationszentren obligatorische Schulungen für alle (neuen) Mitarbeitenden gibt. Bei den Trägern der Bausteine der Landesinitiative und anderen Institutionen, deren Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen haben, waren solche obligatorischen Weiterbildungen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht eingeführt worden.

Die befragten Fachkräfte sind mit dem Begriff des Empowerments vertraut, ihr Verständnis bezieht sich meist auf die individuelle Dimension, laut der Geflüchtete (oder andere benachteiligte Personen) befähigt werden, ihr Leben selbst gestalten zu können. Wie oben aufgezeigt existieren mittlerweile unterschiedliche Lesarten des Empowerment-Begriffs. Die rassismuskritische Perspektive stellt insbesondere die politische Dimension des Begriffs in den Vordergrund. Demnach ist unter Empowerment die Selbst- und gegenseitige Stärkung von Rassismus betroffenen Personen sowie Solidarität und das gemeinsame Engagement für den Abbau von diskriminierenden Strukturen zu verstehen (vgl. 3.2.).

Eine Herausforderung für die Zusammenarbeit des Projekts „Aus eigener Kraft“ mit Mitarbeitenden der Landesinitiative vor Ort ist, dass die Kapazitäten der Fachkräfte durch die hohe Arbeitsintensität im Bereich Flucht und Migration stark gefordert sind und dadurch nur bedingt Zeit für weitere Themen vorhanden ist. Trotzdem ist festzuhalten, dass die befragten Personen ein großes Interesse an der Auseinandersetzung mit Rassismuskritik haben und Bereitschaft zeigten, sich in die Zusammenarbeit mit dem Projekt „Aus eigener Kraft“ einzubringen.

Im Hinblick auf weitere Akteur*innen, die für die Zusammenarbeit gewonnen werden könnten, hat sich gezeigt, dass Netzwerke in den Städten und Kreisen sehr unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Einschätzungen der Befragten zum Interesse weiterer Akteur*innen basieren auf der Auskunft derjenigen, die sich bereits mit Rassismus(-kritik) im Arbeitsfeld befasst und z. T. mit Kolleg*innen in anderen Organisationen ausgetauscht haben. In den betrachteten Städten und Kreisen gab es zum Befragungszeitpunkt für Mitarbeitende von DiAA und Gekla keinen institutionalisierten Austausch über Rassismus(-kritik) und mögliche Handlungsansätze gegen Diskriminierung. Auch regelmäßige Austauschrunden mit Migrant*innen-selbstorganisationen (MSO) gab es im Rahmen der Landesinitiativen nicht. Dabei ist anzumerken, dass den meisten Befragten keine MSO vor Ort bekannt waren, in denen Personen, die zur Zielgruppe der Landesinitiativen zählen, aktiv sind.

Im Rahmen der Landesinitiativen „Gemeinsam klappt's“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ sind diese fehlenden Netzwerke auch auf die Corona-Pandemie zurückzuführen, da weite Teile der Laufzeit von pandemiebedingten Einschränkungen

geprägt waren. Trotzdem ist festzuhalten, dass die Zusammenarbeit in den Bündniskerngruppen (zum Zeitpunkt der Befragung) kaum genutzt wurde, um Rassismus(-kritik) und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung zu diskutieren.

Die befragten Fachkräfte schätzten zudem die Möglichkeiten für junge Geflüchtete, sich vor Ort in gesellschaftliche Debatten einzubringen, als gering ein. Zum einen seien die jungen Menschen durch die Teilnahme z. B. an Deutschkursen und (Schul-) Ausbildung zeitlich sehr eingebunden und stünden unter hohem Leistungsdruck. Zum anderen seien, wenn zeitliche Kapazitäten vorhanden sind, häufig keine passenden Strukturen für das jeweilige persönliche Interesse bekannt, wodurch Teilhabehürden hoch seien.

Gefragt nach Wünschen für die gemeinsame Arbeit, gaben viele Teilnehmende an, dass sie sich Fortbildungen zum Thema Rassismuskritik für sich und Kolleg*innen wünschen. Konkret gewünscht wurden dabei z. B. Grundlagen-Workshops, um alle Teammitglieder mit den Konzepten des Empowerments und Powersharings bekannt zu machen. Weitere Ideen bezogen sich auf die gemeinsame Reflexion über institutionellen Rassismus sowie rassismuskritische Beratungsansätze und Empowerment-Ansätze im Rahmen von DiAA und Gekla. Gewünscht wurden zudem Einblicke in Beispiele bestehender guter, rassismuskritischer Praxis und die Erarbeitung konkreter Handlungsansätze.

Von hohem Interesse war zudem die gemeinsame Erarbeitung von Evaluationsprozessen und einem Diskurs „mit statt über die Zielgruppe“. Dazu zähle auch anzuerkennen, dass die jungen Geflüchteten Expert*innen in eigener Sache seien und ihre Bedarfe sehr konkret benennen können. Aus der Perspektive der Befragten waren zudem weitere Angebote für Geflüchtete zentral. Dazu zählten z. B. Austausch-Angebote in Gruppenform für von Diskriminierung Betroffene und die Implementation von Partizipationsformaten, in denen Geflüchtete ihre Stärken einbringen können.

4.5. DOKUMENTATION DER UNTERSCHIEDLICHEN ANSÄTZE UND DES VORGEHENS IN DEN STÄDTEN UND KREISEN

Die Ergebnisse der Ist-Analyse zeigten, dass das Konzept der Rassismuskritik mit den Begriffen des Empowerments und Powersharings teilweise wenig bekannt war, unterschiedlich definiert und in der Praxis mit unterschiedlicher Intensität behandelt wurde. Trotzdem war das Interesse an den Themen hoch und die Bereitschaft da, sich in die Zusammenarbeit mit „Aus eigener Kraft“ einzubringen, wobei die Kapazitäten der Mitarbeitenden vor Ort durch die Arbeitsintensität begrenzt waren und nur bedingt für weitere Themen in Anspruch genommen werden konnten. Zudem wurde deutlich, dass je mehr sich Personen bisher schon mit Rassismuskritik befasst haben, desto höher schätzen sie den Bedarf und die Wichtigkeit von Fortbildungen in diesem Bereich ein. Gewünscht wurden vor allem Weiterbildungen zu Rassismuskritik für Mitarbeitende und die Implementation von Partizipationsmöglichkeiten für Geflüchtete, auch um Angebote noch besser an die Bedarfe der Geflüchteten auszurichten. Wie die Projektmitarbeitenden dabei in den einzelnen Kommunen und Kreisen vorgehen, wird in den folgenden Kapiteln dargestellt.

4.5.1. BIELEFELD

In Bielefeld fand am 07.09.2021 ein erster Vernetzungstermin in Präsenz gemeinsam mit den damaligen Teilhabemanagerinnen der REGE mbH statt. Diesem Vernetzungstreffen schlossen sich Mitarbeiter*innen des Mädchenprojekts „Mein Weg“ BK Tor 6, der Agentur für Arbeit und NADESCHDA, einer Beratungsstelle für Mädchen und Frauen, die Opfer von Menschenhandel oder sexueller Ausbeutung wurden, an. Viele der Geflüchtete, die damals beraten wurden, lebten bereits seit 2015/2016 in Deutschland und kamen insbesondere aus Afghanistan, dem Irak, Bangladesh und den Balkan-Staaten. Sie hatten eine Duldung oder eine Aufenthaltsgestattung und waren häufig psychisch belastet, so die Teilnehmenden. Als Bedarfe wurden bereits in diesem ersten Austausch die Themen „institutionelle Diskriminierung“ aufgrund des Aufenthalts und die verschiedenen Diskriminierungserfahrungen Geflüchteter Klient*innen genannt. Aufgrund dessen sahen die Sozialarbeitenden (teilweise selbst BI_PoC) sowohl einen großen Schulungsbedarf von Sozialarbeitenden und behördlichen Mitarbeiter*innen, die mit Geflüchteten arbeiten, zur Sensibilisierung für Rassismus(kritik), Empowerment und Powersharing, als auch einen Bedarf an Angeboten für Geduldete, in denen diese sich mit Personen in der gleichen Situation austauschen können, die eigene Situation reflektieren und dadurch Stärkung erfahren können (Empowermentangebote).

Ab Mitte des Jahres 2021 wurde in vielen Kommunen in NRW bereits das „Kommunale Integrationsmanagement“ (KIM) eingeführt, so auch in Bielefeld. Das MKJFGFI verfolgt mit KIM das Ziel, die intra- und interkommunale Zusammenarbeit in den Kreisen und Städten zu fördern, Neuzugewanderte individuell zu unterstützen und somit schneller an der deutschen Gesellschaft teilhaben zu lassen. Teilweise gingen im Zuge der Einführung von KIM Teilhabemanager*innen und Coaches in das KIM über, da das Teilhabemanagement und das Coaching nicht auf Dauer angelegt und somit die Stellen unsicher waren. Das hatte jedoch auch den Vorteil, dass die Mitarbeiter*innen der Landesinitiativen und KIM häufig eng zusammen arbeiteten. Es gab dadurch jedoch bei vielen Veranstaltungen des Projektes einen großen Bedarf, über die Umstrukturierungen zu sprechen, um nicht aneinander vorbei, sondern miteinander zu arbeiten. In Zusammenhang mit KIM wurde auch in der Befragung der Wunsch nach einer Verlängerung des Coachings thematisiert, um eine nachhaltige Begleitung Geflüchteter zu gewährleisten. Individuelle Bedarfe und Fähigkeiten der Geflüchteten könnten – so die Befragten – jedoch auch nicht immer angemessen berücksichtigt werden, da Förderprogramme zu standardisiert seien. Die Fachkräfte schlugen daher eine Einführung von gesonderten Budgets (auch für KIM) vor, um eine individuelle Förderung, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Potenziale der Geflüchteten zugeschnitten ist, zu ermöglichen.

