



DREI JAHRZEHNTE RAA BERLIN

Rückblicke, Schwerpunkte, Visionen

BR



Grußwort	3	Gemeinsam starkgemacht – für eine vielfältige und demokratische Jugend	45
Zum Geleit	7		
Rückblicke	11	Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung	49
„... ruhige Arbeitsphasen gab es nie“: Wegmarken und Meilensteine der RAA Berlin	13	Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Wie der Ansatz entstand	50
Schwerpunkte	27	Von der Interkulturellen Öffnung der Institutionen zur Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung: Ein Perspektivenwechsel	54
Partizipation und Bildungsgerechtigkeit	29	Arbeit nach innen: Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung als gemeinsamer organisationaler Veränderungsprozess	59
Schülerclub ▶ Schulclub ▶ Jugendarbeit an Schule: Vom Modellprogramm zur Regelfinanzierung	30		
Griffbereit und Rucksack: Mehrsprachigkeit in der Familienbildung	33		
Die Werkstatt: Familie, Schule und Jugendhilfe gemeinsam denken	36		
Empowerment	39	Visionen	65
Rom*nja Schulmediation: Bildungsgerechtigkeit und Empowerment für rassismuserfahrene junge Menschen	40	Projektarbeit im Kontext gesellschaftlicher Marginalisierungen: Überlegungen für eine intersektionale Teilhabegerechtigkeit in diskriminierungskritisch arbeitenden Trägern	67
MORGEN: Miteinander organisieren für eine rassismuskritische und gewaltfreie Erziehung	43	Dank	75
		Impressum	76

GRUSSWORT

Stefan Vogt, Stellvertretender Geschäftsführer der Freudenberg Stiftung

Liebes Team der RAA Berlin, liebe Leserin*, lieber Leser*, zu drei Jahrzehnten Trägerarbeit gratulieren wir euch ganz herzlich! Diese sind ein gutes Alter, um auf das bisher Erlebte zurückzuschauen und noch große Pläne für die Zukunft zu schmieden.

Eure Geschichte ist auch eng mit unserer eigenen verbunden. Sie geht auf ein Modellprojekt zur beruflichen und sozialen Eingliederung von Jugendlichen mit Rassismus- und Ausgrenzungserfahrungen zurück, das 1979 – noch vor unserer Stiftungsgründung – von Familiengeschaftern und dem Unternehmen Freudenberg initiiert und gefördert wurde. Aus diesem Modellprojekt entstanden die „Regionalen Arbeitsstellen

zur Förderung ausländischer Kinder und Jugendlicher“ (RAA), zunächst nur in Westdeutschland.

Im Jahr 1991 nahm die RAA Berlin als erste RAA in Ostdeutschland ihre Arbeit auf. Sie wurde gegründet, als in Berlin noch getrennte Verwaltungen für Ost und West zuständig waren, die den Rassismus im Osten nicht wahrhaben wollten; als der Osten Berlins oft gar nicht mitgedacht wurde, wenn von den „neuen Bundesländern“ die Rede war. Die RAA Berlin wollte eine mutige, visionäre Antwort auf die herrschenden Zustände finden und die Probleme ernstnehmen, ihnen aber mit Zuversicht und Strategie etwas entgegensetzen.

Später folgten insgesamt 20 Städte in Ostdeutschland dem Berliner Modell – jede RAA mit ihren eigenen

Schwerpunkten, aber alle mit dem gemeinsamen Ziel, das demokratische Zusammenleben und gleichberechtigte Bildungschancen zu stärken und dafür Angebote für schulische, außerschulische und kommunale Zielgruppen in unterschiedlichen Lebensbereichen zu entwickeln. Für alle hatte die RAA Berlin eine Schlüsselrolle als Impuls- und Ratgeberin, die sie bis heute als Koordinatorin der Bundesarbeitsgemeinschaft der RAA behalten hat.

Auch andere Meilensteine haben wir gemeinsam erreicht und so manchen großen Stein ins Rollen gebracht. In enger Verbindung zur RAA Berlin sind unter Mitwirkung der Freudenberg Stiftung Organisationen wie die Amadeu Antonio Stiftung und die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung entstanden und großgeworden. Zusammen haben wir 2006 am Campus Rütli in Berlin-Neukölln das Modell für den ersten Programort *Ein Quadratkilometer Bildung* entwickelt. Heute ist aus dem Programm, das auf Bildungsnetzwerke in armutsbelasteten Gegenden setzt, eine eigenständige Stiftung mit bundesweit 13 und bald noch mehr Stand-

orten geworden. Der Campus Rütli, der einst wegen eines „Brandbriefes“ in Verruf geraten war, gehört längst zu den gefragtesten Schulen im Bezirk.

