



migra  
net

# TrainerIn/BeraterIn für Interkulturelle Verständigung

Dokumentation der LIDIA - Weiterbildung  
2006 - 2007



---

## Inhaltsverzeichnis

Seite 2	<b>1. Einführung</b>
Seite 2	<b>2. Die Entwicklungspartnerschaft MigraNet</b> <i>Bundesweite Zusammenarbeit</i> <i>LIDIA - interkulturelle Bildung und Beratung: Angebote in MigraNet</i>
Seite 3	<b>3. Weiterbildung zum/zur Trainer/in und Berater/in für interkulturelle Verständigung im Rahmen von MigraNet</b> <i>Zielsetzung der Weiterbildung</i> <i>Ziele der Weiterbildung auf der Ebene der Teilnehmenden und Zielgruppe</i> <i>Zielgruppen der Weiterbildung</i> <i>Ziele der Weiterbildung auf der Ebene der Entwicklungspartnerschaft MigraNet</i>
Seite 4	<b>4. Inhalte, Ablauf und Rahmenbedingungen der Weiterbildung</b> <i>Ablauf und Module</i> <i>Lernprozess und Didaktik</i> <i>Praxis: „Flugstunden“</i> <i>Verknüpfung und Aufbau der Module</i> <i>Referentinnen und Referenten</i> <i>Zertifikat und Kolloquium</i>
Seite 7	<b>5. Theoretische Einordnung der Weiterbildung</b> <i>Hintergrund</i> <i>Demokratie und Toleranz</i> <i>Rassismus – Diskriminierung</i> <i>Kultur</i> <i>Interkulturelle Verständigung</i> <i>Interkulturell- antirassistische Bildung</i> <i>Organisationsentwicklung / interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen</i> <i>Moderationsstile, TrainerInnenhaltung und Menschenbild</i> <i>Training</i>
Seite 9	<b>6. Evaluationsergebnisse</b> <i>Teilnehmende: Vorerfahrungen, Erwartungen und Bewertungen</i> <i>Nachhaltigkeit und (qualifikatorische) Effekte</i>
Seite 10	<b>7. Weiterentwicklung und Ausblick</b>
Seite 11	<b>8. Veranstalter und Kooperationspartner</b>
Seite 11	<b>9. Anhang: Leitung, Referentinnen und Referenten</b>
Seite 12	<b>10. Quellen</b>

# 1. Einführung

Der VIA - Verband für interkulturelle Arbeit Bayern e.V. konzipiert unter dem Namen „LIDIA - interkulturelle Bildung und Beratung“ seit mehreren Jahren interkulturelle Bildungsangebote für die Zuwanderungsgesellschaft und führt diese mit unterschiedlichen Zielgruppen wie zum Beispiel Ausbilderinnen und Ausbildern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kommunen und Agenturen für Arbeit sowie Lehrerinnen und Lehrern durch. Zudem qualifiziert LIDIA bereits im vierten Durchgang interkulturelle Trainerinnen und Trainer sowie Beraterinnen und Berater für interkulturelle Öffnung in einer umfassenden, eineinhalbjährigen Weiterbildung. Sie wird mit dem Studienzentrum für evangelische Jugendarbeit Josefstal e.V. und der Akademie Führung und Kompetenz des CAP (Centrum für angewandte Politikforschung der Ludwig-Maximilians-Universität München) durchgeführt.

LIDIA ist eines von 14 Projekten der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft MigraNet, die von Juli 2005 bis Dezember 2007 durchgeführt wurden. Unter anderem bot LIDIA im Rahmen dieser Arbeit die in dieser Dokumentation beschriebene Weiterbildung „Trainer/in - Berater/in für interkulturelle Verständigung“ an. Die Dokumentation bietet einerseits einen Einblick in den im Rahmen von MigraNet durchgeführten Durchgang der Weiterbildung. Andererseits beleuchtet sie das Gesamtkonzept der LIDIA - Weiterbildung<sup>1</sup>.

## 2. Die Entwicklungspartnerschaft MigraNet

MigraNet ist ein Netzwerk zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund<sup>2</sup> in Bayern und Brandenburg, das von 2005-2007 im Rahmen des Programms EQUAL aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert wurde. EQUAL<sup>3</sup> ist eine EU-Gemeinschaftsinitiative, die durch neue Wege, Methoden und Konzepte gegen Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt die berufliche Integration am Arbeitsmarkt benachteiligter Personengruppen verbessern will. Die Umsetzung der von EQUAL

<sup>1</sup>Das aktuelle Angebot von LIDIA im Bereich interkulturelle Bildung und Beratung finden Sie unter: [www.lidia-bayern.de](http://www.lidia-bayern.de)

<sup>2</sup> Der Begriff Menschen mit Migrationshintergrund umfasst sowohl Migrant/innen als auch Menschen, deren Eltern zugewandert sind, als auch Kinder aus binationalen Ehen.

<sup>3</sup> vgl. [www.equal.de](http://www.equal.de)

vorgegebenen Ziele erfolgte in so genannten Entwicklungspartnerschaften. Dies sind Projektverbünde, die eine gemeinsame Zielsetzung mit einem definierten Arbeitsplan verfolgen. Auf diese Weise soll die Handlungskompetenz der Beteiligten durch die Bündelung von Wissen und Ressourcen vergrößert werden. Die breite Beteiligung von Akteuren soll die Möglichkeiten des Ergebnistransfers der Entwicklungspartnerschaften vergrößern.

In MigraNet<sup>4</sup> haben sich 14 Träger aus Bayern und Brandenburg zu einem Informations- und Beratungsnetzwerk zusammengeschlossen. Sie verteilen sich auf die Städte Augsburg (6), München (5), Nürnberg (2) und Potsdam (1). MigraNet vernetzt Akteure des Arbeitsmarktes und des Migrationsbereichs (z.B. Sozialpartner, Arbeitsagenturen, Beratungsstellen, Migrant\*innenorganisationen, Sozialverwaltung und Bildungsträger) und möchte bestehende Regel- und Fördersysteme optimieren. Als strategische Partner unterstützen u. a. die Bundesagentur für Arbeit, lokale Agenturen für Arbeit, Integrationsbeauftragte, Ausländerbeiräte, Gleichstellungsstellen für Frauen, Kammern, Gewerkschaften, Migrant\*innenorganisationen und Kommunen das Netzwerk.