Einen weiteren Aspekt, der Empowerment häufig entgegenstehe, sahen die Teilnehmenden der Befragung zudem in einem Mangel an Wissen über die Möglichkeit des Mitgestaltens in Deutschland. Vielen Geflüchteten sei nicht bewusst, dass sie aktiv an Entscheidungsprozessen teilhaben könnten und ihre Perspektiven und Erfahrungen einen Beitrag zu einer funktionierenden Gesellschaft leisten könnten. Daher sei eine gezielte Informationsvermittlung über Partizipationsmöglichkeiten

von großer Bedeutung. Alle, die in Bielefeld mit dem Projekt „Aus eigener Kraft“ zusammenarbeiteten, waren sich an verschiedenen Stellen darüber einig, gemeinsam an einer besseren Informationsvermittlung von Partizipationsmöglichkeiten (z. B. in Form von Flyern) arbeiten zu wollen. Dennoch wurde auch darüber diskutiert, wann Partizipation überhaupt möglich sei. Die Fragebogenteilnehmer*innen betonten, dass Partizipation nicht nur ein Ziel, sondern auch ein laufender Prozess sein sollte. Dies warf die Frage auf, wie bestehende Angebote für die Zielgruppe verbessert werden könnten. Es wurden daher folgende Feedback-Möglichkeiten für Geflüchtete in der Beratung erarbeitet:

- **Engmaschige Bedarfsanalyse; Befragung der Teilnehmende zu Wünschen und Bedarfen (laufend).**
- **Einrichtung eines Feedback-Managements: Geflüchtete erhielten die Möglichkeit jederzeit Bedarfe schriftlich oder mündlich zu formulieren. So wurden u. a. alle Teilnehmende im Teilhabemanager*innen nach Bedarfen und Zufriedenheit befragt.**
- **Zudem gab es die Möglichkeit einer anonymisierten Bewertung der Angebote und Maßnahmen, die in Kästen eingeworfen werden konnten.**
- **Die Einführung eines Tandemsystems, bei dem in Bielefeld etablierte Geflüchtete neu Ankommende begleiten, wurde ebenfalls als Format erarbeitet. Der Kontakt untereinander wurde durch das THM vermittelt.**

Die Projektreferentinnen entwickelten in der Folge ein vierteiliges Fortbildungsangebot. Es richtete sich an Coaches, Sprachkurslehrende und Teilhabemanager*innen sowie an andere Fachkräfte, die in der Beratung von Geflüchteten in Bielefeld, Herford und Gütersloh tätig waren. Ziel war – neben der Vernetzung von Fachkräften aus der Region Ostwestfalen-Lippe – die Vorstellung der Konzepte Empowerment, Powersharing und Rassismuskritik als Konzepte der Sozialen Arbeit und die Einübung einer rassismuskritischen Haltung sowie einer Reflexion der eigenen Arbeit(sstrukturen). Die Zusammengearbeitet wurde in diesem Rahmen mit einer Referentin, die Empowermenttrainerin und Hochschuldozentin in NRW ist, gestaltet. Teilgenommen haben Fachkräfte, die Geflüchtete beraten, aus dem Sozialamt der Stadt Bielefeld, dem Kommunalen Integrationszentrum Bielefeld, der Migrationsberatung der AWO, vom Netzwerk Lippe gGmbH, einem Bildungsträger aus Gütersloh (Casemanager*innen) und von der REGE mbH. Einen großen Raum nahm bei den Veranstaltungen die Reflexion der eigenen *weißen* Positionierung im Beratungsalltag ein. Alle empfanden diese Form der Sensibilisierung, so das abschließende Feedback der Teilnehmenden, als sehr hilfreich, um diskriminierungssensibler beraten zu können. Darüber hinaus wünschten sich die Teilnehmenden über die Projektarbeit hinaus kostenlose Fortbildungsangebote zum Thema Powersharing, Empowerment und Rassismuskritik, da dafür häufig kein Budget vorhanden sei.

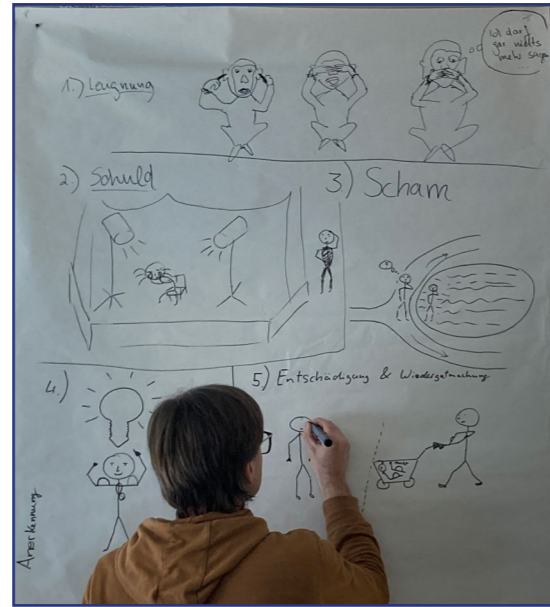


Abb. 10: Rassismuskritischer Workshop für Fachkräfte in Bielefeld

Außerdem wurden Vorannahmen über Professionalität, die Situation im Team im Hinblick auf Rassismuskritik und die Situation durch Kommunikationsschwierigkeiten mit Geflüchteten durch Sprachbarrieren (häufig fehlende Mittel für Dolmetschende etc.) in ihrer Bedeutung für eine rassismuskritische Arbeit reflektiert:

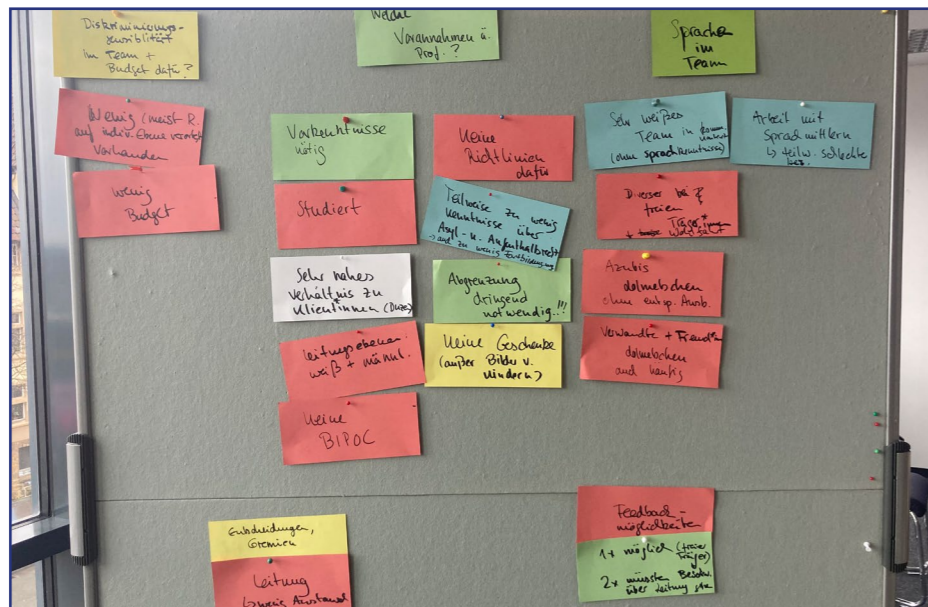


Abb. 11: Workshopergebnisse zu Diversität und Diskriminierungssensibilität im Team in Bielefeld

In Bielefeld wurde beschlossen, sich auch nach der Zusammenarbeit mit dem Projekt weiter in einer Arbeitsgruppe treffen zu wollen, um sich gemeinsam über die Themen auseinanderzusetzen und z.B. an konkreten Empowermentangeboten für Geflüchtete zu arbeiten. Insgesamt wurde die Fortbildungsreihe auch von den Referentinnen des Projektes als sehr gewinnbringend bewertet, wenn auch deutlich wurde, dass die Arbeit an Strukturen einer kontinuierlichen Reflexion von Arbeitsprozessen und die Bereitschaft von Leitungsebenen voraussetzt, um wirklich nachhaltig zu sein.

4.5.2. ESSEN

Nachdem die Ergebnisse der Ist-Analyse vorgestellt wurden, wurde schnell deutlich, dass die geschäftsführende Stelle, das Teilhabemanagement und die Coaches in Essen gemeinsam mit dem Projekt „Aus eigener Kraft“ an Feedbackmöglichkeiten für ihre Klient*innen arbeiten möchten. Daraufhin haben die Projektreferentinnen mit den lokalen Akteur*innen der geschäftsführenden Stellen und des Teilhabemanagements sowie den Koordinatorinnen des neu eingerichteten Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) eine strukturierte Feedbackmöglichkeit für Teilnehmer*innen in „Gemeinsam klappt's“ und „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ im Rahmen eines World Cafés konzipiert.

Das Ziel der Befragung war Feedback zu den Bausteinen von „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ und „Gemeinsam klappt's“ zu erhalten und offene Bedarfe zu ermitteln, die auch im Hinblick auf das Ende der Landesinitiativen und das gestartete Kommunale Integrationsmanagement ggf. eingebunden werden können. Eine zentrale Überlegung bei der Konzeption war darüber hinaus, dass nicht nur die Fachkräfte von der Veranstaltung profitieren, sondern auch teilnehmende Geflüchtete einen Rahmen erhalten, indem sie sich zum Verweilen und Vernetzen eingeladen fühlen. Darüber hinaus sollten sie Gelegenheit erhalten den Veranstaltungsort, das Begegnungszentrum „VielRespektZentrum“ in der Essener Innenstadt, mit seinen Angeboten kennenlernen zu können.

Die Teilnehmendenbefragung fand erstmals im Mai 2022 in Form eines World Cafés im „VielRespektZentrum“ statt. Für die Tische des World Cafés wurden folgende Themen ausgewählt, um die zentralen Bereiche der Beratung und zugleich weitere Bereiche des Alltags abzudecken: Sprache, Schule, Ausbildung und Arbeit (1), Kontakte, Kinder und Familie (2), Wohnen und Freizeit (3), Ämter und Behörden (4) sowie weitere, spontane Themen (5). Die zwölf teilnehmenden Fachkräfte der geschäftsführenden Stelle, aus dem Teilhabemanagement, Coaching und Kommunalen Integrationsmanagements (KIM) betreuten die Tische abwechselnd, sodass durchgehend eine Person die Moderation am Tisch übernehmen konnte und zugleich für den Tag vereinbarte Beratungsgespräche wie geplant stattfinden konnten.

Die Teilnahme der KIM Case Manager*innen und Koordinatorinnen ermöglichte den (neuen) Case Manager*innen, die zuvor nicht im Teilhabemanagement tätig waren, mögliche neue Klient*innen kennenzulernen und den Koordinatorinnen Einblicke in die Bedarfe der jungen Geflüchteten mit Duldung oder Gestattung zu erhalten. So trug die Veranstaltung dazu bei, den Übergang von „Gemeinsam klappt's“ und „Durchstarten in Ausbildung“ in das „Kommunale Integrationsmanagement“ (KIM), das seit 2022 in allen NRW-Kreisen und kreisfreien Städten eingeführt wurde, zu erleichtern. Gleichzeitig konnten sich die teilnehmenden Geflüchteten gegenseitig kennenlernen und wurden z. T. von den Beratenden vernetzt. Darüber hinaus war die Atmosphäre in dem Begegnungsort „VielRespektZentrum“ zentral: Getränke, Snacks und viele Sitzgelegenheiten luden die Anwesenden zum Verweilen ein. An der Veranstaltung nahmen 30 Geflüchtete teil.

Während der Befragung wurde in den Gesprächen und anhand der festgehaltenen Gedanken auf den Papiertischdecken deutlich, dass die Unterstützung durch die Teilhabemanager*innen und Coaches insbesondere im Kontakt mit Behörden, vor allem mit der Ausländerbehörde und dem Sozialamt sowie bei der Suche nach Sprachkursen und Ausbildungs-, Praktikums- und Arbeitsplätzen als sehr hilfreich empfunden wurde.

Insbesondere im Bereich Arbeit und Ausbildung haben die Befragten zurückgemeldet, dass die Unterstützung durch Teilhabemanager*innen und Coaches ihnen stark geholfen hat, sich beruflich zu orientieren, einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz, eine Arbeitsstelle zu finden oder Zugang zu einem Sprachkurs zu erhalten. Trotzdem standen dem Zugang zu Ausbildung bei vielen Befragten weiterhin unterschiedliche Hindernisse im Weg. Als besonders belastend empfinden die Befragten ihren unsicheren Aufenthalt und die Angst vor der eigenen Abschiebung oder derer von Familienmitgliedern. Des Weiteren wünschen sich Teilnehmende wieder mit ihrer Familie zusammenleben zu können.