Die progressiven Sprachbildungsprogramme *Rucksack* und *Griffbereit* für Schule und Kita, die schon auf die Förderung der Familiensprachen und Zusammenarbeit mit den Eltern setzten, als bestimmte Herkunftssprachen noch als Hindernis für den schulischen Erfolg von Kindern und Jugendlichen betrachtet wurden, hat die RAA Berlin maßgeblich weiterverbreitet und qualifiziert. Im Rahmen einer gemeinsamen Kooperationsvereinbarung mit dem Bezirksamt Berlin-Mitte und der Senatsverwaltung konnten wir den Ansatz in den vergangenen Jahren noch mehr verankern. Seit Sommer 2022 wird nun auch endlich die Landeskoordinierung beider Programme aus Landesmitteln finanziert – eine Anerkennung der jahrelangen Arbeit der RAA Berlin in diesem Bereich.

Auch bei der Stärkung der Bildungs- und Teilhabechancen von Sinti*innen und Rom*innen – einem weiteren Kernanliegen der Freudenberg Stiftung seit unserer Gründung, das von Staat und mehrheitsdeutscher

Zivilgesellschaft über Jahrzehnte sträflich vernachlässigt wurde – hat die RAA Berlin mit der Roma-Schulmediation eine wichtige Vorreiterrolle eingenommen. Von eurer Arbeit profitieren unsere Partner*innen bis ins krisengeschüttelte Bosnien, und sie hat den Grundstein für eine flächendeckende Verbreitung der Roma-Schulmediation in Nordrhein-Westfalen gelegt.

Wir könnten noch vieles aufführen, es aber auch kurz machen: Was eure Arbeit auszeichnet, war und ist, dass ihr dort hinschaut, wo andere weg- oder noch nicht hinsehen. Ihr versteht es, auf dem Fundament eurer langjährigen Erfahrung Antworten auf immer neue Herausforderungen und Fragen zu finden, sei es, wie Organisationen diverser werden, wie muslimische Jugendarbeit aussehen oder der in Deutschland vernachlässigte anti-Schwarze Rassismus angegangen werden kann. Eure Expertise ist heute bei drängenden Themen von Staat und Zivilgesellschaft gleichermaßen gefragt, eure Strahlkraft mittlerweile bundesweit. Dabei ist es euch immer wichtig, dass ihr das, was ihr in der Gesellschaft verändern wollt, auch selbst nach innen lebt und

eine institutionelle Haltung pflegt, die genau auf diesen Werten und Prinzipien basiert.

In drei Jahrzehnten habt ihr vieles erreicht. Mit hoher Anerkennung und großem Dank blicken wir auf eure Arbeit. Leider können wir nicht sagen, ihr habt euch überflüssig gemacht: Die Herausforderungen sind heute zum Teil andere, aber längst nicht geringer geworden. Gerade in Zeiten wie diesen, in denen von mehreren Seiten an den Pfeilern der Demokratie gesägt wird, sind wir froh, euch als verlässliche, fähige und erfahrene Partnerin an unserer Seite zu wissen und mit euch an unserer gemeinsamen Vision einer demokratischen, chancengleichen Gesellschaft festzuhalten! Alles Gute!

ZUM GELEIT

Katja Kinder, Geschäftsführende der RAA Berlin

Jubiläen geben uns die Möglichkeit der Reflexion. Sie erlauben uns, zurückzuschauen auf das, was entstanden ist, was sich als kontinuierlicher roter Faden zeigt, und was uns ausmacht, aber auch, wovon wir uns verabschieden. Es geht also nicht nur um das Feiern, sondern immer auch um die Möglichkeit des Innehaltens.

Die RAA Berlin wurde kurz nach dem Mauerfall und der deutsch-deutschen Vereinigung von Anetta Kahane und Mitstreiter*innen der Freudenberg Stiftung gegründet, weil die gesellschaftlichen Miss-/Verhältnisse es erforderlich machten. Bis heute sinnstiftend ist der Gedanke, demokratische Prozesse zu stärken. Dabei ist die Frage zentral, an welcher Stelle und auf welche Weise wir dies tun wollen. Wenn wir davon ausgehen, dass

Antisemitismus, Rassismus, Hetero-/Sexismus und weitere Ismen in ihren Verflechtungen tragende Missstände einer dominanten bundesdeutschen Identität repräsentieren, dann müssen wir danach fragen, woher diese Missstände kommen, wie sie in unsere Köpfe und Herzen gelangen, und warum sie dort bleiben. Wir müssen danach fragen, warum wir noch immer ein geschlechterbasiertes Lohngefälle haben, warum Mehrsprachigkeit im bundesdeutschen Schulsystem eine Seltenheit ist und Kinder nach der Herkunft der Elternpersonen eingestuft werden, oder warum sich eine hohe gesellschaftliche Diversität nicht angemessen in staatlichen Institutionen widerspiegelt.