Nach dem Auslaufen des Programms EQUAL Ende 2007 wird die Arbeit von MigraNet ab 2008 in veränderter Form als Kompetenzzentrum im Bereich Migration und Arbeitsmarkt weitergeführt.

### **Bundesweite Zusammenarbeit**

MigraNet ist Teil des bundesweiten Netzwerks „IQ - Integration durch Qualifizierung“. In diesem Netzwerk haben sich sechs EQUAL- Entwicklungspartnerschaften in Deutschland zusammengeschlossen, um neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten, Aussiedlerinnen und Aussiedlern und anerkannten Flüchtlingen zu entwickeln bzw. bestehende zu optimieren.<sup>5</sup>

### **LIDIA - interkulturelle Bildung und Beratung: Angebote in MigraNet**

Im Rahmen von MigraNet zielte das Engagement von LIDIA auf die Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen der Partner (Arbeitsagenturen, Unternehmen, Bildungsträger, Kammern u.a.) sowie

<sup>4</sup> vgl. [www.migranet.org](http://www.migranet.org)

<sup>5</sup> vgl. [www.intqua.de](http://www.intqua.de)

Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der Entwicklungspartnerschaft. Zudem sensibilisierte LIDIA für Fragen von Diskriminierung und Rassismus. Dabei wurde interkulturelle Verständigung mit strukturell wirksamen, Diskriminierung abbauenden Aspekten verbunden. Angebote von LIDIA im Rahmen von MigraNet waren:

- Zielgruppenspezifische interkulturelle Trainings, in denen die Teilnehmenden berufsbezogenes Handlungswissen erarbeiten und ihre interkulturelle Kompetenz erweitern
- Prozessorientierte Beratung und Unterstützung für Organisationen bei der interkulturellen Orientierung und Öffnung
- Weiterbildung zum/zur Trainer/in – Berater/in für interkulturelle Verständigung von Januar 2006 bis Juni 2007 (Thema dieser Dokumentation)
- Erstellung von Materialien und Arbeitshilfen für interkulturelle Öffnungsprozesse

### **3. Weiterbildung zum/zur Trainer/in und Berater/in für interkulturelle Verständigung im Rahmen von MigraNet**

#### ***Zielsetzung der Weiterbildung***

Aufbauend auf den bisherigen Erfahrungen und Qualifikationsangeboten im Bereich interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit wollte LIDIA den Ansatz einer integrierten Bildungsarbeit, die interkulturelle Ansätze und strukturell wirksame, Diskriminierung abbauende Inhalte in einer Weiterbildung verbindet, gezielt für den Kontext der Arbeit von MigraNet nutzbar machen. Vor diesem Hintergrund wurde eine Weiterbildung angeboten, die ausschließlich Mitarbeitenden der in MigraNet zusammengeschlossenen Einrichtungen und Organisationen sowie Netzwerkpartnern vorbehalten war. Sie griff den Kontext und die Bedürfnisse der Entwicklungspartnerschaft gezielt auf und reflektierte diese. Mit der Weiterbildung wurden dabei Ziele auf zwei Ebenen verfolgt: der Ebene der Teilnehmenden und der Ebene der Entwicklungspartnerschaft selbst.

#### ***Ziele der Weiterbildung auf der Ebene der Teilnehmenden und Zielgruppe***

Mit Blick auf die Teilnehmenden verfolgte die Weiterbildung insbesondere folgende Ziele:

- Aneignung fachlicher und persönlicher Kompetenzen, um eigenständig interkulturelle und antirassistische Trainings/Seminare und Beratung zur interkulturellen Öffnung zu konzipieren und durchzuführen
- Erwerb interkultureller Kompetenz
- Kennen Lernen verschiedener Konzepte von interkulturellem Lernen und antirassistischer Bildung
- Erwerb von Leitungskompetenz im Umgang mit Themen wie interkulturelle Verständigung und Diskriminierung
- Auseinandersetzung mit der eigenen Person und der Rolle als Referent/in sowie mit den Möglichkeiten und Grenzen pädagogischer Intervention
- Entwicklung und Durchführung selbstständiger Praxisprojekte im Rahmen von MigraNet.

Die Weiterbildung beabsichtigte somit Effekte auf drei Ebenen bei den Teilnehmenden zu bewirken:

- 1) Die Ausbildung bzw. Stärkung einer interkulturell-antirassistischen Haltung durch den Erwerb interkultureller Kompetenzen und die Sensibilisierung für interkulturelle und antirassistische Aspekte (*persönliche bzw. Selbstkompetenz*),
- 2) die Aneignung von Fachwissen zu diesem Themenkomplex (*Sachkompetenz*) sowie - als Schwerpunkt -
- 3) den Erwerb und die Anwendung fachlicher und praktischer Kompetenzen zur Entwicklung und Durchführung von interkulturell-antirassistischen Trainings sowie Beratungsprozessen von Organisationen zur interkulturellen Öffnung (*Konzept- und Planungskompetenz sowie Durchführungs- bzw. Vermittlungskompetenz*)

Ausgehend von dem Ziel eigene Trainings und/oder Beratung anzubieten, leiten sich grundsätzliche Weiterbildungsprämissen ab. Die Ziele zukünftiger Beraterinnen und Berater bzw. Trainerinnen und Trainer für interkulturelle Verständigung in Bezug auf

deren Zielgruppen sind:

- Sensibilisieren
- Nachdenklichkeit erzeugen
- Anstöße liefern, die eigene Haltung zu reflektieren
- Selbstverständlichkeiten hinterfragen
- Strukturen analysieren und darauf einwirken

Um diese Ziele in der zukünftigen Praxis zu erreichen, gelten diese auch und gerade für die Teilnehmenden der Weiterbildung. Für das Weiterbildungskonzept ergibt sich daraus, dass der Prozess der Selbstreflexion, das Einnehmen verschiedener Perspektiven und die Bereitschaft die eigene Haltung immer wieder zu überprüfen, eventuell auch zu verändern sowie sich auszuprobieren und die eigenen Grenzen wahrzunehmen (und zu erweitern) als wesentliche Bestandteile in allen Themenkomplexen der Weiterbildung enthalten sind.

### **Zielgruppen der Weiterbildung**

Als internes Angebot im Rahmen von MigraNet stand die Weiterbildung Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller in der Entwicklungspartnerschaft mitwirkenden Einrichtungen und Organisationen und den Partnern von MigraNet offen. Teilgenommen haben 16 Personen aus 12 unterschiedlichen Organisationen bzw. Einrichtungen.