Viele Teilnehmende berichteten darüber hinaus von großer Unzufriedenheit mit ihren Wohnsituationen. Für sie ist es schwierig eine Wohnung zu finden, wenn sie aus Wohnheimen ausziehen möchten oder mit der bisherigen Wohnung unzufrieden sind. Vielfach sind Wohnungen nicht ausreichend renoviert oder von Schimmel befallen.

Obwohl Grund- und Sicherheitsbedürfnisse bei den Teilnehmenden nicht ausreichend erfüllt waren, nahmen auch die Themen Freizeit und Kontakt viel Raum ein. Viele der Teilnehmende erklärten, dass sie sich Kontakte zu Personen der Mehrheitsgesellschaft bzw. zu Personen, die keine Fluchterfahrung machen mussten, wünschen. Zugleich wurde immer wieder über das Bedürfnis nach Zugang zu Freizeitangeboten wie Sportvereinen oder Musikangeboten gesprochen. Dabei konnten im Austausch manchmal Unsicherheiten bezüglich des sportlichen Niveaus von Breitensportvereinen ein wenig genommen und direkte Kontakte vermittelt werden.

Eine Wiederholung der Befragung fand am 01.06.2023 im „Get Contact“, einem weiteren Begegnungsort in Essen, mit 40 Teilnehmenden statt. Viele Rückmeldungen dort deckten sich mit dem Feedback des vorherigen Jahres. Insbesondere wurde deutlich, dass bei manchen Befragten konkrete Wünsche nach Teilhabe an bestimmten Sportarten oder anderen Aktivitäten bestehen. Oftmals steht aber auch der Wunsch nach neuen Kontakten im Vordergrund. Viele Teilnehmende äußerten den Wunsch Menschen kennenzulernen, zu denen der Kontakt sich über andere Wege als die gemeinsame Teilnahme im Sprachkurs oder Unterbringung in einem Wohnheim ergibt. In Bezug auf Freizeitangebote berichteten Teilnehmende, dass finanzielle Hürden wie z. B. Mitgliedsbeiträge für Vereine oder Kosten wie Kinobesuche der Teilhabe im Wege stehen, weil sie diese nicht aufbringen können.



Abb 12: Vorbereitete Wand im „Get Contact“ in Essen zu den Themen „Sprache, Schule, Ausbildung, Arbeit“

Zudem wurde bei Teilnehmenden, die bereits zum zweiten Mal mitgemacht haben, deutlich, dass sie ihre Deutschkenntnisse stark verbessern konnten und sich schneller trauten, ihre Gedanken selbst auf den Tischen festzuhalten. Zudem berichteten einzelne Teilnehmende z. B. von ihren bestandenen Zwischenprüfungen oder erworbenen Sprachzertifikaten.

Einige Teilnehmende hoben ausdrücklich hervor, dass sie sich über eine Befragung nach ihren Perspektiven und Wünschen für die unterschiedlichen Lebensbereiche gefreut haben. Insgesamt haben die Befragten nicht nur über ihr Feedback zur Beratung und Wünsche für ihren Alltag, sondern auch über ihre Sorgen sehr offen gesprochen (und das auch mit Personen, die sie zuvor nicht kannten). Das lässt darauf schließen, dass sie die Befragung und das Interesse an ihren Perspektiven und Wünschen sehr positiv empfunden haben. Zudem äußerten die Teilnehmenden eine hohe Motivation, Unzufriedenheiten in unterschiedlichen Bereichen abzubauen und Träume zu verwirklichen. Nach ausbleibenden Erfolgen waren sie z. T. desillusioniert. Die Veranstaltungen wurden von Fachkräften und Geflüchteten gleichermaßen als wertvoll bewertet, um miteinander über Bedarfe in den Austausch zu kommen.

Die Kontinuität solcher Befragungen und weitere Arbeit mit den Ergebnissen steht jedoch infrage, weil sowohl die Person, die die geschäftsführende Stelle innehatte, als auch beide KIM-Koordinatorinnen das Kommunale Integrationszentrum in Essen verlassen haben.

4.5.3. SOLINGEN

In Solingen haben die Projektmitarbeitenden eng mit dem Jugendamt und dem Kommunalen Integrationszentrum zusammengearbeitet. Das besondere war in Solingen, dass bereits vor der Zusammenarbeit mit dem Projekt AeK Fortbildungen zum Thema Rassismuskritik für Mitarbeitende der Stadt angeboten wurden. Daher

lag der Fokus der Zusammenarbeit hier zunächst nicht auf der Sensibilisierung der Mitarbeitenden, sondern auf Empowermentangeboten, genauer, auf der Errichtung eines Stadtjugendrates. Ziel war es, eine Gruppe für junge Geflüchtete in den Rat zu implementieren. Um das Interesse junger Geflüchteter an einer solchen Gruppe abzufragen und erste Bedürfnisse zu erfassen, fand ein erster Workshop in Kooperation mit dem Projekt „fYOUTURE“ für junge Geflüchtete im Solinger Haus der Jugend im Mai 2022 statt. Im Zentrum des Workshops standen die Fragen „Wie erlebst du die Stadt?“ und „Wie möchtest du sie gestalten?“. In mehreren Austauschrunden diskutierten die 20 Teilnehmenden Fragen wie z. B. „Was würdest du als Bürgermeister*in als erstes verändern?“

Die Jugendlichen haben im Rahmen der Workshops folgende Bedarfe benannt:

- **Einen besseren Zugang zu Informationen über Institutionen, wie z. B. Behörden, Angebote zum Thema Musik, Beratungsstellen, Angebote der Kinder- und Jugendarbeit und Sportinfrastruktur**
- **Beratung bzgl. des Übergangs Schule/ Beruf sowie zu psychischen Belastungen im Kontext der Flucht**
- **Strategien und/ oder Unterstützungsangebote im Umgang mit Diskriminierungen (z. B. durch Ordnungsbehörden)**
- **Angebote gegen das Gefühl von Einsamkeit und Isolation (einige leben in Solingen ohne Eltern oder anderen Angehörigen)**
- **Partyangebote**

In dem Austausch wurde sehr deutlich, dass für viele Teilnehmende der Kontakt mit Behörden, ihr unsicherer Aufenthaltsstatus und Diskriminierungserfahrungen Themen sind, die ihren Alltag stark prägen. Darüber hinaus wurden auch Aspekte diskutiert, die Jugendlichen ohne Fluchterfahrung in Solingen wichtig sind. Dazu zählen z. B. mehr öffentliche Wasserspender und günstiger ÖPNV. Positiv ist zu bewerten, dass 20 junge Menschen an der Veranstaltung teilgenommen und ihre Perspektive eingebracht haben. Leider kam es trotz der großen Ambitionen der Jugendlichen bis heute noch nicht zur Gründung einer Gruppe für Geflüchtete im Jugendstadtrat. Die Haushaltseinsparungen im Jahr 2022 hatten zur Folge, dass keiner der kommunalen Mitarbeitenden dies begleiten konnte. Ziel war es jedoch, das Vorhaben erneut aufzugreifen, wenn mehr Kapazitäten dafür vorhanden seien.

Durch die Haushaltskürzungen und Umstrukturierungen, die sich durch die Implementierung von KIM ergaben, kam es auch in Zusammenarbeit mit dem Projekt zunächst zu Verzögerungen. Ende 2022 initiierten die Projektmitarbeitenden jedoch gemeinsam mit dem KI und dem Jugendamt eine Vernetzungsveranstaltung für Fachkräfte, die in Solingen mit Geflüchteten arbeiteten. Ziel war es dabei, diesen die Gelegenheit zu bieten, sich mit ihren Kolleg*innen über die Ergebnisse des Workshops mit Geflüchteten im Hinblick auf die Förderung von Partizipationsprozessen für junge Geflüchtete und eine Empowerment-Orientierung der Beratung auszutauschen. Gleichzeitig sollte die Veranstaltung dazu dienen, sich mit anderen (vielleicht auch durch KIM neu hinzugekommenen) Fachkräften zu vernetzen und offene Bedarfe zu benennen. Ein Mitarbeiter des KI stellte den Aufbau des „Kommunalen Integrationsmanagements“ in Solingen vor. Gemeinsam haben die Teil-

nehmenden, die sich aus sehr verschiedenen Bereichen der Beratung zusammensetzten (Jugendförderung, KIM, Antidiskriminierungs- und Antirassismusbearbeitung, Migrationsberatung für Erwachsene (MBE) des Diakonischen Werkes, „NRWelt-offen“, Jugendbereich des „Haus der Jugend Mitte“, MSOs und KOMM-AN NRW) sodann beschlossen, künftig als Fachgruppe „Begegnung und Zusammenhalt“ im Rahmen von KIM zu agieren. Dies sicherte das Bestehen der Fachgruppe über die Projektlaufzeit hinaus ab. Im März fand ein weiteres Treffen online statt, um gemeinsam eine Empowerment-Veranstaltung für Geflüchtete vorzubereiten. Der sogenannte „Markt der Möglichkeiten“ fand am 12. Juni 2023 im Haus der Jugend für junge Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung (bis ca. 27 Jahre) statt. Beratungsstellen, Vereine, (Bildungs-)Institutionen und Kultureinrichtungen bekamen die Chance sich dort jungen Neuzugewanderten vorzustellen. Rund 80 junge Menschen konnten die (Beratungs-, Bildungs-, und Freizeitangebote der teilnehmenden Organisationen im Rahmen der Veranstaltung kennenlernen. Das Feedback der Teilnehmenden war durchweg positiv. Mitarbeitende des Projekts fYOUTURE hatten die Veranstaltung in verschiedenen Integrationsklassen persönlich beworben und die mehrsprachigen Flyer verteilt. Die gezielt persönliche Ansprache hat dazu geführt, dass viele junge Geflüchtete an der Veranstaltung teilgenommen haben. Deutlich wurde bei der Veranstaltung, dass Begegnungsorte, wie das Haus der Jugend, welches auch nach der Veranstaltung von den Teilnehmenden weiter besucht wurde, fehlen. Auch die „lockere“ Atmosphäre bei der Veranstaltung wurde von den jungen Menschen als angenehm beschrieben. Dazu beigetragen hatte ein Rahmenprogramm mit einem Empowermentangebot in einem abgetrennten Raum, welches von einer externen Trainer*in gestaltet wurde, ein Kunst- und verschiedenen Sportangebote des Stadtsportbundes. Auch ein kostenloses Buffet (inklusive alkoholfreier Getränke und Cocktails) lockerten die Atmosphäre vor Ort auf, wodurch ein typischer Messecharakter vermieden werden konnte. Das Ziel, bestehende Hürden zu Beratungsstrukturen und Freizeitangeboten abzubauen und den jungen Menschen aufzuzeigen, welche Angebote es in Solingen gibt, konnte so erreicht werden. Gleichzeitig haben Geflüchtete die Möglichkeit erhalten, ihre Ideen, Wünsche und Bedarfe einzubringen (in dem Empowerment-Workshop) und miteinander in lockerer Atmosphäre in Kontakt zu kommen.



Abb. 13: Austausch mit Fachkräften in Solingen zur Vorbereitung einer gemeinsamen Veranstaltung



Abb. 14: Impressionen vom „Markt der Möglichkeiten“ in Solingen

Die Fachgruppe „Begegnung und Zusammenhalt“ arbeitet auch über die Projektlaufzeit hinaus gemeinsam daran, Partizipationsprozesse für Geflüchtete anzustoßen. Neben Bedarfsanalysen möchte sie sich weiter für Geflüchtete und MSO öffnen, damit diese ein Mitspracherecht und Gestaltungsmöglichkeiten bekommen.