Alle diese Fragen bestimmen unsere Lebensrealitäten, weil sie ihre Wirkung in allen gesellschaftlichen Bereichen



entfalten. Gesellschaftliche Missstände liegen also nicht, wie gern behauptet, in einer unveränderlichen „Natur“ begründet, sondern sie werden von Menschen *gemacht*, immer wieder hergestellt und damit normalisiert. In der Regel werden sie auf einzelne Personen bezogen, genauer: individualisiert, und nur selten erfolgt ein systemischer Blick, der seine Aufmerksamkeit auf die zahlreichen, gleichzeitig wirkenden strukturellen Ungleichheiten richtet.

Um Missstände überhaupt wahrnehmen zu können, braucht es viele verschiedene Blickrichtungen, viele verschiedene Erfahrungen und viele verschiedene Ansatzpunkte. Unser Arbeitsverständnis ist deshalb in allen Bereichen darauf ausgerichtet, Teilhabegerechtigkeit umzusetzen und eine Vielfalt von Perspektiven einzubeziehen. Wir möchten Sie mit unserer Broschüre einladen, unseren „Werdungen“ zu folgen und die Arbeit der RAA Berlin besser kennenzulernen. Dazu stellen wir Ihnen eine Auswahl unserer Schwerpunkte vor. Als RAA Berlin sind wir in einem ständigen Lern- und Reflexionsprozess. Dies zeigt sich an dem, was wir als

Visionen bezeichnen: neue Arbeitsbereiche und Themenschwerpunkte ebenso wie veränderte Setzungen und Synergien.

Auch für die nächsten dreißig Jahre gilt: Wir bleiben „in Bewegung“!



RÜCKBLICKE



„... RUHIGE ARBEITSPHASEN GAB ES NIE“: WEGMARKEN UND MEILENSTEINE DER RAA BERLIN

Fragen an Anetta Kahane, Sascha Wenzel und
Dr. Andrés Nader (ehemalige Geschäftsführende) sowie Katja Kinder (derzeitige Geschäftsführende)

Die RAA Berlin entstand 1991 – zwei Jahre nach dem Mauerfall und ein Jahr nach der deutsch-deutschen Vereinigung. Warum war das notwendig?

Anetta Kahane: Im Zuge der Wendezeit wurde deutlich, dass Ostdeutschland ein riesiges Problem mit Rassismus hat. Deshalb habe ich in Zusammenarbeit mit Christian Petry von der Freudenberg Stiftung die RAA Berlin gegründet. Petry war Ende der 1970er Jahre maßgeblich an der Entwicklung der RAAs in Westdeutschland beteiligt gewesen, deren Arbeit sich stark an das Thema Schulöffnung und Schulentwicklung knüpfte. Die Integration von Kindern mit Migrationserfahrung – das zweite A in RAA stand ja damals für

„Ausländerfragen“ – ließ sich aber nicht ohne Weiteres auf ostdeutsche Verhältnisse übertragen.

Für uns ging es weniger um „Integration“, als vielmehr darum, die Gesellschaft insgesamt für Öffnung und Offenheit zu sensibilisieren. Deshalb wollte ich auch nicht nur mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, sondern hatte einen größeren gesellschaftspolitischen Anspruch. Der Ansatz, aus der Schule heraus Gesellschaft zu verändern, war und ist sehr wichtig. Ich finde aber nach wie vor, dass wir weiter schauen müssen: Was ist an gesellschaftspolitischen Veränderungen notwendig – im Stadtbezirk, in der Stadtgesellschaft oder auch grundsätzlich in der Republik? Wenn wir in der Praxis

auf ein Problem stoßen, das „Neonazis“ heißt, dann ist das sowohl ein politisches als auch ein schulisches Thema, ein Thema sowohl für die Nachbarschaft als auch für die Lehrer*innenkonferenz.

Wir haben deshalb relativ schnell damit angefangen, Netzwerke und Strukturen in Ostdeutschland aufzubauen. Wir haben abgetastet, was geht und was nicht geht mit Blick auf Community-Education und Schulentwicklung. Um die Wendezeit herum und auch Anfang der 1990er Jahre kamen viele geflüchtete Menschen aus Osteuropa, deren Kinder Berliner Schulen besuchten. Wir fingen damit an, Projektwochen zu veranstalten – eine Form der Vermittlung, die im Osten vorher gar nicht bekannt gewesen war, aber gut funktioniert hat. Nach den rassistischen Ausschreitungen in Hoyerswerda (1991) und Rostock-Lichtenhagen (1992) fingen wir an, uns ganz dezidiert mit massiven Formen von Rassismus zu beschäftigen und haben uns bei der Bekämpfung von Rechtsextremismus positioniert. Für uns stellte sich die Frage: Wie können wir darauf reagieren? Wir haben die „Schülerclubs“ entwickelt, eine

Form der partizipativen Demokratiearbeit mit jungen Menschen, die Schule, Jugendarbeit und soziales Umfeld miteinander verknüpft. Die Idee damals war, nicht so sehr in einzelnen Projekten tätig zu werden oder eine kleinteilige Strategie zu erarbeiten, sondern die Stadtgesellschaft im Blick zu behalten und das größere Ganze zu sehen.