Fünf der Teilnehmenden waren männlich, elf weiblich. Vier der Teilnehmenden hatten einen Migrationshintergrund. Die Teilnehmenden hatten unterschiedliche berufliche Hintergründe (Soziale Arbeit, Ethnologie, Literaturwissenschaft, Betriebswirtschaftslehre, Pädagogik etc.).

Alle weiteren Durchgänge der Weiterbildung wurden bzw. werden offen ausgeschrieben. Sie wenden sich an Fachkräfte der sozialen Arbeit, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Verwaltung, der Personal- und Organisationsentwicklung sowie sonstige Interessierte. Voraussetzungen für die Teilnahme sind:

- Erfahrung in Gruppenleitung und Moderation
- Erfahrung in der Migrationsarbeit und/oder mit interkultureller/antirassistischer Pädagogik
- Bereitschaft zur Arbeit an der eigenen fachlichen sowie persönlichen pädagogischen Haltung

### **Ziele der Weiterbildung auf der Ebene der Entwicklungspartnerschaft MigraNet**

Die Weiterbildung sollte einen Beitrag zur Stärkung der Nachhaltigkeit und Vernetzung der Entwicklungspartnerschaft leisten: Die Teilnehmenden wurden in die Lage versetzt, am Ende der Weiterbildungsmaßnahme selbst Praxiseinheiten für MigraNet-Teilprojekte und deren Partner durchzuführen. Auf diese Weise wurden sie während und nach MigraNet zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren von LIDIA. Die Gruppe der Weiterbildungsteilnehmer unterstützte somit prozessbezogen die Arbeit des MigraNet-Netzwerks und vervielfältigte in der Entwicklungspartnerschaft – im Sinne eines Mainstreamings – die Wirkung des Teilprojekts LIDIA.

### **4. Inhalte, Ablauf und Rahmenbedingungen der Weiterbildung**

Ein Weiterbildungsdurchgang umfasst sieben inhaltliche Veranstaltungsböcke von zwei bis fünf Tagen Dauer, zwei Tage zur Vorbereitung der praktischen Erprobung und Anwendung des Gelernten (in den so genannten „Flugstunden“) und ein eintägiges Kolloquium als Abschlussprüfung. Die MigraNet – Weiterbildung wurde um einen Tag zum Fachaustausch im Nachgang der Seminarreihe ergänzt. Die Seminare werden von ein oder zwei meist externen Referentinnen und Referenten durchgeführt. Die Leitung der Weiterbildung haben zwei Referentinnen von LIDIA und dem Studienzentrum Josefstal inne, die einzelne Bausteine sowie insbesondere die praxisorientierten Teile und die Kolloquiumsprüfung durchführen und die inhaltliche Verknüpfung der einzelnen Module gewährleisten. Die Leiterinnen stehen den Teilnehmenden während der gesamten Weiterbildung als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

Die inhaltlichen Einheiten umfassen dabei sowohl grundlegende Themen als auch Aspekte, die gezielt das Tätigkeitsfeld interkulturelle Trainerin/Trainer bzw. Beraterin/Berater adressieren. Im Zentrum der Weiterbildung stehen die Themenfelder Grundlagen interkultureller Trainings, Umgang mit Gruppen, Rolle als Trainerin/Trainer; Demokratie und Toleranz (nach dem Betzavta-Konzept aus Israel), Interkulturelle Verständigung, Interkulturelle Öffnung, Rassismus/Antirassismus sowie systemische Organisationsentwicklung und -beratung.

## Ablauf und Module

Die Weiterbildung im Rahmen von MigraNet fand an folgenden Terminen mit den angegebenen inhaltlichen Bausteinen statt. Die mittlerweile offen ausge-

schriebenen Durchgänge variieren in der Reihenfolge der Module sowie im einwöchigen Aufenthalt in der Türkei. Näheres dazu unter Punkt 7.

Datum / Ort	Inhalt	TrainerIn / ReferentIn
<b>Grundlagen I</b> 26.-27. Januar 2006 Bad Wörishofen	- Entwicklung interkultureller Trainings - Überblick über antirassistische und interkulturelle Trainings - Einordnung des LIDIA Konzepts in diesen Zusammenhang	Marina Khanide, Franziska Szoldatits
	- Geschichte der Migration, Entwicklung der Sozialen Arbeit im Verlauf, politische Entwicklung, Gruppen v. MigrantInnen	Manfred Bosl
<b>Grundlagen II</b> 11.-14. Februar 2006 Bad Wörishofen	- Gruppendynamik, Gruppenphasen, Gruppenleitung	Hubert Kuhn
	- Menschenbilder - TrainerInnenhaltung und Rolle als TrainerIn - Gestaltung von interkulturellen Lernprozessen - Moderationsstile	Marina Khanide, Florian Wenzel
<b>Schwerpunkt I</b> 03.-07. April 2006 Josefstal	- Demokratie und Toleranz: Programm Betzavta / Miteinander, Toleranzdefinition und -Ampel)	Marina Khanide, Susanne Ulrich
<b>Schwerpunkt II</b> 06.-10. Mai 2006 Bad Wörishofen	- Interkulturelle Verständigung / Interkulturelle Kommunikation	Sabine Handschuck
<b>Vorbereitung Flugstunden</b> (2 Tage) Juni/Juli 2006	- Planung interkultureller Trainings - Interkulturelle Öffnung und Diversity Management - Interkulturelle Öffnung am Beispiel der Ausländerbehörde München	Marina Khanide, Franziska Szoldatits, Gabriele Ponnath
<b>Schwerpunkt III</b> 06.-09. Oktober 2006 Josefstal	- Rassismus-Theorien - Antirassismustraining - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz- - Rassismus in Betrieben	Austen Peter Brandt, Amma Yeboah, Susanne Larroussi, Prof. Christoph Butterwegge, Carolin Reißlandt
<b>Schwerpunkt IV</b> 15.-19. November 2006 Bad Wörishofen	- Grundlagen der systemischen Organisationsberatung im interkulturellen Kontext - Methoden der systemischen Beratung, Werkzeugkoffer	Silke Riesner
<b>interkulturelles Qualitätsmanagement; Rassismus als Thema in ik Trainings</b> 22.-23. Januar 2007	- Rassismus in Trainings thematisieren: Methoden und Filme - interkulturelles Qualitätsmanagement	Sabine Handschuck, Marina Khanide
<b>Kolloquium</b> (eintägig) 18. und 20. Juni 2007	- Kolloquiumsprüfung	Marina Khanide, Franziska Szoldatits
<b>Fachaustausch-Tag</b> 19. Oktober 2007	- zusätzlicher Tag zum Fachaustausch	Marina Khanide, Franziska Szoldatits

---

## **Lernprozess und Didaktik**

Die Weiterbildung verbindet kognitive Elemente zur Vermittlung von Fachwissen mit emotional-affektiven, erfahrungsbezogenen Lern- und Reflexionsprozessen. Die einzelnen Bausteine werden aus einer Einheit von Selbstreflexion, Theorievermittlung, Handlungskompetenz und Metadiskussion konzipiert.