4.5.4. KREIS DÜREN

Genauso wie in Bielefeld lag der Fokus der Zusammenarbeit im Kreis Düren auf der Weiterbildung der Mitarbeitenden der Angebote der Förderbausteine der Landesinitiativen und weiterer interessierter Fachkräfte aus dem Bereich Flucht bzw. Migration, um ein gemeinsames Verständnis zum Themenfeld Rassismuskritik zu entwickeln, als Netzwerk zusammenzuwachsen und rassismuskritische Handlungsoptionen zu erarbeiten. Ein zweitägiger Workshop im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum des Kreises Düren thematisierte Rassismuskritik im kommunalen Kontext der Einwanderungsgesellschaft. Die Teilnehmenden lernten in einer Einführung die Bedeutung von Rassismus im Alltag und erhielten Raum, um Erfahrungen aus ihrer Arbeit miteinander zu teilen. Die Teilnehmenden stammten aus verschiedenen Kommunen des Kreises und der Kreisverwaltung sowie aus der Mitarbeiterschaft unterschiedlicher Träger und aus diversen Aufgabenfeldern im Bereich Migration wie z. B. der Koordination der Programme Gekla und DiAA bzw. KIM und unterschiedlichen Beratungsangeboten. Somit bot der digitale Workshop-Raum Möglichkeit zum Austausch über hilfreiche Angebote und Strukturen sowie zur Vernetzung und zum gemeinsamen Nachdenken über weitere Handlungsmöglichkeiten im Bereich Rassismuskritik im Kreis.

4.5.5. KREIS LIPPE

Im Kreis Lippe zielte die Zusammenarbeit auf Strukturen der Antidiskriminierungsarbeit ab. Denn: Im Kreis existiert bisher keine Antidiskriminierungsstelle und das Kommunale Integrationszentrum möchte gerne eine solche aufbauen. Zur Vorbereitung dessen wurde ein Workshop zum Thema Empowerment und Powersharing für das Team des Kommunalen Integrationszentrums geplant. Anschließend sollte ein Austausch mit Mitarbeiterinnen aus zwei Antidiskriminierungsstellen in der direkten Umgebung stattfinden, um über die inhaltliche Ausrichtung zu beraten und sich über Anfragen und Bedarfe von Klient*innen zu informieren. Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden im Kommunalen Integrationszentrums u. a. durch die Folgen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine ab Ende Februar 2022 mit vielen Geflüchteten im Kreis Lippe mussten beide Veranstaltungen mehrfach verschoben werden und konnten nicht durchgeführt werden.

Einige Mitarbeitende der Kreise Lippe und Düren nahmen jedoch auch an den zahlreichen, über die Zusammenarbeit mit den Kommunen und Kreisen hinausgehenden Angeboten des Projektes wahr. So bot das Projekt verschiedene Fachtage und (online) Fortbildungen zu den Themen Rassismuskritik/rassismuskritische Organisationsentwicklung/Beratung, Empowerment und Powersharing an, wovon Beratende von Geflüchteten in ganz NRW profitierten und die Veranstaltungen nutzen, um sich zu vernetzen und tagesaktuell auszutauschen.

4.5.6. RASSISMUSKRITISCHE SUPERVISION IN MÜNSTER – EINBLICK IN DIE RASSISMUSKRITISCHE ARBEIT IM KOMMUNALEN INTEGRATIONSZENTRUM MÜNSTER

Die rassismuskritische Arbeit des Kommunalen Integrationszentrums Münster basiert auf dem Ratsbeschluss zur Umsetzung des strategischen Integrationskonzeptes der Stadt, dem „Leitbild für Migration und Integration in Münster“, das erstmals im Jahr 2008 veröffentlicht wurde. Eines der Leitziele ist der Einsatz der Stadtgesellschaft gegen Stigmatisierung und Diskriminierung von Menschen mit internationaler Familiengeschichte in allen Bereichen. Im Jahr 2012 hat der Rat der Stadt Münster beschlossen, die rassismuskritische Arbeit zu einem Schwerpunkt für das Kommunale Integrationszentrum Münster zu machen. Auf Basis dieses Beschlusses initiierte das KI Münster im Jahr 2015 einen partizipativen Prozess, an dem u. a. Vertreter*innen der Stadtgesellschaft, der Parteien, Verbände und Vereine beteiligt waren. Gemeinsam wurde angestrebt, einen Beitrag zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte sowie zur Achtung der Vielfalt in der Kommune zu entwickeln und an einer Positionierung gegen Rassismus zu arbeiten. Um eine kontinuierliche Zusammenarbeit im Bereich Rassismuskritik zu fördern, wurde im Jahr 2017 von dem KI das „Netzwerk Rassismuskritik in Münster“ zusammen mit lokalen Akteur*innen gegründet. Aktuell engagieren sich ca. 40 Akteur*innen regelmäßig in dem Netzwerk und arbeiten u. a. an der Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplans der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR), der die Stadt Münster im Jahr 2018 beigetreten ist.⁵³ In dem Leitbild „Migration und Integration“ der Stadt Münster aus dem Jahr 2019 ist die Überwindung von Rassismus und Diskriminierung als übergeordnetes Leitziel und Querschnittsthema aller Handlungsfelder bereits benannt.⁵⁴ Die Umsetzung der Maßnahmen des „Leitbildes für Migration und Integration in Münster“ werden von dem KI in Münster begleitet. Ziel ist es, ein integriertes rassismuskritisches Arbeiten als selbstreflexive Haltung in der Arbeitsweise in jedem Handlungsfeld zu implementieren. Die rassismuskritische Arbeit in Münster soll als strategisch überlegtes kommunales Handeln begriffen werden. Basis der kommunalen Zusammenarbeit sowie der beteiligten Akteur*innen ist das gemeinsame mehrdimensionale Verständnis von Rassismus (das sich an dem Konzept der „Normalität des Rassismus“ von Paul Mecheril orientiert) sowie eine machtkritische und selbstreflexive Haltung.⁵⁵ Das KI Münster beschreibt den Prozess im Arbeitspapier „Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema“ der Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren (LaKI) im Jahr 2019 selbst wie folgt:

“Rassismuskritik lässt sich nicht unvermittelt in Verwaltungshandeln übersetzen und muss erst für die Kommune anschlussfähig gemacht werden. Bevor es also zu einem Verständigungsprozess über ein rassismuskritisches Selbstverständnis kommen konnte, stand daher die konkrete Rassismuskritik als teilhabeorientierte Kommunalstrategie im Mittelpunkt.“

(Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren, S. 51)

Die drei Dimensionen des rassismuskritischen Handelns in Münster umfassen die rassismuskritische Wissensvermittlung, die Organisationsentwicklung zum Abbau von diskriminierenden Strukturen basierend auf der Analyse der Handlungsfelder des Migrationsleitbildes und die Stärkung der Zivilgesellschaft im rassismuskritischen Handeln sowie dem aktiven Eintreten für diskriminierungsarme Strukturen.⁵⁶ Neben Aktivitäten wie u. a. den Münsteraner Wochen gegen Rassismus, Ringvorlesungen an Universitäten und Fachhochschulen in Münster, kostenfreien Qualifizierungsangeboten für Ehrenamtliche in der Migrationsarbeit sowie Qualifizierungsformate zum Anti-Bias-Ansatz für Fachkräfte im Elementarbereich, etablierte die geschäftsführende Stelle der NRW Landesinitiativen „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ und „Gemeinsam klappt’s“ im KI Münster eine rassismuskritische Teamsupervision für Fachkräfte, die in der Beratung für Geflüchtete tätig waren. Die Supervision richtete sich konkret an Teilhabemanager*innen bzw. Casemanager*innen. Auf Wunsch der Teilnehmenden nahm auch die geschäftsführende Stelle an der Gruppensupervision teil. Die rassismuskritische Supervision, die von einer Person of Color angeleitet wurde, ermöglichte den Teilnehmenden ihr berufliches Handeln zu reflektieren und sich machtkritisch mit dem Beratungssetting sowie der eigenen Haltung auseinanderzusetzen. In dem geschützten Raum konnten zudem Einzelfälle besprochen werden. Im Rahmen der Veranstaltung „Vernetzung für eine rassismuskritische Zukunft“ am 22.03.2023 in Haus Villigst, die vom Projektteam „Aus eigener Kraft“ ausgerichtet wurde, erhielten Mitarbeitende aus Städten und Kreisen in NRW die Gelegenheit das Konzept der rassismuskritischen Supervision kennenzulernen und sich über die Chancen sowie Herausforderungen bei der Umsetzung auszutauschen. Dilia Wegmann, Bildungsreferentin der Fachstelle Gender & Diversität NRW (FUMA), stellte in ihrem Vortrag „Rassismuskritische Supervision als Ansatz für Diskriminierungssensibilität in der Beratung von Geflüchteten“ das Konzept vor und diskutierte gemeinsam mit den Teilnehmenden. Die rassismuskritische Supervision für Teilhabemanager*innen bzw. Casemanager*innen wurden über die Förderbausteine der Landesinitiativen „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ und „Gemeinsam klappt’s“ in Münster implementiert und finanziert. Mit dem Auslaufen der Landesinitiativen endete auch die rassismuskritische Supervision. Ein Übergang in das Kommunale Integrationsmanagement ist noch nicht erfolgt. Für eine dauerhafte Umsetzung einer rassismuskritischen Supervision für Fachkräfte ist es bedeutsam das Angebot strukturell zu verankern, um Rassismuskritik als professionelles Selbstverständnis im kommunalen Arbeiten zu implementieren.

⁵³ <https://www.stadt-muenster.de/zuwanderung/rassismuskritische-arbeit/netzwerk-rassismuskritik>

⁵⁴ https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/end.Leitbild_Migration_und_Integration_2019.pdf

⁵⁵ https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf

⁵⁶ https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf

Im Februar 2019 hat die LaKI das zuvor bereits genannte Arbeitspapier „Denkstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema“ veröffentlicht. Es enthält grundlegende und wissenschaftliche Ausführungen sowie Berichte aus der praktischen rassismuskritischen Arbeit der KI Münster, StädteRegion Aachen, Bonn und Bielefeld. In dem Arbeitspapier wird deutlich, dass rassismuskritische Arbeit auch in anderen Kommunen einen immer höheren Stellenwert einnimmt. Die theoretischen und praktischen Erfahrungen, die diese Kommunen gesammelt haben, können weiteren Kommunen als Wegweiser für die Implementierung von Rassismuskritik als Querschnittsthema in kommunalen Handlungsfeldern dienen.⁵⁷

5. FAZIT ZU VIER JAHREN „AUS EIGENER KRAFT“

Durch das Projekt „Aus eigener Kraft – Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit“ wurden die Themen Empowerment, Powersharing und Rassismuskritik und aktuelle Debatten in diesem Bereich in die Landesinitiativen „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ und „Gemeinsam klappt's“ eingebracht. Insgesamt konnte das Projekt einen Beitrag dazu leisten, den Blick in der Beratungsarbeit in NRW für die Themen Empowerment, Powersharing und Rassismuskritik zu schärfen und Angebote zu schaffen, die sich an den Bedarfen der Geflüchteten orientieren. Diverse Veranstaltungen im Rahmen des Projekts haben Fachkräfte der geschäftsführenden Stellen, des Teilhabemanagements und des Coachings sensibilisiert, Arbeitsabläufe kritisch hinterfragt und diese empowermentsorientiert angepasst. Darüber erreichte das Projekt auch Fachkräfte und Ehrenamtliche, die nicht in den Landesinitiativen arbeiten.