Wenn man sich nicht traut, hinzugucken und Verknüpfungen herzustellen, kann eine solche Arbeit schnell kontraproduktiv werden. Der Beginn unseres Engagements fiel ja in eine Zeit, die wir die „Baseballschläger-Jahre“ nannten. Das war ein Grund mehr, weshalb es Mitte der 1990er Jahre zur Gründung von unterschiedlichen Projekten innerhalb und im Umfeld der RAA Berlin kam, die sich ganz explizit mit Rechtsextremismus und Rassismus beschäftigt haben. Rückblickend bin ich sehr froh, dass wir die RAA Berlin ins Leben gerufen haben, dass wir die Schule in die Pflicht nehmen und eine Infrastruktur etablieren konnten, die (nicht nur) in Ostdeutschland ein größeres gesellschaftspolitisches Feld abgedeckt hat. Als ich die

Organisation nach ungefähr zehn Jahren verließ, gab es über zwanzig RAAs in Ostdeutschland und die RAA Berlin hatte circa achtzig Mitarbeiter*innen.

Hat sich in den ersten zwei Jahrzehnten die Arbeit der RAA Berlin verändert? Gab es besondere Problem- oder Spannungsfelder?

Sascha Wenzel: Wer eine Institution gründet, geht vermutlich davon aus, dass diese irgendwann unbelastet ihre Arbeit machen kann. Für die RAA Berlin traf das nie zu. Das hat mit den Themen zu tun, die Anetta genannt hat, aber auch mit dem immer geringer werdenden staatlichen Interesse an bestimmten gesellschaftspolitischen Entwicklungsprozessen. Solche Prozesse waren im Fall der RAA Berlin mit brisanten, aber meist „randständigen“ Arbeitsfeldern verbunden, deren grundlegende Bedeutung nur bedingt wahrgenommen wurde. Sich im Feld solcher „Randprobleme“ bei gleichzeitiger Abnahme staatlicher und damit auch finanzieller Aufmerksamkeit zu bewegen und auf gesellschaftliche Veränderungen hinzuwirken, ist nicht leicht. Wir schaff-

ten es zwar, unsere Themen sukzessive in den Blick zu rücken. Aber damit stieg auch unser Finanzierungsdruck. Dass wir mehr und mehr Gelder über Projektarbeit akquirieren mussten, hat unsere Situation nicht sicherer gemacht. Im Gegenteil. Wir hatten immer weniger Menschen, die sich um die Organisation selbst kümmern konnten, weil alle in voller Projektverantwortung standen. Man könnte sagen: Unser Spannungsfeld in den ersten beiden Jahrzehnten bestand aus der Schwierigkeit des Erhaltens der Organisation und der gleichzeitigen Bearbeitung von Themen, die drängend und allgegenwärtig waren, aber in der Gesellschaft kaum als Probleme akzeptiert wurden. In dieser Zeit haben Mitarbeitende der RAA Berlin im wahrsten Sinne des Wortes ihre Haut hingehalten, haben als sichtbare Personen eingestanden für unsere Themen, und mussten gleichzeitig eine Organisation am Leben halten.

Einen klassischen Institutionenaufbau, wie er manchmal in der Organisationsentwicklung beschrieben wird – frei nach dem Motto: Man muss etwas nur kräftig anschieben und dann kommt der Punkt, an dem alles quasi

„Bei der RAA Berlin fühle ich mich sicher und unterstützt.“

Zeinab Khalife

„von allein“ funktioniert – hat es bei uns nie gegeben. Es gab auch niemals den Moment, in dem wir gelassen ein inhaltliches Programm hätten entwickeln können. Wir mussten auf die gesellschaftlichen Zustände reagieren.

Anetta Kahane: Auf der anderen Seite gab es wichtige und durch die Politik geförderte Ansätze, die unsere Arbeit erleichtert, aber die wir durch unsere Arbeit auch geprägt haben. Im Bund-Länder-Programm „Demokratie lernen und leben“ (2002-2007) beispielsweise bestand die Möglichkeit für die Zivilgesellschaft, auf Bundes- und Landesebene Bildungsreformen zu betreiben und das Schulleben zu demokratisieren. Das war ein wichtiges Zeichen gegen Gewalt, Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus, ist aber leider eingestellt worden. Auch das Programm „Civitas – initiativ gegen Rechtsextremismus in den neuen Bundesländern“ (2002-2006) war bedeutsam für unsere Arbeit. Es war nach dem im Jahr 2000 verübten antisemitischen Anschlag von Düsseldorf ins Leben gerufen worden und unterstützte die Etablierung einer zivilgesellschaftlichen Infrastruktur zur Beratung von Opfern rechter Gewalt und zur Beratung von Kommunen in

diesem Themenfeld. So konnten Mobile Beratungsteams (MBT) und Opferberatungsstellen in Ostdeutschland aufgebaut und regional kleinere Initiativen gefördert werden. Der Paradigmenwechsel weg von den Täter*innen hin zu den Opfern und hin zu einer Stärkung der demokratischen Zivilgesellschaft war ein wirklich großer Schritt, um Rechtsextremismus zu bekämpfen, und damals überhaupt nicht selbstverständlich.