Die beiden Kursleiterinnen arbeiten mit der Moderationsmethode einer demokratischen Konfliktregelung nach dem Bildungsprogramm „Miteinander - Erfahrungen mit Betzavta“ (Ulrich 2001, Maroshek-Klarmann 1997). Während die Gruppe inhaltlich weitestgehend durch externe Referentinnen und Referenten geleitet wird, ist die durchgängig doppelt besetzte Leitung für die gruppendynamische Prozessmoderation verantwortlich. Dieser didaktische Ansatz garantiert eine umfangreiche Methoden- und Themenvielfalt bei einem gleichzeitigen, größtmöglichen Betreuungsangebot und verknüpft damit die Ebenen der unterschiedlichen Inhalte, des gruppendynamischen Prozesses und der strukturellen Rahmenbedingungen.

Treten in der Gruppe Konflikte auf, so werden exemplarisch Strategien der demokratischen Konfliktlösung angewandt (ungeachtet dessen, ob es sich um einen alltags-, berufs-, oder gruppenspezifisch motivierten Konflikt handelt). Die Teilnehmenden werden somit für die Notwendigkeit einer interkulturellen und demokratischen Haltung auch im Kontext alltäglichen, privaten Handelns sensibilisiert.

Zu allen Ausbildungsinhalten werden Skripte und entsprechend aufbereitete Ausbildungsmaterialien verteilt sowie weiterführende Literaturhinweise ausgehändigt und Literatur während der Module ausgelegt.

### **Praxis: „Flugstunden“**

Neben der inhaltlichen Auseinandersetzung ist die eigene Praxis der Teilnehmenden von großer Bedeutung. Während der Weiterbildung entwickeln sie (meist zu zweit im Tandem) mindestens ein eigenes Praxiskonzept mit drei Tagen Umfang (Beratung oder/und Training) und führen dieses durch. Die Vorbereitung der Projekte wird begleitet und die Durchführung reflektiert. Insgesamt wurden in MigraNet 21 externe Praxisprojekte mit insgesamt 29 Tagen Umfang realisiert. Diese Projekte und Seminare fanden zu unterschiedlichen Themen mit jeweils unterschiedlichen Zielgruppen an fünf Standorten in Bayern statt.

## **Verknüpfung und Aufbau der Module**

Die beiden Referentinnen/Kursleiterinnen der Veranstalter stellen sicher, dass die Module inhaltlich verknüpft werden. Somit ist für die Teilnehmenden bei der Fülle der Themen der inhaltliche rote Faden gewährleistet.

Im Verlauf der Weiterbildung können einzelne Inhalte von Modulen an anderen Terminen der Weiterbildung behandelt (Tausch der Module) bzw. zusätzliche Themen aufgenommen werden. Dieses flexible Vorgehen hat sich als ein Qualitätsmerkmal der Weiterbildung herausgestellt, da somit prozessorientiert auf die Anforderungen der Gruppe eingegangen werden kann.

## **Referentinnen und Referenten**

Alle Referentinnen und Referenten der Weiterbildung besitzen langjährige Erfahrung in der Trainingspraxis und der Fortbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Den Teilnehmenden wird durch die externen Referentinnen und Referenten die Möglichkeit geboten, unterschiedliche Moderationsstile, Methoden und Ansätze interkultureller und antirassistischer Bildung zu erleben und auf die Anwendbarkeit in späteren, eigenen Seminarangeboten hin zu beurteilen. Eine Aufstellung der Kursleitung sowie der Referenten und Referentinnen der Schwerpunktmodule finden Sie im Anhang unter 9.

## **Zertifikat und Kolloquium**

Alle Teilnehmenden erhalten eine ausführliche Bescheinigung mit den Inhalten der Weiterbildung sowie nach Teilnahme an allen Modulen, einem Praxisnachweis, einem schriftlichen Bericht über die Praxisprojekte und der erfolgreichen Teilnahme am Abschlusskolloquium ein detailliertes Zertifikat, das den hier dargestellten spezifischen Ansatz der Weiterbildung spiegelt.

Das Kolloquium findet in der Gesamtgruppe statt. Zunächst werden Einzelfragen aus den unterschiedlichen inhaltlichen Bereichen der Weiterbildung beantwortet. Es folgt eine Gruppendiskussion. Am Nachmittag werden in Kleingruppen kleine Seminarbausteine aufbereitet und durchgeführt.

---

## 5. Theoretische Einordnung der Weiterbildung

### Hintergrund

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung Deutschlands liegt laut Mikrozensus 2005 des Statistischen Bundesamtes bei 15,3 Millionen bzw. knapp 19 %. Bei den Jugendlichen ist der Anteil an der Gesamtgesellschaft deutlich höher. Heterogen zusammengesetzte Gruppen gehören zum Alltag, nicht nur im Hinblick auf kulturelle Vielfalt. Die Vielfalt von Lebenswelten, Orientierungen und unterschiedlichen kulturellen Bezügen, aber auch die zunehmende Marginalisierung einzelner Gruppen führen zu Konflikten, die sowohl durch unterschiedliche Wertauffassungen als auch durch Ab- und Aufwertung bestimmter Gruppen ausgelöst werden. Diskriminierung, Ausgrenzung und im schlimmsten Fall rassistisch motivierte Gewalt verlangen konkrete Gegenstrategien und Handlungskonzepte. Institutionen des öffentlichen Bereichs sowie soziale Einrichtungen erkennen zunehmend, dass ein immer größer werdender Teil ihrer Kundinnen und Kunden bzw. Nutzerinnen und Nutzer Migrationshintergrund haben.