Weite Phasen der Projektlaufzeit fielen in die Corona-Pandemie, wodurch Präsenzveranstaltungen nicht wie geplant durchgeführt werden konnten. Der Umstieg auf Online-Formate gelang jedoch zügig und stellte für Fachkräfte und Ehrenamtliche eine gute Alternative dar. Da Anreisewege wegfielen, empfanden viele Haupt- und Ehrenamtliche die digitale Variante als einfachere Möglichkeit teilzunehmen.

Präsenz-Formate wurden vor allem zwischen Spätsommer 2021 und Sommer 2023 umgesetzt. In diesem Zeitraum lag der Fokus verstärkt auf Angeboten für Geflüchtete, die zuvor pandemiebedingt weitgehend ausfallen mussten. Dazu zählten z. B. Befragungen in Essen, die gezeigt haben, dass, auch wenn sehr enge Vertrauensverhältnisse zwischen Berater*innen und Klient*innen entstanden sind, zusätzliche Bedürfnisse durch die Befragungen angesprochen werden konnten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in Beratungsterminen vor allem die dringendsten Themen wie Aufenthaltssicherung, Arbeit und Ausbildung sowie Spracherwerb besprochen wurden.

Insbesondere deutlich geworden ist, dass junge geduldete oder gestattete Geflüchtete stark unter der belastenden Situation einer Duldung oder Gestattung und der damit einhergehenden Unsicherheit leiden. Dies führt zu hoher Frustration u. a. in Bezug auf Arbeit und Wohnen. Auch Rassismuserfahrungen wurden in den

Empowermentangeboten immer wieder thematisiert. Die Angebote der Landesinitiative konnten an diesen Stellen ansetzen, doch aufgrund ihrer (teilweise auch rechtlichen) Komplexität existieren viele Probleme weiterhin. Aus diesem Grund ist es von immenser Bedeutung, dass die speziellen Bedarfe der Zielgruppe auch nach dem Ende von Gekla und DiAA weiter im Fokus von (z. B. Projekt-) Vorhaben bleibt. Außerdem haben sich teilnehmende Geflüchtete mehr Kontakte zu Personen der Mehrheitsgesellschaft, die nicht zu der Unterstützungsstruktur im Bereich Integration zählen, sowie Zugang zu Freizeitangeboten gewünscht.

Mit Blick auf das Stufenmodell der Partizipation ist festzuhalten, dass im Rahmen der Projektaktivitäten lediglich die Vorstufen der Partizipation umgesetzt werden konnten. Allerdings braucht die Veränderung von Strukturen wie Entscheidungsgremien Zeit und auch Wright/ Block/ Unger (2007) heben hervor, dass diese Vorstufen z. T. erst notwendig sind, um die weiteren Stufen umzusetzen. Junge geflüchtete Menschen, die mit einer Gestattung und Duldung leben, erfahren besonders viel Unsicherheit und Ohnmachtserfahrungen, sodass die Vorstufen der Partizipation mit Blick auf die lange Dauer von Veränderungsprozesse von Strukturen bereits mehr Teilhabe bedeuten.

Im Rahmen der verstärkten Zusammenarbeit mit kreisfreien Städten bzw. Kreisen wurden unterschiedliche Formate zur rassismuskritischen Ausrichtung der Angebote sowie der Verankerung von Empowerment und Powersharing entwickelt. In Essen und Solingen wurden Konzepte erarbeitet, um mit Umsetzungsformaten wie World Cafés oder einem Markt der Möglichkeiten Partizipationsmöglichkeiten Geflüchteter zu verbessern. Mithilfe der unterschiedlichen Formate wurden Bedarfe erhoben, Vernetzung ermöglicht und Angebote vor Ort vorgestellt. Die Formate und die Arbeit mit den Ergebnissen sollen auch nach dem Ende des Projekts „Aus eigener Kraft“ fortgeführt werden. In Bielefeld und im Kreis Düren lag der Schwerpunkt auf rassismuskritischer Sensibilisierung von Fachkräften. Zudem boten die Workshops Raum für den Austausch untereinander zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten im Bereich Integration auf unterschiedlichen Ebenen (z. B. Koordination und Beratung, Kommunen und Kreis, freie Träger und Verwaltung) bzw. für das gemeinsame Reflektieren über rassismuskritische Beratung und mögliche Anpassungen der Beratungssettings (siehe 4.4).

Über die fünf kreisfreien Städte und Kreise hinaus gab es viele Anfragen an das Projekt von diversen kommunalen Integrationszentren und freien Trägern aus den unterschiedlichen Teilen Nordrhein-Westfalens, die das hohe Interesse an rassismuskritischer Ausrichtung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten und der Stärkung der Partizipation von jungen geflüchteten Menschen zum Ausdruck brachten.

Zugleich muss festgehalten werden, dass Mitarbeitende, die die koordinierende Aufgabe der geschäftsführenden Stelle übernommen haben, dafür keinen Stellenanteil hatten und dementsprechend auch wenig zeitliche Kapazitäten, um zusätzliche Angebote mit dem Projekt „Aus eigener Kraft“ umzusetzen. So ist die Umsetzung von Vorhaben im Rahmen des Projekts oftmals abhängig von persönlichem Engagement. Dabei bräuchte es eine strukturelle Verankerung von Rassismuskritik als Querschnittsthema, für dessen Umsetzung Stellenanteile und Sachmittel vorhanden sind. Personalwechsel, befristete Arbeitsverhältnisse und

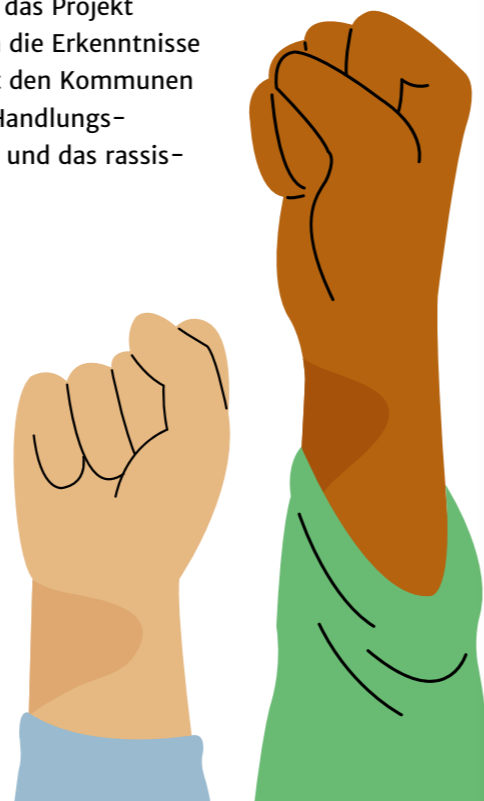
schwierige Nachbesetzungsprozesse haben die gemeinsame Arbeit darüber hinaus z. T. erschwert. Zudem bedarf es eines Grundwissens im Bereich Rassismuskritik, um die Chancen von Reflexionsprozessen und Handlungsansätzen zu überblicken. Somit ist der Einstieg in die gemeinsame Arbeit in diesem Bereich ein Schlüssel für die rassismuskritische Analyse und Anpassung von Strukturen. Auch wenn die Arbeit im Projekt „Aus eigener Kraft“ abgeschlossen ist, bedarf es dauerhaft Möglichkeiten zur rassismuskritischen Reflexion. Denn rassismuskritische Prozesse sollten nie als abgeschlossen bewertet werden.

Auch im Bereich der Partizipation junger Geflüchteter bei der Gestaltung von Unterstützungsangeboten bleiben offene Bedarfe. So wurden Klient*innen während der Laufzeit der Landesinitiativen kaum einbezogen, um bei der Ausgestaltung der Bausteine nachzusteuern. In zukünftigen Strukturen sollten Menschen, die zur Zielgruppe der geplanten Angebote zählen, vor deren Start, währenddessen und in der rückblickenden Analyse in Planungs- und Analysegruppen vertreten sein.

Zudem sollten Feedback- und Beschwerdestrukturen in Konzepten mitgedacht werden. Die Servicestellen für Antidiskriminierung erreichen Geflüchtete bisher kaum, was auf ihre hohe Auslastung einerseits und die geringe Bekanntheit bei vielen Geflüchteten andererseits zurückzuführen ist.

Geflüchtete sollen hier nicht als Opfer, die passiv und hilflos sind, betrachtet werden. Es gibt eine Vielzahl an Menschen mit Fluchterfahrungen, die politisch aktiv sind und sich für ihre Rechte und individuelle Themen einsetzen. Oftmals haben Menschen mit Fluchterfahrung aber erst Kapazitäten, sich politisch einzubringen, wenn sie ihre Zukunft sicher planen können.

Mit dem Ende der Landesinitiativen „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ und „Gemeinsam klappt's“ endete auch die enge Unterstützung der Klient*innen durch Teilhabemanager*innen und Coach*innen, ungeachtet der individuellen Bedarfe der Klient*innen. Im Kommunalen Integrationsmanagement finden sie weiterhin Unterstützungsmöglichkeiten, allerdings sind weniger spontane Termine und insgesamt weniger Beratungstermine möglich. Die Beratungsangebote der Landesinitiativen werden somit in der Beratungsarbeit in NRW fehlen. Auch das Projekt „Aus eigener Kraft“ wird zum Ende des Jahres 2023 auslaufen. Um die Erkenntnisse der Projektarbeit und dabei insbesondere der Zusammenarbeit mit den Kommunen und Kreisen festzuhalten, werden im nächsten Kapitel gebündelt Handlungsempfehlungen für die Stärkung der Partizipation von Geflüchteten und das rassismuskritische Arbeiten aufgeführt.



6. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE STÄRKUNG DER PARTIZIPATION VON GEFLÜCHTETEN UND DAS RASSISMUSKRITISCHE ARBEITEN

Alle Personen mit Fluchthintergrund und ebenso die Sozialarbeitenden, die mit ihnen arbeiteten, berichteten im Rahmen der Projektaktivitäten eindrücklich von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen, die Geflüchtete in Deutschland erleben. Dabei reichte die Spanne der geschilderten Erfahrungen von individuellen Diskriminierungsformen bis hin zu institutionellen und strukturellen Diskriminierungsformen. Geflüchtete mit einem unsicheren Aufenthalt sind dabei, wie deutlich wurde, in besonderem Maße von benachteiligenden und legal verankerten Strukturen betroffen, die ihr Leben und auch den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen stark beeinflussen. Institutionelle Formen der Benachteiligung, in Behörden, Institutionen und Organisationen (Ausländerbehörde, Jobcenter, Schulen, (Ausbildungs-) Betriebe) wurden dabei besonders häufig thematisiert. Auch die Wohnsituation (in Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften) und der Zugang zum Wohnungsmarkt wurde häufig im Zusammenhang mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen thematisiert. Die Darstellungen von Schwarzen Menschen (BI_PoC) machten deutlich, dass die Themen Ausbildung, Arbeit und der Kontakt mit der Polizei (racial profiling), aber auch der öffentliche Bereich (wie das Nutzen von öffentlichen Verkehrsmitteln) für Schwarze Menschen besonders von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen geprägt sind. Die geschilderten Diskriminierungen bezogen sich meist auf die Merkmale Hautfarbe bzw. äußeres Erscheinungsbild (in Verbindung mit der ethnischen Herkunft, Nationalität), Sprache und Religionszugehörigkeit. Dennoch wurde nur selten der Kontakt zu Antidiskriminierungsstellen gesucht, obwohl die geschilderten Diskriminierungserfahrungen teilweise als sehr einschneidend und belastend beschrieben wurden. Es scheint somit häufig an Strukturen zu fehlen, um angemessen auf Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen der geflüchteten Klient*innen reagieren zu können.