Ab 2015 wurde in der RAA Berlin mit verschiedenen internen und externen Mitstreiter*innen der Schwerpunkt der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung erarbeitet und in der weiteren Arbeit etabliert. Wie ist es dazu gekommen?

Dr. Andrés Nader: Im Rückblick würde ich sagen, es war der Impuls, Verbindungen herzustellen. Als ich 2012 die Geschäftsführung übernahm, gab es drei gesetzte Schwerpunkte, die als gleichwertige Bereiche konzipiert waren: Demokratie, Bildung, Integration. Meine Idee war da eine andere. Für mich war Demokratie die wesentliche Grundlage – und alles andere ergab sich daraus.

„Ich fühle mich bei der RAA Berlin gesehen und arbeite gerne in einer Organisation, in der Diversität wertgeschätzt und zum Thema gemacht wird.“

Ekpenyong Ani

Das ließ sich allerdings nur schwer kommunizieren. Die damalige Schwerpunktsetzung folgte einer Projekt- und Förderlogik, während meine Überlegung eher der Frage entsprang: Worum geht es *eigentlich*? Was ist das Verbindende? Für mich hatten die Projekte der RAA Berlin viel Potenzial und Praxiswissen, aber sie waren im Kontext der Organisation irgendwie „verstreut“. Damit habe ich anfänglich gerungen, aber ich glaube, das verbindende Moment war und ist die Suche nach einer inklusiven demokratischen Kultur.

Insofern passte es gut, dass wir 2015 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragt wurden, Standards für die „interkulturelle Öffnung“ von Institutionen zu entwickeln. Es hat natürlich einen Grund, weshalb wir das Ganze schon zu jenem Zeitpunkt als Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung bezeichnet haben, denn unser Ansatz ist ganzheitlich und mehrdimensional. Es geht uns darum, die Gesellschaft aus einer diskriminierungskritischen Perspektive zu betrachten. Zu schauen, wo und in welcher Weise Ausschluss stattfindet – zum einen in gesellschaftlichen Zusammenhängen, zum

anderen aber auch mit Blick auf Förderpolitiken, Zugänge und Barrieren. Der von uns entwickelte Ansatz der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung ist nicht auf Berlin oder Deutschland beschränkt, er kann in jeden Kontext übersetzt werden. So wie eben auch demokratische Kultur in jeden Kontext übersetzt werden kann.

Wenn ich das auf Anettas Gedanken beziehe, dann ging und geht es um die Suche danach, was dabei hilft oder es möglich macht, gesellschaftliche Diversität anzuerkennen und – wenn auch auf andere Art – nicht die Täter*innen zu zentrieren, sondern die vielfältigen ausschließenden gesellschaftlichen Strukturen. Diskriminierung hat immer mit einer gesellschaftlichen Situation, einer bestimmten Ordnung zu tun. Der Begriff der Organisationsentwicklung nähert sich dem insofern an, als Organisationen und Institutionen diese Ordnung re/produzieren. Dort diversitätsorientiert anzusetzen und sich mit den unterschiedlichen strukturellen Auswirkungen für unterschiedliche Menschen bzw. unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen auseinanderzusetzen, ist ein langwieriger, aber lohnender Prozess.

Wie ist der derzeitige Stand der RAA Berlin?

Katja Kinder: Es berührt mich, dass auch nach über drei Jahrzehnten viele unserer Arbeitsschwerpunkte im Kern erhalten geblieben sind. Die Projekte und Themen sind vielfältiger geworden, aber es gibt diese gesellschaftlichen Kontakt-Momente, die klarmachen: Rechtsextremismus, Antisemitismus, Rassismus und andere Ismen sind für viele Menschen eine bestimmende Lebensrealität und das ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Solche Kontakt-Momente eröffnen uns verschiedene Richtungen in unserer Arbeit. Sie treiben mich an, weil sie Menschen und Communitys mit diversen Lebens- und Erfahrungshintergründen dazu bringen, etwas wahrzunehmen, sich eine Haltung zu erarbeiten, handlungsfähig zu werden. Gleichzeitig war unter diskriminierungserfahrenen Menschen immer schon ein kritisches Wissen vorhanden, das sich aber nach wie vor nur schwer seinen Weg in Strukturen und Institutionen bahnen kann.