Vor diesem Hintergrund wird in der letzten Zeit verstärkt insbesondere von der öffentlichen Verwaltung, sozialen Diensten, Bildungseinrichtungen und ähnlichen Institutionen gefordert, neue Strategien für den Umgang mit der wachsenden Heterogenität der Gesellschaft in Deutschland zu entwickeln und in einen Prozess der interkulturellen Öffnung einzutreten. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Ausbildungsverantwortliche in Unternehmen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffentlicher Einrichtungen werden jedoch dafür immer noch nicht ausreichend qualifiziert und streben nach Wissen und Handlungskompetenz, um angemessen agieren zu können.

Interkulturelle Kompetenz wird dadurch zunehmend zu einer sozialen Schlüsselqualifikation. Zudem kann sie wichtiger Motor beim Abbau von struktureller Benachteiligung und Ausgrenzungsmechanismen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund sowie bei der Eröffnung gleicher Zugangschancen zu allen Bereichen der Gesellschaft sein. In diesem Sinne bietet die Weiterbildung eine wichtige Grundlage für kompetentes Agieren in einer Einwanderungsgesellschaft.

### Demokratie und Toleranz

Dieser Themenkomplex bildet einen von vier inhaltlichen Schwerpunkten der Weiterbildung. Mit Hilfe einzelner Übungen aus dem israelischen Bildungsprogramm ‚Betzavta‘, das ursprünglich als ‚Erziehung zu Demokratie‘ am ADAM- Institut in Jerusalem entwickelt (Maroshek- Klarman 1997) und vom Centrum für angewandte Politikforschung in München unter dem Titel ‚Miteinander- Erfahrungen mit Betzavta‘ adaptiert wurde, wird die begriffliche Auseinandersetzung mit ‚Demokratie‘ und ‚Toleranz‘ praktisch vertieft. In dieser Ausbildungsphase stellen die Referentinnen die methodischen Hintergründe der Pädagogik des israelischen Programms wie z.B. Irritationspädagogik, Dilemma-Methode und dessen konstruktivistischen Ansatz vor.

Neben der Demokratieerziehung werden ausgewählte Bereiche des Toleranzprogramms ‚Achtung (+) Toleranz‘ durchgeführt, das von der Forschungsgruppe Politik am Centrum für angewandte Politikforschung in München entwickelt wurde. Es wird zum Toleranzbegriff gearbeitet, u.a. zu Grenzen und Kriterien von Toleranz (Bertelsmann Forschungsgruppe Politik 2000).

### Rassismus - Diskriminierung

Rassismus stellt sich als komplexes soziales Phänomen dar und zeigt sich in allen gesellschaftlichen Bereichen, sowohl institutionell als auch im alltäglichen Umgang von Menschen miteinander. Rassismus präsentiert sich in den Medien, in der Wissenschaft und im Alltag und ist Bestandteil politischer Ideologien. Rassismus wird tagtäglich auf sozialer Ebene über formelle wie auch informelle Kanäle reproduziert. Die Auswirkungen von Rassismen auf Betroffene und Verantwortliche sind enorm. Rassismus liegt immer dann vor, wenn bestimmte Merkmale von Menschen (z.B. Hautfarbe, Herkunft) mit bestimmten Eigenschaften gekoppelt werden und durch diese Konstruktionen eine Abwertung praktiziert wird (in Anlehnung an AG SOS Rassismus NRW). Unter Diskriminierung wird die Benachteiligung von Menschen oder Gruppen (zumeist Minderheiten) aufgrund von Merkmalen wie politischer oder religiöser Zugehörigkeit, sozialen Gewohnheiten, sexuellen Neigungen, Sprache, Geschlecht, Behinderung o. ä. verstanden.

Mit dem Aufwachsen in der Bundesrepublik Deutschland sind Mehrheitsdeutsche weitgehend in einer Kultur der Überlegenheits- oder Dominanzkultur (Rommelspacher) -sozialisiert. Sind wir bemüht, eine Kultur der gleichberechtigten Verständigung zu

---

stärken, müssen wir uns mit den unterschiedlichen Formen, Funktionsweisen und der Geschichte von Rassismus sowie unserer eigenen individuellen Geschichte auseinandersetzen.

In der Weiterbildung wird mit den Teilnehmenden in diesem Sinne ein Antirassismustraining durch Phoenix e.V. durchgeführt sowie theoretisches Wissen vermittelt.

## **Kultur**

Die Definition von „Kultur“ orientiert sich an einem erweiterten Kulturbegriff, wie er in der modernen Kulturanthropologie verwendet wird, da es keine einheitliche wissenschaftliche Begriffsdefinition gibt.

Kultur ist ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen und Werteorientierungen, mit dem gesellschaftliche Gruppen auf strukturelle Anforderungen reagieren. Dieses gemeinsame Repertoire an Symbolen, Kommunikations- und Repräsentationsmitteln ist dynamisch in seiner Anpassung an gesellschaftliche Veränderungsprozesse. Es ist damit ein dem Wandel unterliegendes Orientierungssystem, das Wahrnehmung, Werte, das Denken und Handeln von Menschen in sozialen, politischen und ökonomischen Kontexten definiert (vgl. Handschuck, Sabine (2000): Leitlinien für eine interkulturell orientierte Kinder- und Jugendhilfe).

Diese Definition berücksichtigt kulturellen Wandel sowie innere Differenzierungen in z.B. regionale, religiöse, soziale und geschlechtsorientierte Ebenen.

## **Interkulturelle Verständigung**

Interkulturelle Verständigung bedeutet eine Verständigung zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Orientierungssysteme. Im Rahmen dieses Themenschwerpunktes beschäftigen sich die Teilnehmenden intensiv mit der Frage ihres eigenen Kulturverständnisses, ihrer eigenen kulturellen Sozialisation, mit Aspekten von interkultureller Kommunikation sowie ausgewählten idealtypischen Kulturkategorien. Die konzeptionellen Grundlagen dazu liefert das pädagogische Training „Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit“ (Handschuck/Klawe 2004).

Zentrale Themen des Moduls Interkulturelle Verständigung sind u.a. Normen und Werte, interkulturelle Kommunikation, Machtaspekte in der Kommunikation, die Vermittlung diverser Kulturkategorien (wie Individualismus - Kollektivismus, direkte und indirekte Kommunikation, Machtdistanz) und der kritische

Umgang damit. Zudem werden zahlreiche Methoden und Übungen vermittelt, die später selbst angewandt werden können.