Wenn wir jedoch in einer diskriminierungs-, bzw. rassismusärmeren Gesellschaft leben wollen – und „Rassismus beschädigt auch die Integrität weißer Menschen“ (Wollrad 2005) –, bietet die Rassismuskritik einen geeigneten Ansatzpunkt an. Rassismuskritik ist eine Lernchance und erweitert die Professionskompetenz (vgl. Fereidooni 2023). Dies wurde im Rahmen des Projektes versucht deutlich zu machen und umzusetzen. Die Erkenntnisse der Arbeit sollen im Folgenden als Handlungsempfehlungen für eine offensive Antidiskriminierungsarbeit im Kontext Flucht zusammengefasst werden. Die ersten Handlungsempfehlungen zeigen Möglichkeiten des rassismuskritischen Arbeitens für Einzelpersonen auf. Daran anschließend werden Wege für eine rassismuskritische Organisationsentwicklung dargelegt. Daraus resultierende politische Forderungen für die Kommunale, Landes- und Bundesebene finden Sie im letzten Teil der Handlungsempfehlungen.

1. MENSCHEN NICHT ALLEIN LASSEN, ZUHÖREN UND RAUM GEBEN.

Fehlenden Ressourcen zur Bearbeitung von Diskriminierungs- oder Rassismuserfahrungen der Klient*innen wurden in der Zusammenarbeit häufig als Begründung für eine Nicht-Thematisierung von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen

angeführt. Es wurde deutlich, dass es häufig an personellen, zeitlichen, räumlichen, konzeptionellen und infrastrukturellen Ressourcen dafür fehlt. Es müssen demnach in den Einrichtungen Strukturen geschaffen werden, um Diskriminierung ansprechbar zu machen. Auch, wenn die Ressourcen begrenzt sind, ist es wichtig, Betroffenen einen Raum zu geben, in dem sie ihre (Rassismus-) Erfahrungen teilen können (z. B. im Rahmen eines Empowerment-Angebotes). Dazu muss zunächst ein Setting geschaffen werden, in dem emotionale Unterstützung erfahren wird. Diesbezüglich kann es sinnvoll sein, das Beratungssetting machtkritisch zu hinterfragen: Gibt es Feedbackmöglichkeiten für diejenigen, die meine Beratung in Anspruch nehmen, wie ist der Raum gestaltet usw.

2. RASSISMUSKRITISCHE SENSIBILISIERUNG ERMÖGLICHEN.

Diskriminierungssensibles Arbeiten/ Beraten braucht Wissen über gesellschaftliche Machtverhältnisse. Diskriminierungen und Rassismus wurden in dem Projekt als gesellschaftliche Strukturprinzipien verstanden, die fest in die Institutionen und Organisationen der Gesellschaft eingeschrieben sind. Dennoch ist es, wie eingangs beschrieben, in der deutschen Gesellschaft schwierig Rassismus zu thematisieren (Ursachen hierfür liegen auch in der nationalsozialistischen Vergangenheit Deutschlands). Eine rassismuskritische Haltung beinhaltet auch die Reflexion der eigenen Involviertheit in rassistische Strukturen (Selbstreflexion), um in einem weiteren Schritt „rassismuskritische Möglichkeits-, Kommunikations-, und Erfahrungsräume“ (Textor & Anlas, S. 321) bereitzustellen. So würden „auf Rassekonstruktionen beruhende beeinträchtigende, disziplinierende und gewaltvolle Unterscheidungen“ (Mecheril et al. 2010, S. 172) geschwächt werden.

Es muss demnach in den Institutionen, in denen Sozialarbeitende mit Geflüchteten arbeiten, ein Verständnis für die Wirkweisen von Rassismus vorliegen und die Auswirkungen dieser auf Klient*innen als zentraler Aspekt der eigenen Arbeit begriffen werden. Gleichzeitig braucht es mehr Kenntnisse über rechtliche Möglichkeiten des Diskriminierungsschutzes (inklusive geeigneter Verweisberatung z. B. zu Antidiskriminierungsstellen) ihrer Klient*innen, um angemessen reagieren zu können (regelmäßige Fortbildungen in der Arbeitszeit oder sogar Curricula an den Universitäten).

Schwarze Sozialarbeitende und Sozialarbeitende of Color sind in der Sozialen Arbeit im Kontext der Fluchtmigration „unverzichtbare Role Models“ (Meyer 2020, S. 296), um Empowermenträume zu gestalten und zu begleiten. Dabei sollten diese jedoch keinesfalls überlastet werden. Alle Menschen, die in einer Institution oder Organisation zusammenarbeiten sind dafür mitverantwortlich, eine rassismussensible Institution zu ermöglichen und nicht nur einzelne, z. B. rassismuserfahrene Kolleg*innen.

Auch in Behörden, die mit Geflüchteten arbeiten, wie z. B. dem Jobcenter, in Ausländerbehörden, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, in Kommunalen Integrationszentren, aber auch in Ministerien bedarf es Fortbildungen zur Diskriminierungs- und Rassismuskritik. Zudem wäre die Installation unabhängiger Beschwerdestellen bei Ausländerbehörden und in Jobcentern ein umsetzbares Instrument zum Abbau von Diskriminierung.

3. RASSISMUSKRITISCHE NETZWERKE BILDEN.

Suchen Sie Verbündete! Bauen Sie Netzwerke auf, welche sich regelmäßig treffen und z. B. kollegiale Beratungen ermöglichen und gemeinsam weitere Schritte erarbeiten.

Wie gezeigt, fehlt es häufig an einer Vernetzungsstruktur zu Antidiskriminierungsstellen. Nehmen Sie daher Kontakt zu Antidiskriminierungsstellen in Ihrer Nähe auf. Über diese können Sozialarbeitende in Beratungsstellen für Geflüchtete Informationsmaterial zur Verfügung stellen (am besten in verschiedenen Sprachen), um Geflüchtete besser über antidiskriminierende Schutzmaßnahmen aufzuklären und weitere Anlaufstellen zu verdeutlichen.

4. POWERSHARING BETREIBEN UND EMPOWERMENTRÄUME GESTALTEN.

Betreiben Sie Powersharing und fragen sich immer wieder: Wie kann ich mich für eine gerechtere Gesellschaft und Institution einsetzen? Agieren Sie im Kontext Flucht dabei traumasensibel, machtkritisch und ressourcenorientiert:

- **Bedenken Sie bei der Konzeption von Angeboten z. B. Zugangshürden wie Fahrtkosten mit.**
- **Denken Sie an Sprachbarrieren und planen Sie z. B. Dolmetscher*innenkosten ein.**
- **Beachten Sie geschlechtsspezifische Besonderheiten und Mehrfachdiskriminierungen.**
- **Geben Sie Ihren Klient*innen die Möglichkeit ein Feedback zu ihrer Beratung zu geben (am besten anonym).**
- **Planen Sie bei der Neukonzeptionierung von Angeboten ein, die Zielgruppe nach ihrer Meinung zu fragen, damit Angebote nicht an den Bedarfen dieser vorbei gehen. Das bedeutet, dass Mitglieder der Zielgruppe auch in Konzeptions- und Steuerungsgremien einbezogen werden sollten.**
- **Verschaffen Sie sich einen Überblick über die verschiedenen Rechtsgebiete (Sozial-, Asyl-, Ausländerrecht, Arbeitsmarktzugang etc.), um strukturelle Ausschlüsse zu erkennen und gegen diese vorzugehen.**
- **Bieten Sie (gemeinsam mit erfahrenen Trainer*innen⁵⁸) Empowerment-Workshops für Ihre Klient*innen an, in denen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen geteilt und Strategien des Umgangs ausgetauscht werden können.**
- **Arbeiten Sie mit (weniger privilegierten) NGOs, MSOs und Vereinen, die sich gegen Rassismus engagieren zusammen.**

Viele Maßnahmen können nicht von Mitarbeitenden als Einzelpersonen umgesetzt werden. Es braucht Ressourcen, die z. B. schon bei der Konzeption von Programmen mitbedacht werden sollten, um eine rassismuskritische Organisationsentwicklung zu ermöglichen, von der Mitarbeitende und Klient*innen profitieren.

5. RASSISMUSKRITISCHE ORGANISATIONSENTWICKLUNG ERMÖGLICHEN.

Neben regelmäßigen rassismuskritischen Fortbildungen und Empowerment- Workshops, die oben bereits genannt wurden, kann die Aufnahme einer Antirassismusstrategie in die Finanz-, Organisations- und Personalplanung eine rassismuskritische Maßnahme der Organisationsentwicklung sein. Alle Schritte einer rassismuskritischen Organisationsentwicklung sollten von Expert*innen⁵⁹ begleitet werden, um mit Abwehr von weiß-Positionierten umzugehen und von Diskriminierung betroffene Kolleg*innen zu schützen.

Des Weiteren können Stellenausschreibungen rassismuskritisch geprüft werden. Teilweise sind Stellenausschreibungen so formuliert, dass sich Teile der Gesellschaft nicht angesprochen fühlen und sich daher nicht bewerben. Der Satz „Bewerbungen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte, Menschen of Color und Schwarzen Menschen sind ausdrücklich willkommen“ kann daher diesbezüglich Hürden abbauen.

Sie können jedoch auch mit einigen Kolleg*innen eine Antidiskriminierungsstelle für ihre Institution etablieren, an die sich von Diskriminierung Betroffene jederzeit wenden können. Auch die gemeinsame Erarbeitung eines rassismuskritischen Code of Conduct (Verhaltenskodex), der von allen unterschrieben wird, kann die Sensibilität für das Thema in der Organisation erhöhen.

Es gibt ein breites Spektrum an Möglichkeiten, um in der eigenen Organisation gegen Rassismus vorzugehen. Unerlässlich ist es jedoch, dass die Leitungsebenen den Prozess unterstützt und Sie Fehlerfreundlichkeit in Ihrer Organisation auf diesem Weg etablieren, damit der Prozess nicht als persönlicher Angriff wahrgenommen wird, wenn z. B. auf diskriminierende Handlungen oder Routinen hingewiesen wird.

6. ANTIDISKRIMINIERUNGSTELLEN FLÄCHENDECKEND IN ALLEN STÄDTEN UND KREISEN NRWS EINRICHTEN.

In der Zusammenarbeit mit den Kommunen ist aufgefallen, dass es z. B. keine Antidiskriminierungsstellen in Essen, Bochum und im Kreis Lippe gibt. Um Betroffene von Diskriminierung jedoch besser unterstützen zu können, bedarf es einer flächendeckenden Beratungsstruktur.

7. ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZE ALS RECHTSSCHUTZ FÜR BETROFFENE AUF BUNDES- UND LANDESEBENE ERLASSEN.

Das Grundgesetz (GG) (insbesondere Art. 3 GG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zählen zu den wichtigsten und bekanntesten deutschen Rechtsnormen, die vor Diskriminierung durch Staat und Verwaltung, im Arbeitsverhältnis und im Privatrechtsverkehr schützen sollen (vgl. Dern 2018, S. 97). Auch verschiedene Gleichstellungsgesetze auf Bundes- und Landesebene (z. B. Schulgesetze der Länder) und manche Straftatbestände (z. B. strafbare Beschimpfungen von religiösen und weltanschaulichen Bekenntnissen, Beleidigungen und Volksverhetzung) lassen sich ebenfalls als Antidiskriminierungsinstrumentarien fassen (vgl. ebd. S. 98). Diese Möglichkeiten des Rechtsschutzes reichen jedoch häufig nicht aus. Zudem stellen die Klagefristen des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG) (2 Monate nach Diskriminierungsfall) eine große Hürde für Geflüchtete dar. Es würde ein Verbandsklagerecht benötigt, um wirksamer gegen Diskriminierung vorgehen zu können. Für NRW wäre ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), wie es bereits in Berlin erlassen wurde, wünschenswert, da es Rechtslücken (z. B. im Bereich behördlichen Handelns) schließen und weitere zu schützende Merkmale aufnehmen könnte. Auch ein Verbandsklagerecht wurde in Berlin installiert, wodurch Antidiskriminierungsstellen handlungsfähiger würden.

Darüber hinaus bedarf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) des Bundes einer Reform, die bereits im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung angekündigt wurde (SPD/Grüne/FPD 2023, S. 78)⁶⁰. Das „Bündnis AGG Reform – Jetzt!“ fordert u. a. eine Ausweitung des Anwendungsbereichs des AGG auf öffentliche Stellen. Denn bisher greift das AGG lediglich für Beschäftigung, Güter und Dienstleistungen. Somit wird das staatliche Handeln nicht einbezogen, wodurch das bundesdeutsche Gesetz die Vorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union nicht erfüllt (vgl. Bündnis AGG Reform – Jetzt! 2023, S. 3)⁶¹. Zudem sind die Diskriminierungskategorien im AGG zu erweitern. So greift das AGG z. B. nicht bei klassistischer Diskriminierung. Um diese Lücken im Gesetz zu schließen, fordert das Bündnis das Gesetz um die Diskriminierungskategorien „sozialer Status, Sprache, Staatsangehörigkeit, chronische Krankheit, Körpergewicht, familiäre Fürsorgeverantwortung, offener Katalog von Diskriminierungskategorien“ (ebd., S. 7f) zu ergänzen. Da Geflüchtete vielfach von intersektionaler Diskriminierung, d. h. dem Zusammenwirken unterschiedlicher Diskriminierungsformen, betroffen sind, würden sie durch eine solche Änderung besser geschützt.

⁵⁹ Auch hierbei können die FUMA in Essen oder IDA NRW Kontakte zu Expert*innen vermitteln.

⁶⁰ <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059c-c353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>

⁶¹ https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2023/01/Stellungnahme-AGG-Reform_Buendnis-AGG-Reform-Jetzt_20230125.pdf

LITERATURVERZEICHNIS

AK Asyl Bielefeld (2022): Beratungsangebote des AK Asyl Bielefeld, online unter: <https://www.ak-asyl.info/beratung/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

ARIC-NRW e.V. (2018): Diskriminierungsschutz in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen. Prävention und Interventionen, online unter: https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Arbeitshilfe_Web.pdf, zuletzt abgerufen am 13.09.2023.

AWO Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe Fachdienste für Migration und Integration (2023): Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit, online unter: <https://awo-fachdienste-migration.de/integration/servicestelle-antidiskriminierungsarbeit>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Essen e.V. (2023): Beratung und Unterstützung für Geflüchtete, online unter: <https://www.awo-essen.de/rat-hilfe/hilfe-fuer-fluechtlinge>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Essen e.V. (2023): Beratung für unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge, online unter: <https://www.awo-essen.de/rat-hilfe/hilfe-fuer-fluechtlinge/asylverfahrensberatung-umf/seite>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Essen e.V. (2023): Willkommen bei der Integrationsagentur der AWO Kreisverband, online unter: <https://www.awo-essen.de/rat-hilfe/integrationsagentur/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Bezirksregierung Arnsberg (2019): Förderkonzeption Teilhabemanagement, online unter: https://www.bra.nrw.de/system/files/media/document/file/foerderkonzeption-teilhabe-management-ab-2020_0.pdf, zuletzt abgerufen am 23.10.23.

Blank, Beate (2018): Empowerment. Ein Leitkonzept der sozialen Arbeit in der Migrationsgesellschaft?. In: BLANK, Beate / GÖGERCIN, Süleyman / SAUER, Karin E. / SCHRANKOWSKI, Barbara (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS, S. 327–340.

Bündnis AGG Reform-Jetzt! (2023): Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen! Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Antidiskriminierungsschutzes. Die 11 wichtigsten Änderungsforderungen zur AGG Reform aus zivilgesellschaftlicher Sicht, online unter: https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2023/01/Stellungnahme-AGG-Reform_Buendnis-AGG-Reform-Jetzt_20230125.pdf, zuletzt abgerufen am 10.10.2023.

Caritasverband für die Stadt Essen e.V. (2023): Integration & Migration, online unter: <https://www.caritas-e.de/beratung-hilfe/integration-migration/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Caritasverband Wuppertal / Solingen e.V. (2023): Flüchtlingsberatung Soziale Beratung und Information, online unter: <https://www.caritas-wsg.de/hilfe-angebote/integration/fluechtlingsberatung/>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Dern, Susanne (2018). Schutz vor Diskriminierung für Migrant_innen. In: Blank, Beate, Gögercin, Süleyman, Sauer, Karin, Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden, Springer VS, S. 97–109.

Diakoniewerk Essen e.V. (2021): Interkulturelles ZusammenLeben gestalten, online unter: <https://www.diakoniewerk-essen.de/Migration+und+Integration/1169-Migrationsberatung>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Diakoniewerk Essen e.V. (2021): Herzlich Willkommen bei der Psychosozialen Beratung!, online unter: <https://www.diakoniewerk-essen.de/Migration+und+Integration/Beratung+fuer+Neuzugewanderte/4241-Psychosoziale+Beratung>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Diakonisches Werk des Evangelischen Kirchenkreises Solingen (2023): Zuwendungsdienste, online unter: <https://diakonie-solingen.de/angebote-einrichtungen/zuwendungsdienste/>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Diakonisches Werk des Evangelischen Kirchenkreises Solingen (2023): Soziale Beratung von Geflüchteten, online unter: <https://diakonie-solingen.de/angebote-einrichtungen/fluechtlingsberatung/>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Enggruber, Ruth (2020): Empowerment, ein Konzept für soziale Arbeit im transformierten Sozialstaat?. In: Jagusch, Birgit / Chehata, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz/Juventa, S. 43–53.

El-Mafaalani, Aladin (2021): Wozu Rassismus? Kiepenheuer & Witsch.

Essed, Philomena (1992): Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden. In: Institut für Migrations- und Rassismusforschung (Hrsg.), Rassismus und Migration in Europa, Hamburg, S. 373–387.

Evangelische Gemeinde zu Düren (2023): Zentrum für Sozial- und Migrationsberatung im Café International, online unter: <https://evangelischegemeinde-dueren.de/beratung/sozial-und-migrationsberatung/>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Evangelische Gemeinde zu Düren (2023): Integrationsagentur im Café International, online unter: <https://www.integra-netz.de/integrationsagenturen.html>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Fereidooni, Karim (2023): Rassismuskritik. Was muss ich wissen? Was kann ich tun? Was kann das Erwachsenenbildungswerk leisten? Vortrag im Rahmen einer HPM-Konferenz in Bielefeld am 02.06.2023.

FLUCHT-PUNKT! Solingen (2023): FLUCHT-PUNKT! Solingen Beratungs- und Orientierungszentrum, online unter: <https://fluchtpunkt-solingen.de/>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Herriger, Norbert (2014): Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung (5., erweiterte und aktualisierte Aufl.) Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer.

Holtmann, Antonia (2022): Diskriminierungserfahrungen Geflüchteter – zur Relevanz einer offensiven Antidiskriminierungsarbeit, online unter https://kidoks.bsz-bw.de/frontdoor/deliver/index/docId/4227/file/PublikationMasterthesen_2023.pdf

Huke, Nikolai (2021): Ohnmacht in der Demokratie. Transcript. Edition Politik 116.

Initiative Geflüchtete Willkommen in Bielefeld (2023): Über uns neu, online unter: <https://gefluechtetewillkommeninbielefeld.com/ueberuns-alt/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Internationales Begegnungszentrum Friedenshaus (2023): Integration, online unter: <https://ibz-bielefeld.de/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Jagusch, Birgit / Chehata, Yasmine (Hg.) (2020): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz/Juventa.

Jugendmigrationsdienst Essen (2022): Jugendmigrationsdienst, online unter: <https://jmdessen.de/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

KECK-Atlas des Kreises Düren (2023): Bevölkerung Kreis Düren, online unter: <https://app.keck-atlas.de/atlas/show/60d078073e2d784fc91ae53f>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Kohlenberger, Judith (2022): Das Fluchtparadox über unseren widersprüchlichen Umgang mit Vertreibung und Vertriebenen. Kremayr und Scheriau.

Kommunales Integrationszentrum Bielefeld (2023): KI Team – Ansprechpersonen, online unter: <https://ki-bielefeld.de/kommunales-integrationszentrum-bielefeld/ki-bielefeld/ki-team-ansprechpersonen/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Kommunales Integrationszentrum Münster (2019): Leitbild Fortschreibung 2019 Migration und Integration, online unter: https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/end.Leitbild_Migration_und_Integration_2019.pdf, zuletzt abgerufen am 10.10.2023.

Kuhlmann, Carola et al (2018): Soziale Inklusion. Theorien, Methoden, Kontroversen. Stuttgart: Kohlhammer.

Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2023): Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen, online unter: <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/bevoelkerung-nach-gemeinden-315>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Landesdatenbank NRW (2023): Kommunalprofil Kreis Lippe Regierungsbezirk Detmold, online unter: <https://www.it.nrw/sites/default/files/kommunalprofil/105766.pdf>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren (2019): Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema, online unter: https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf, zuletzt abgerufen am 10.10.2023.

Linnemann, Tobias/ Mecheril, Paul/ Nikolenko, Anna (2013): Rassismuskritik. Begriffliche Grundlagen und Handlungsperspektiven in der politischen Bildung. Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik, 36. Jahrgang, Nr. 2, S. 10–14, online unter: https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/huwi_lehrstuehle/allgaed/ZEP/Archiv/2013/ZEP_2013-2/ZEP_2013-2%20Gesamt.pdf, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Madjlessi-Roudi, Sara et al (2020): Empowerment lernen? Empowerment studieren?. In: Jagusch, Birgit / Chehata, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz/Juventa, S. 302–310.