Die Fragen, auf welche Weise gesellschaftliche Ausschlüsse produziert werden, wie strukturelle Barrieren bestimmten Gruppen die Partizipation erschweren, wie eine qualitätsvolle Teilhabe unter den gegebenen Rahmenbedingungen überhaupt funktionieren kann, sind mir wichtig und für uns arbeitsbestimmend. Alle Menschen haben das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe, auf Jobs und gleichen Lohn. Gleichzeitig sind nicht alle Menschen diskriminierungskritisch – auch die nicht, die Diskriminierung erfahren. Dies im Zuge unserer Projektarbeit, aber auch und vor allem in der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung gut zusammenzubringen, ist etwas, woran wir arbeiten und worauf wir Acht geben.

Was verbindet ihr persönlich mit der RAA Berlin?

Anetta Kahane: In den Anfangsjahren war die Arbeit in der RAA Berlin für mich eine Möglichkeit, aus der Enge der DDR herauszukommen und sich endlich lange überfälligen Themen widmen zu können. Es war eine unglaubliche Befreiung, öffentlich auf Missstände zu

zeigen und etwas dagegen zu unternehmen. Gleichzeitig gab es aber immer auch ein familiäres Moment. So viele tolle Menschen haben die RAA Berlin entwickelt, sind über Jahre hinweg gemeinsam gewachsen, kreativ geworden, haben experimentiert, an Ideen gebastelt, die Arbeit unbeirrt weitergeführt... Da sind viele Sachen in die Welt gekommen! Es war immer eine ganz besondere Atmosphäre und für mich eine große Ehre, das erleben zu dürfen. In einem ersten Moment der Freiheit – wenn ich das so pathetisch sagen darf – über die Gesamtsituation nur die Hände über dem Kopf zusammenschlagen, aber gleichzeitig zu wissen, dass ich daran mit wunderbaren Mitstreiter*innen arbeiten kann, hat mich unglaublich getröstet. Wenn ich irgendeinen Optimismus in den Knochen habe, dann kommt der daher: zu sehen, dass Menschen angesteckt und ermutigt werden können von Leidenschaft, Professionalität und einer politischen Vision hin zu einer demokratischen Kultur.

Sascha Wenzel: Für mich brachte der Eintritt in die RAA Berlin und die Zusammenarbeit mit Anetta zu einem viel

zu späten Zeitpunkt die Möglichkeit mit sich, Anschluss zur Bürger*innenrechtsbewegung der DDR zu finden. Eine Möglichkeit, die ostdeutsch geprägt, aber nicht ausschließlich nach innen gerichtet war, die es mir erlaubte, meine Verantwortlichkeit wahrzunehmen und anders mit Dingen umzugehen, als ich es gelernt hatte. Dabei stellte sich heraus, wie viel man experimentieren konnte! Wir haben so viele Sachen ausprobiert – lange vor ihrer Zeit: Computerspiele als partizipatives Medium politischer Bildung, die Zusammenarbeit mit diskriminierungserfahrenen Künstler*innen, Planspiele... Im Grunde ging es immer darum, frontale Aufklärungsarbeit zu vermeiden und stattdessen auf die Interaktion von unterschiedlichen Menschen zu setzen. Diese Prozesse haben mich sehr bereichert. Sie haben meine Perspektive erweitert, und sie haben die Art und Weise geprägt, wie ich auf andere Menschen schaue.

Dr. Andrés Nader: Mir kommt bei dieser Frage das komische deutsche Wort „Heimat“ in den Sinn: für mich ein Ort / eine Art des Sein-Dürfens, des Atmen-Dürfens, des Sich-entwickeln-Dürfens. Diese Menschlichkeit,

„Die RAA Berlin ist für mich wie eine große Familie, die sich für Bildungsgerechtigkeit einsetzt, und ich bin stolz, ein Teil von ihr zu sein. Wir entwickeln uns stets weiter und stellen uns den aktuellen politischen Herausforderungen.“

Sabine Lindholtz

verbunden mit Diversität, steht für mich im Vordergrund. In der RAA Berlin arbeiten sehr viele Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen und Biografien. Und dass das sein konnte und sein durfte, war mir ein Anliegen, aber es war auch sehr prägend für mich. Gleichzeitig, und es ist mir wichtig, das zu sagen, habe ich immer das Gefühl gehabt, dass in der RAA Berlin ein Geist weht, den Anetta von Anfang an mit hineingebracht hat. Für mich ist das ein Geist, der viel mit Diversität zu tun hat oder anders ausgedrückt: mit einer unbedingten Nicht-Homogenität. Diese Anerkennung und Freiheit von Nicht-Homogenität ist für mich ein zentrales Moment. Ich konnte auf meine Weise hier sein – weil Anetta hier gewesen ist.