## **Interkulturell-antirassistische Bildung**

Pädagogik, die auf dem Gegensatz zwischen Bekanntem und Fremdem und auf stereotypisierender Überbetonung interkultureller Differenz verharrt (sowie gleichzeitig Strategien zum Umgang mit diesem Fremden vermitteln will), riskiert, einer Kulturalisierung Vorschub zu leisten und Vorurteile zu stabilisieren (Jungk 2001). Gefordert ist eine reflektierte interkulturell-antirassistische Pädagogik, die nicht auf einem statischen Kulturbegriff beruht, der Kultur mit ‚national‘, ‚ethnisch‘ und ‚religiös‘ gleichsetzt, eine Pädagogik, die Voraussetzungen von Identitätsbildung der Mehrheit und Minderheit zum Gegenstand hat. Durch sie gelingt es, strukturelle Ungleichheiten von vermeintlich kulturellen Unterschieden zu unterscheiden.

## **Organisationsentwicklung / interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen**

In einem vielfältigen gesellschaftlichen Umfeld müssen sich soziale Einrichtungen, Non-Profit Organisationen und Unternehmen die Frage stellen, ob sie der gesellschaftlichen Pluralität gerecht werden und mit den bestehenden Strukturen, Prozessen und Abläufen angemessen auf die Anforderungen einer durch Vielfalt geprägten Gesellschaft ausgerichtet sind. Viele Organisationen haben zunächst mit verstärkter Personalentwicklung, also interkulturellen Trainings, auf diese Anforderungen reagiert, stellten jedoch bald fest, dass die Umsetzung erworbener Kompetenzen durch einzelne geschulte Fachkräfte häufig an den strukturellen Rahmenbedingungen ihrer Institution an Grenzen stieß (Handschuck/Klawe, 2004). Organisationen selbst, also ihre Strukturen und Abläufe, müssen sich verändern. Dies ist nur durch Organisationsentwicklung möglich. In den letzten Jahren entwickelten sich in diesem Zusammenhang Konzepte wie „Managing Diversity“ in der Wirtschaft oder „interkulturelle Öffnung“ von Organisationen im Sozialbereich.

„Interkulturelle Orientierung“ (Handschuck/Schröer 2002) bedeutet, dass Anerkennung, Wertschätzung, Offenheit und Gleichbehandlung die Leitlinien für die Organisation und die in ihr arbeitenden Menschen sind. Es geht darum, innere Einstellungen - also die

Haltung - zu verändern, mit der Menschen einander begegnen. Eine solche Haltung drückt sich im Leitbild einer Organisation aus, muss sich in den Zielen wieder finden und verpflichtet als Querschnittsaufgabe alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen hierarchischen Ebenen und in allen Bereichen.

Interkulturelle Öffnung ist die Umsetzung der interkulturellen Orientierung. Sie bedeutet eine kritische Analyse der bestehenden Strukturen und eine Organisationsentwicklung, die diese Strukturen verändert. Interkulturelle Öffnung betrifft demnach alle Bereiche einer Organisation im Sinne einer Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung. Sie ist Querschnittsaufgabe und Gesamtstrategie.<sup>6</sup>

### **Moderationsstile, TrainerInnenhaltung und Menschenbild**

Im Rahmen dieses Themenkomplexes wird der Zusammenhang zwischen vertretenem Menschenbild, Inhalten der Bildungsarbeit und didaktischem Vorgehen (z.B. Art der Moderation) thematisiert. Ziel ist es, die zukünftigen Trainerinnen und Trainer für eine möglichst stimmige Kombination dieser drei Faktoren vorzubereiten. Es werden vier verschiedene Menschenbilder - vom Eigenschaftsmodell bis zum Systemmodell - sowie deren Ursprünge, Vertreter, Begrenzungen und Schwierigkeiten vorgestellt. Klassische Moderationstechniken werden mit einem demokratischen Moderationsstil auf der Basis einer geeigneten pädagogischen Haltung für die interkulturelle und antirassistische Bildung kontrastiert. Des Weiteren wird der Zusammenhang zwischen dem persönlichen Erfahrungshintergrund der Teilnehmenden und dem Gruppenprozess thematisiert.

### **Training**

Die Weiterbildung verwendet den Begriff Trainer bzw. Trainerin und Training, weil er sich in der außerschulischen Bildung sprachlich durchgesetzt hat. Dennoch meint „Training“ für uns nicht das Einüben oder Trainieren „richtiger“ Verhaltensweisen, sondern das Sensibilisieren für interkulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie für Machtstrukturen und Diskriminierung. Das Augenmerk soll auf die Chancen demokratischer Prozesse zur Gestaltung einer gerechten und Vielfalt anerkennenden Gesellschaft gelenkt werden.

<sup>6</sup> vgl. Broschüre „Interkulturelle Öffnung – warum eigentlich?“ von LIDIA, 2007

## **6. Evaluationsergebnisse**

Die Weiterbildung in MigraNet wurde durch kontinuierliche Selbstevaluation im Rahmen der einzelnen Module in Form von verschiedenen Methoden (Gruppingespräche, partizipative Evaluation<sup>7</sup>, Einzelevaluation etc.) und durch Telefoninterviews sechs Monate nach Beendigung des Lehrgangs evaluiert. Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Auswertung skizziert.

### **Teilnehmende: Vorerfahrungen, Erwartungen und Bewertungen**

Die Teilnehmenden hatten unterschiedliche Vorerfahrungen auf den mit der Weiterbildung adressierten Feldern der interkulturellen Trainings und Organisationsberatung. Die Tätigkeitsfelder umfassten sowohl Leitungsaufgaben als auch operative Aufgaben. Die Teilnehmer/Innen verfügten über unterschiedliche, zumeist akademische Bildungshintergründe. Die Motivation zur Teilnahme war einerseits die Verwendbarkeit des in der Weiterbildung vermittelten Wissens und der erworbenen Kompetenzen, andererseits Aspekte der persönlichen (Selbst-) Erfahrung in der Auseinandersetzung mit den Weiterbildungsthemen. Darauf bezogen gab es unterschiedliche Umgangs-, Erfahrungs- und Verarbeitungsweisen mit den Weiterbildungsinhalten: Die Bandbreite reichte von der Aneignung von „Tools“ bzw. Techniken über die Hinterfragung der eigenen Persönlichkeit bis hin zur Einübung von beruflich-praktischen Handlungsweisen. Die kritische Selbstreflexion des eigenen Handelns ist ein beabsichtigter Effekt, der jedoch zunächst auch zu Verunsicherungen führen kann: Kann ich hier schon adäquat als Trainer bzw. Trainerin agieren? Die Arbeit an dieser Frage ist auch eine wesentliche Aufgabe der Begleitung der Praxiselemente der Weiterbildung.