Mai, Hanna Hoa Anh (2016): Was ist Rassismus? Was ist Alltagsrassismus,

S. 12–17 in: Detzner, Milena/ Drücker, Ansgar/ Seng, Sebastian (Hg.): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Erweiterte Dokumentation der Fachtagung zum 25-jährigen Jubiläum des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung (IDA e.V.) am 27. und 28. November 2015 in der Berliner Stadtmission. Informations und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V., online unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2016_IDA_Rassismuskritik.pdf, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Mecheril, Paul/ do Mar Castro Varela, María/ Diri, Inci/ Kalpaka, Annita/ Melter, Claus (2010): Migrationspädagogik. Beltz.

MediNetz Essen e.V. (2023): Krank und ohne Papiere?, online unter: <https://medinetz-essen.de/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Meyer, Verena / Haschemi, Golschan Ahmad / Rotter, Pasquale Virginie (2020): „Slow Slow (Run Run)“. Empowerment, Sichtbarkeit und Teilhabe in der offenen Jugendarbeit. In: JAGUSCH, Birgit / CHEHATA, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz/Juventa, S. 289–301.

MKFFI NRW (2019): Nordrhein-Westfälische Teilhabe und Integrationsstrategie 2030, online unter https://www.mkjfgfi.nrw/sites/default/files/documents/rz_broschuere_mkffi_191125_obeschnitt.pdf, zuletzt abgerufen am 07.09.2023.

MKFFI NRW (2021): Integrationsprofil Bielefeld. Daten zu Zuwanderung und Integration. Ausgabe 2020., online unter: https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Bielefeld.pdf, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

MKFFI NRW (2021): Integrationsprofil Essen. Daten zu Zuwanderung und Integration. Ausgabe 2020., online unter: https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Essen.pdf, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

MKFFI NRW (2021): Integrationsprofil Kreis Düren. Daten zu Zuwanderung und Integration. Ausgabe 2020., online unter: https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Kreis-D_ren.pdf, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

MKFFI NRW (2021): Integrationsprofil Kreis Lippe. Daten zu Zuwanderung und Integration. Ausgabe 2020., online unter: https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Kreis-Lippe.pdf, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

MKFFI NRW (2021): Integrationsprofil Solingen. Daten zu Zuwanderung und Integration. Ausgabe 2020., online unter: https://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Ausgabe_2020/Integrationsprofile---Solingen.pdf, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Nassir-Shahnian, Natascha Anahita (2020): Powersharing: es gibt nichts Gutes, außer wir tun es! Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortlichkeit für soziale (Un-)Gerechtigkeit. In: JAGUSCH, Birgit / CHEHATA, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim: Beltz/Juventa. Ogette, Tupoka (2017): Exit Racism. Unrast.

OstWestfalenLippe GmbH (2019): Durchstarten in Ausbildung und Arbeit eine Initiative der Landesregierung Nordrhein-Westfalen, online unter: <https://www.ostwestfalenlippe.de/owl-gmbh/regionalagentur-owl/„durchstarten-in-ausbildung-und-arbeit“-eine-initiative-der-landesregierung-nordrhein-westfalen/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

PLANB RUHR E. V. (2023): Migration und Integration, online unter: <https://www.planb-ruhr.de/index.php/migration-integration/essen>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

ProAsyl / Flüchtlingsrat Essen e.V. (2023): Flucht und Hilfe, online unter: <https://www.proasylessen.de/flucht-hilfe/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Psychosoziales Zentrum für traumatisierte Geflüchtete (2023): Aktuelle Informationen, online unter: <http://www.psz-bielefeld.de/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Regionale Personalentwicklungsgesellschaft (REGE) mbH (2023): Jugendberufshilfe, online unter: <https://rege-mbh.de/projekt/jugend/jugendberufshilfe/beratung-fuer-asylbeerberinnen-mit-duldung-aufenthaltsgestattung/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Rosenstreich, Gabriele (2020): Empowerment und Powersharing unter intersektionaler Perspektive. In: Jagusch, Birgit / Chehata, Yasmine (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierung – Arenen. Weinheim: Beltz Juventa, S. 227–238.

Scherr, Albert/ Breit, Helen (2020): Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position. Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen. Weinheim: Beltz/Juventa.

Servicebüro Jugendmigrationsdienste (2023): Jugendmigrationsdienst Solingen, online unter: <https://www.jugendmigrationsdienste.de/jmd/solingen/>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

SPD/Grüne/FDP 2021: Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), online unter: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>, zuletzt abgerufen am 10.10.2023.

Stadt Bielefeld (2023): Integrations- und Sozialberatung, online unter: <https://www.bielefeld.de/node/10171>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Stadt Bielefeld (2023): Antidiskriminierungsstelle, online unter: <https://www.bielefeld.de/node/2600>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Stadt Bielefeld (2023): Kommunales Integrationszentrum, online unter: <https://www.bielefeld.de/node/2615>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Stadt Bielefeld (2023): Durchstarten in Ausbildung und Arbeit, online unter: <https://interkulturelles-bielefeld.de/durchstarten-in-ausbildung/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Stadt Essen Amt für Statistik, Stadtforschung und Wahlen (2023): Ein Blick auf... Menschen in Essen Bevölkerung am 30.06.2023, online unter: https://media.essen.de/media/wwwessende/aemter/12/ein_blick_auf/Menschen_in_Essen_2023_07.pdf, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Stadt Essen (2023): Kommunales Integrationsmanagement, online unter: https://www.essen.de/leben/migration_und_integration/kommunales_integrationszentrum/komm_integrat_managem_inhaltsseite.de.html, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Stadt Münster Amt für Migration und Integration: Rassismuskritische Arbeit Netzwerk Rassismuskritik in Münster, online unter: <https://www.stadt-muenster.de/zuwanderung/rassismuskritische-arbeit/netzwerk-rassismuskritik>, zuletzt abgerufen am 10.10.2023.

Stadt Solingen (2021): Statistiken der Klingenstein Solingen, Kategorie Bevölkerung, Datenblatt Altersgruppen und Deutschen und Nichtdeutschen 2021, online unter: <https://solingen.de/inhalt/verzeichnis/statistics>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Stadt Solingen (2021): Statistiken der Klingenstein Solingen, Kategorie Bevölkerung Datenblatt Migrationshintergrund 2011 – 2021, online unter: <https://solingen.de/inhalt/verzeichnis/statistics>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Stadt Solingen (2021): Statistiken der Klingenstein Solingen, Kategorie Bevölkerung Datenblatt Ausgewählte Nationalitäten 2011 – 2021, online unter: <https://solingen.de/inhalt/verzeichnis/statistics>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Stadt Solingen: Kommunales Integrationsmanagement, online unter: <https://solingen.de/inhalt/verzeichnis/product/744>, zuletzt abgerufen am 05.09.2023.

Statistikstelle Bielefeld (2023): Bielefeld Statistische Kurzinformation Bevölkerung zum 30.06.2023, online unter: https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2023/Bevoelkerung_30.06.2023.pdf, zuletzt abgerufen am 15.09.2023.

Statistikstelle Bielefeld (2019): Bielefeld Statistische Kurzinformation Bevölkerung zum 31.12.2019, online unter: https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2020/Bevoelkerung_31.12.2019.pdf, zuletzt abgerufen am 15.09.2023.

Statistikstelle Bielefeld (2023): Veröffentlichungen, online unter: <https://www.bielefeld.de/node/2637>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023

Statistikstelle Bielefeld (2021): Bielefeld Statistische Kurzinformation Bevölkerung zum 31.12.2021, online unter: https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2022/Bevoelkerung_31.12.2021_1.pdf, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Statistikstelle Bielefeld (2022): Bielefeld Statistische Kurzinformation Bevölkerung zum 31.12.2022, online unter: https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2023/Bevoelkerung_31.12.2022.pdf, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Statistisches Bundesamt (2023): Über 3 Millionen Schutzsuchende zum Jahresende 2022 in Deutschland Pressemitteilung Nr. 125 vom 30. März 2023, online unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_125_125.html, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Stöbe-Blossey, Sybille (2023): Die Landesinitiative „Gemeinsam klappt's“: Integrationschancen für junge volljährige Geflüchtete in Nordrhein-Westfalen Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung März 2023, online unter: https://due-publico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duerpublico_derivate_00078199/IAQ-Forschung_2023_03.pdf, zuletzt abgerufen am 23.10.2023.

Textor, Markus/Anlaş, Tolga (2018): Rassismuskritische Soziale Arbeit. In: Blank, Beate, Gögercin, Süleyman, Sauer, Karin, Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden, Springer VS, S. 315–324.

Verein Rosa Strippe (2022): Geflüchtete – Kompetenzzentrum für LSBTIQ* mit Flucht/Migrationserfahrung in NRW, online unter: <https://rosastrippe.net/gefluechtete/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Verein zur interkulturellen Beratung und Betreuung im Gesundheitsbereich von Essen und dem Ruhrgebiet e.V. (2021): Migrationsberatungsstelle für erwachsene Zugewanderte, online unter: <https://www.vibb-essen.de/angebote/beratung/migrationsberatung/>, zuletzt abgerufen am 04.09.2023.

Wollrad, Eske (2005): Weißsein im Widerspruch. Feministische Perspektiven auf Rassismus, Kultur und Religion. Königstein am Taunus: Ulrike Helmer.

Wright, Michael/ Block, Martina/ Unger, Hella von (2007): Stufen der Partizipation in der Gesundheitsförderung. Teilhabe stärken – Empowerment fördern – Gesundheitschancen verbessern. 13. Bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit am 30. November und 01. Dezember 2007, online unter: https://www.armut-und-gesundheit.de/uploads/tx_gbbkongressarchiv/Wright__M..pdf, zuletzt abgerufen am 07.09.2023.

LITERATUREMPFEHLUNGEN UND WEITERE TIPPS

Zusätzlich zur verwendeten Literatur empfehlen wir für den Einstieg in das Thema Rassismuskritik die folgenden Medien:

Literatur:

- Milena Detzner/ Ansgar Drücker/ Sebastian Seng (Hg.) (2016): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Online unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2016_IDA_Rassismuskritik.pdf
- Aladin El-Mafaalani (2021): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand
- Kübra Gümüşay (2020): Sprache und Sein
- Alice Hasters (2019): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten
- Judith Kohlenberger (2022): Das Fluchtparadox
- Tupoka Ogette (2017): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen
- Tupoka Ogette (2022): Und jetzt Du. Rassismuskritisch leben
- Emilia Roig (2021): Why we matter. Das Ende der Unterdrückung
- Sebastian Seng/ Nora Warrach (Hg.) (2020): Rassismuskritische Öffnung. Impulse zu rassismuskritischer Entwicklung der Jugend(verbands)arbeit. Online unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2020__Broschuere_RKOE_II_Screenversion_final.pdf

Podcasts:

- Halbe Katoffl (<https://halbekatoffl.de/>)
- Tupodcast (<https://www.tupoka.de/projekte/>)
- Stachel & Herz (<https://unitedinmissionpodcast.podigee.io/>)

Instagram-Accounts:

- Tupoka Ogette: @tupoka.o
- Sarah Vecera: @moyo.me
- Bundeszentrale für politische Bildung: @saymyname_bpb

Twitter-Accounts:

- Amadeu Antonio Stiftung: @AmadeuAntonio
- Bildungsstätte Anne Frank: @BS_AnneFrank

RASSISMUSKRITISCH MIT GEFLÜCHTETEN ARBEITEN

WWW.AUSEIGENERKRAFT.INFO