Katja Kinder: Mir geht es ähnlich und doch ein bisschen anders: Mein Hiersein in der RAA Berlin verbindet sich mit der Person von Andrés. Ich habe lange gezögert, in eine solche Trägerstruktur zu gehen, weil ich daran gezweifelt habe, ob es dort möglich für mich sein würde, sein zu können, atmen zu können oder mich entwickeln zu können. Ich habe da eher auf Community- und akti-

vistische Zusammenhänge vertraut, in denen ich mich bewegt habe und die mich geprägt haben. Andrés hat mich immer wieder ermutigt, es auszuprobieren, und ich habe es nicht bereut. Es ist wundervoll zu sehen, wie Menschen über sich hinauswachsen und gesellschaftliche Barrieren sprengen. Es ist wundervoll, mit wie viel Vertrauen die Arbeit bei uns geleistet wird, weil das trägt. Und ich mag unsere Arbeitsethik: darauf zu achten, dass wir gut miteinander umgehen, konflikt- und fehlerfreundlich sind und einander unterstützen. Herr Freudenberg hat mal zu mir gesagt: „Wo Menschen arbeiten, müssen es sich Menschen auch gut gehen lassen“. Dass es uns gutgehen *darf*, ist für mich nichts Selbstverständliches, und ich denke, für viele Menschen, die bei uns arbeiten, ebenso wenig. Es ist wichtig, dass wir uns gegenseitig immer wieder daran erinnern – auch und vor allem deshalb, weil unsere Arbeit nicht leichter wird.

„Die RAA Berlin zeichnet sich für uns aus durch ihre Vielfalt von engagierten, wertschätzenden und lebensfrohen Kolleg*innen und durch eine Geschäftsführerin, die hinter ihrem Team steht. Mit ihrer klaren Haltung gegen jede Form der Diskriminierung, für Bildung und Demokratie, ist die RAA und ihre Arbeit in diesen — politisch und sozial — herausfordernden Zeiten wichtiger denn je.“

Team Sozialarbeit/ Jugendarbeit an der Heinz-Brandt-Schule

Ein Wunsch für die nächsten dreißig Jahre?

Anetta Kahane: Ich wünsche mir einen Spirit, mit dem wir alles, was wir erarbeitet haben, erhalten können und dass wir gut mit unseren Konflikten – auch den internen – umgehen.

Sascha Wenzel: Obwohl ich pessimistisch bin: Ich wünsche mir, dass strukturbildende Projekte endlich vernünftig finanziert werden und dass staatliche Akteure die Bereitschaft zeigen, sich an den dazugehörigen Auseinandersetzungen sinnbringend zu beteiligen und mitzulernen.

Dr. Andrés Nader: Ich wünsche mir, dass die RAA Berlin sich weiterhin als ein Ort versteht, der die Gesamtgesellschaft adressiert und dass alles, was sie an Verbindendem nach innen anbietet, sie dadurch auch nach außen anbietet.

Katja Kinder: Mein erster Impuls: Dass es eine Organisation wie die RAA Berlin in dreißig Jahren nicht mehr

braucht, weil die Verhältnisse sich grundlegend geändert haben. Aber gut, ich muss realistisch bleiben: dass wir weiterhin nach dem Verbindenden suchen und für viele Menschen anschlussfähig bleiben, und dass wir in unserer Arbeit nach innen und außen Kritik und Empathie immer miteinander verknüpfen.

Interview und Text: Nicola Lauré al-Samarai

*Britta Kolberg, ehemalige Geschäftsführerin der RAA Berlin, konnte leider nicht an dem Interview teilnehmen.

RAA

SCHWERPUNKTE

PARTIZIPATION UND BILDUNGSGERECHTIGKEIT

Die Verbindung von Partizipation und Bildungsgerechtigkeit sehen wir als zentralen Ausgangspunkt, um Ungleichheiten dort am effektivsten entgegenzuwirken, wo sie mit installiert werden: von und in unseren Bildungsinstitutionen. Im Kontext der Institution Schule mit all ihren Akteur*innen, aber auch im Schulumfeld, besteht insbesondere für Schüler*innen die Möglichkeit, zu einem relativ frühen Zeitpunkt demokratisches Handwerkszeug zu lernen, die eigene Urteilsfähigkeit zu schärfen und das jeweilige Umfeld aktiv mitzugestalten. Unsere Arbeitsethik ist darauf ausgerichtet, Mehrsprachigkeit wertzuschätzen, Teilhabegerechtigkeit umzusetzen und eine Vielfalt von Perspektiven einzubeziehen.

Schülerclub ▶ Schulclub ▶ Jugendarbeit an Schule: Vom Modellprogramm zur Regelfinanzierung

Anette Becker mit Solveig Esman

Das berlinweite Modellprogramm *Schülerclub* wurde 1992 von der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und der Senatsverwaltung für Jugend und Sport als Teilprogramm von „Jugend mit Zukunft – gegen Gewalt“ ins Leben gerufen und bis ins Jahr 2000 finanziert. 2008 wurden die Schülerclubs in Auftragswirtschaft an die Bezirke abgeschichtet. Die RAA Berlin hatte zu dieser Zeit 8 Schülerclubs in Berlin.