Die herkunftskulturell heterogene Zusammensetzung der Teilnehmendengruppe wurde durchgängig als Vorteil wahrgenommen. Die bzgl. kultureller Hintergründe gemischte Gruppe bot Gelegenheit, die Weiterbildungsinhalte nicht nur als Bestandteil der (Arbeits-)Welt jenseits des Ausbildungszusammenhangs zu erfahren, sondern Teile der zu bearbeitenden Problemstellungen im Kontext der Gruppe exemplarisch selbst zu erfahren. Es wurden hier auch Konfliktlinien sichtbar, zum einen Unterschiede in sprachlichen Kompetenzen und dementsprechender Integration in die Gruppe und zum anderen die Auseinandersetzung mit diskriminierenden Strukturen

<sup>7</sup> Entwickelt durch das Centrum für angewandte Politikforschung

in der Gesellschaft, die innerhalb der Weiterbildungsgruppe nicht aufgelöst werden können.

Die Mehrheit der Teilnehmenden sah eine berufliche Entwicklungsperspektive kurzfristig eher im Bereich Training als im Bereich Organisationsberatung. Gleichzeitig wurde Kritik an Trainings als alleiniger Maßnahme geäußert, falls sie nicht in Strategien der Organisationsentwicklung eingegliedert sind. Die Verzahnung beider Bereiche in der Weiterbildung wurde deshalb begrüßt.

Die inhaltliche Qualität, die Praxismodule, die Referenten und Referentinnen sowie die Begleitung und organisatorische Durchführung der Weiterbildung wurden von allen Befragten durchweg als sehr gut eingestuft. Einzelne Teilnehmende wünschten sich eine noch tiefere Begleitung der eigenen „Flugstunden“. Die Zertifizierung durch ein abschließendes Kolloquium wurde als hilfreich empfunden.

## ***Nachhaltigkeit und (qualifikatorische) Effekte***

Die Teilnehmenden berichteten über eine Vielzahl von Nachhaltigkeitseffekten auf drei Ebenen - der persönlichen und berufsqualifikatorischen Ebene, der Netzbildung und der interkulturellen Öffnung von Organisationen. Konkret wurden folgende Effekte der Weiterbildung benannt:

- Sensibilisierung und Qualifizierung der Teilnehmenden für Fragen der Diskriminierung und Probleme der interkulturellen Öffnung von Organisationen
- Anregungen zur beruflichen Weiterentwicklung der Teilnehmenden mit Ausrichtung auf das Feld interkulturelle Öffnung / Antidiskriminierung
- Bildung von Netzwerken, strategischen und operativen Partnerschaften auf der Ebene der Teilnehmenden sowie der beteiligten Organisationen und Partner
- Initiierung von Prozessen interkultureller Öffnung auf der operativen Ebene:
  - Orientierung von Teamarbeit an Fragen der Interkulturalität
  - Durchführung von Trainings mit Ausbildern / Ausbilderinnen im Handwerk
  - Interkulturelle Öffnung in der Qualifizierungsarbeit mit Migrant/innen
  - Schulungen von Sachbearbeitern bzw. Sachbe-

- arbeiterinnen in der Arbeitsvermittlung
- Workshops mit Führungskräften und Personalberater/innen im Rahmen von Zukunftswerkstätten

## **7. Weiterentwicklung und Ausblick**

Die Weiterbildung wird kontinuierlich weiterentwickelt. So wurde im Modul Antirassismus das Antirassismustraining zeitlich ausgeweitet. Zudem wurde die Weiterbildung inhaltlich durch das Programm „Ohne Angst verschieden sein“ ergänzt. Dieses Modul findet in Karaburun in der Türkei statt und ermöglicht den Teilnehmenden, sich selbst in einer nicht vertrauten, fremden Umgebung zu begegnen und zu reflektieren, wie jede/r einzelne mit dieser Erfahrung umgeht. Diese Erfahrungen können die Teilnehmenden später in die eigene Praxis einbringen und Übungen aus dem Programm anwenden.

Neben den inhaltlichen Veränderungen erfährt die Weiterbildung eine zusätzliche Bereicherung durch die Zusammenarbeit mit einerseits bereits bewährten und etablierten Referentinnen und Referenten und andererseits Referentinnen und Referenten, die neue Impulse in die Weiterbildung einbringen. Auch hier arbeitet LIDIA zusammen mit dem Studienzentrum Josefstal an einer kontinuierlichen Qualitätsverbesserung.

Auch örtlich hat sich eine Veränderung ergeben. Die Module finden nun in Josefstal am Schliersee, in Höchst im Odenwald sowie in Karaburun/Türkei statt.

Die „Weiterbildung zum/zur Trainer/in und Berater/in für Interkulturelle Verständigung“ findet ab Oktober 2008 zum 5. Mal statt.

---

## 8. Veranstalter und Kooperationspartner

Veranstalter der Weiterbildung sind:

- LIDIA – interkulturelle Bildung und Beratung. Träger ist der VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.: LIDIA bietet Trainings und Weiterbildungen zu den Themen Interkulturelle Verständigung sowie Antirassismus, Antidiskriminierung, Demokratie- und Toleranzerziehung an. Zudem berät LIDIA Organisationen im Prozess der interkulturellen Öffnung. Dabei bildet die Verknüpfung der oben genannten inhaltlichen Bereiche den Kern des Verständnisses von interkultureller Arbeit bei LIDIA. Ansprechpartner ist Herr Jakob Ruster.
- Studienzentrum für evangelische Jugendarbeit in Josefstal e.V.: Das Studienzentrum widmet sich als bundesweites Fort- und Weiterbildungsinstitut verschiedenen Schwerpunkten im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und den dort engagierten Personen. Themen sind u.a. Jugendarbeit und Schule, Computermedienpädagogik, Jugendkulturarbeit, Jugendsozialarbeit, Psycho- und Bibliodrama, Themenzentrierte Interaktion (TZI), Jugend und Religion, Theologie, Spiritualität. Schwerpunkte bilden die Bereiche interkulturelles und interreligiöses Lernen, Demokratie- und Toleranzerziehung. Ansprechpartnerin ist Frau Marina Khanide.

In Kooperation mit der:

- Akademie Führung & Kompetenz am Centrum für angewandte Politikforschung (CAP): Die Akademie ([www.cap-akademie.de](http://www.cap-akademie.de)) ist am Centrum für angewandte Politikforschung (CAP) der Ludwig-Maximilians-Universität München angesiedelt. Der Fokus liegt auf Aus- und Weiterbildungen sowie Beratung für Entscheidungsträger. Für diese werden praxisrelevante Konzepte und Handlungsempfehlungen auf der Basis wissenschaftlicher Forschung angeboten. Die Themenbereiche umfassen Stärkung von Konflikt- und Entscheidungskompetenz, Förderung von Partizipation und politisches Wissen. Daneben entwickelt die Akademie am CAP eigene Konzepte zu Evaluation, Lerntheorie und Didaktik und ist in diesen Bereichen gutachterisch tätig. Ansprechpartner ist Herr Florian Wenzel.

sowie mit:

- Institut interkulturelle Qualitätsentwicklung München GbR, [www.i-iqm.de](http://www.i-iqm.de)
- Phoenix e.V. Duisburg, [www.phoenix-ev.org](http://www.phoenix-ev.org)
- Riesner & Braun Consulting Berlin, [www.rbc-berlin.de](http://www.rbc-berlin.de)

## 9. Leitung, ReferentInnen

### *Kursleitung*

Marina Khanide: Dipl. Sozialpädagogin, interkulturelle Trainerin mit Migrationshintergrund, Trainerin für internationale Demokratie- und Toleranzprogramme, freie Mitarbeiterin beim Studienzentrum für evangelische Jugendarbeit in Josefstal und von 1995-2006 freie Mitarbeiterin am CAP - Centrum für angewandte Politikforschung der Ludwig Maximilians Universität München. Autorin des Handbuchs „Ohne Angst verschieden sein“. Lehrbeauftragte an der evangelischen Fachhochschule Nürnberg.

Franziska Szoldatits: Dipl. Sozialpädagogin, M.A. in Interkultureller Kommunikation, pädagogische Referentin bei LIDIA. Mitarbeiterin der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München. Interkulturelle und Betzavta -Trainerin. Zuvor tätig in der Personalentwicklung der Siemens AG.

Die Kursleitung begleitet die Weiterbildung kontinuierlich und verknüpft die Inhalte der einzelnen Module.

### *ReferentInnen der Schwerpunktmodule*

Austen P. Brandt: Begründer und Vorsitzender des bundesweiten Vereins Phoenix e.V. - Für eine Kultur der Verständigung. Trainer für Anti-Rassismus-Trainings und Empowerment-Trainings für People of Colour.

Sabine Handschuck: Dipl. Sozialpädagogin und Theaterpädagogin. Interkulturelle Personal-, Organisations-, und Qualitätsentwicklung. Interkulturelle Trainerin. Lehrbeauftragte an Fachhochschulen in München und Hamburg. Autorin des Trainings-Handbuchs für Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit.

Silke Riesner: geschäftsführende Gesellschafterin bei Riesner & Braun Consulting, Berlin. Dipl.-Pädagogin, Supervisorin / Coach, Systemische Organisationsberaterin, langjährige Erfahrung als selbstständige Organisationsberaterin und Trainerin in der Personal- und Organisationsentwicklung sowie im Bereich Changemanagement.

Florian Wenzel: Mitarbeiter am Centrum für angewandte Politikforschung (CAP München). Arbeitsschwerpunkte: Toleranz- und Demokratie-Lernen, Wertschätzende Prozess- und Projektbegleitung, Partizipative Evaluationsverfahren.

---

## 10. Quellen

- Internet: [www.lidia-bayern.de](http://www.lidia-bayern.de) unter „Weiterbildung“ sowie Webseiten der Partner (s.o.).
- LIDIA Bayern (2007): „Interkulturelle Öffnung – warum eigentlich“. Broschüre LIDIA Bayern, erhältlich bei LIDIA oder unter [www.lidia-bayern.de](http://www.lidia-bayern.de) unter „Downloads“
- Schuster, Silke / Khanide, Marina (2006): Interkulturell-antirassistische TrainerIn“ für Fachkräfte aus sozialer Arbeit, beruflicher Ausbildung und Betrieb. In: Bundeszentrale für politische Bildung, Reiberg, Ludger (Hg.): Berufliche Integration in der multikulturellen Gesellschaft. Bonn. (Dokumentation des ersten Durchgangs der Weiterbildung)
- Arbeitsgruppe SOS-Rassismus NRW (1997): Rassismus begreifen. Was ich immer schon über Rassismus und Gewalt wissen wollte. Villigst: Eigenverlag
- Bertelsmann Forschungsgruppe Politik (Hg.) (2000): Toleranz. Grundlagen für ein demokratisches Miteinander. Gütersloh: Verlag Bertelsmann-Stiftung
- Handschuck, Sabine / Klawe Willy (2004): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Weilheim, München: Juventa-Verlag
- Jungk, Sabine (2001): Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Ämter – eine Herausforderung für die Einwanderungsgesellschaft. In: Riehle, Eckardt (Hg.): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag. S. 95-115
- Landeshauptstadt München, Sozialreferat /Stadtjugendamt (Autorin: Handschuck, Sabine) (2000): Leitlinien für eine interkulturell orientierte Kinder- und Jugendhilfe erhältlich über [www.muenchen.de](http://www.muenchen.de)
- Rommelspacher, Birgit (1998): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin: Orlanda Frauenverlag
- Ulrich, Susanne / Henschel, Thomas R. / Oswald, Eva (3. Aufl. 2001): Miteinander – Erfahrungen mit Betzavta. Ein Praxishandbuch auf der Grundlage des Werkes „Miteinander“ von Uki Maroshek-Klarmann. Gütersloh: Verlag Bertelsmann-Stiftung
- Ulrich, Susanne / Wenzel, Florian M. (2003): Partizipative Evaluation. Ein Konzept für die politische Bildung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann-Stiftung. Erhältlich außerdem unter [www.cap-lmu.de](http://www.cap-lmu.de)



Impressum © Dezember 2007

Herausgeber LIDIA - interkulturelle Bildung und Beratung; Träger: VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.

Kontakt LIDIA - Interkulturelle Bildung und Beratung  
VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.  
Landwehrstr. 35 Tel. 089 - 4190 2728 info@lidia-bayern.de  
80336 München Fax 089 - 4190 2727 www.lidia-bayern.de



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



**Bundesagentur für Arbeit**