Für die Schülerclubs (später: *Jugendarbeit an Schule*) gab es zu diesem Zeitpunkt pädagogische Standards, die, zuletzt 2015, von einer Landesarbeitsgemeinschaft aktualisiert wurden. Alle Oberschul-Schülerclub-Mitarbeiter*innen der verschiedenen Träger trafen sich regelmäßig, meist monatlich, zum inhaltlichen und poli-

tischen Austausch. Für die Kinder und Jugendlichen der Oberschul-Schülerclubs fanden diverse berlin-, bundesweite und internationale Fahrten und Projekte statt.

An der Heinz-Brandt-Oberschule startete die Schülerclub-Arbeit zum Schuljahresbeginn 1999-2000. Die Schule war zu diesem Zeitpunkt als Hauptschule eine so genannte „Brennpunktschule“ im kleinbürgerlichen Bezirk Weißensee mit einer Schüler*innenschaft, zu der auch dem rechten Gedankengut anhängende Jugendliche gehörten. Die meisten Schüler*innen besuchten die Hauptschule, weil sie an den Gymnasien, Realschulen oder Gesamtschulen nicht angenommen worden waren. Hinzu kam, dass sie wegen des schlechten Rufs der „Hauptschule“ oft keine Aussicht

auf einen guten bzw. sie interessierenden Ausbildungsplatz hatten.

Der frontale Unterricht fand streng fächer- und jahrgangsgetreunt täglich nur bis 13.40 Uhr bzw. 14.30 Uhr statt; anschließend waren die Jugendlichen sich selbst überlassen. In diese Lücke trat auch an der Heinz-Brandt-Oberschule der Schülerclub der RAA Berlin. Er wurde zu einem Raum zwischen Schule und Zuhause, in den alle Besucher*innen auch ihre Freunde und Geschwister einladen konnten. Hier wurde über persönliche und gesellschaftliche Probleme diskutiert, zusammen gegessen, gefeiert, gespielt und eine Zeitung gestartet. Auch Projekte wurden geplant: So bauten Schüler*innen erst einen, dann zwei und schließlich drei Räume des Clubs aus und richteten sie ein. Später kamen sogar noch eine Cafeteria mit Küche und ein Ausstellungsraum hinzu.

Projektideen wurden entwickelt, Recherchen für deren Finanzierung gemacht und die durchgeführten Projekte präsentiert und dokumentiert. Es fanden viele berlin- und

bundesweite künstlerische Projekte in den Bereichen Film, Fotografie, Malerei und Grafik, Musik, Theater, Tanz statt. Auch Projekte zu Themen wie Partizipation und Demokratieerziehung, Gewaltprävention und Integration wurden realisiert. Hier sind z.B. Zukunftswerkstätten, Peer Leader Arbeit und die Einführung von Klassenräten und Mediator*innen, aber auch und vor allem die jährlichen SV-Seminare zu nennen, bei denen junge Menschen die Schülervertretungsarbeit kennenlernten, und die in den ersten Jahren gemeinsam mit der GSV der Partnerschule Nicolaus-August-Otto veranstaltet wurden.

Durch eine andere, völlig neue Betrachtungsweise der Schüler*innen innerhalb der Projektarbeit als engagierte und mitbestimmende Personen und damit verbunden die Entdeckung neuer Fähigkeiten bei den Jugendlichen entstanden auch im Schulkollegium neue Ideen für entscheidende Unterrichtsveränderungen. Projektarbeit wurde Stück für Stück mehr Bestandteil der Schule.

Mit der Einführung des gebundenen Ganztags an der Heinz-Brandt-Oberschule, dann ISS Heinz-Brandt-Schule,

veränderten sich natürlich auch die Bedarfe der Schüler*innen. Diese wollten nach 16 Uhr kaum noch Kuchen backen, kochen, spielen, Feste feiern oder Projekte durchführen – Ausnahmen gab und gibt es selbstverständlich! Der Begriff „Schülerclub“ bezeichnet seitdem den Ort, an dem sich die Schüler*innen innerhalb der Schulzeit treffen können. Aus Schülerclub, gendergerecht in Schulclub umbenannt, wurde 2010 die „Jugendarbeit an Schule“, deren Angebote sich nach § 11 SGB VIII richten – im Gegensatz zur „Jugendsozialarbeit an Schule“, deren Angebote sich nach § 13,1 SGB VIII richten.

Der Schulclub bietet innerhalb des gebundenen Ganztags Raum für Freizeitgestaltung und einen jahrgangsübergreifenden Austausch der Schüler*innen untereinander, sodass im Schulalltag die Phasen der An- und Entspannung gegeben sind. Das Anliegen der „Jugendarbeit an Schule“ ist weiterhin die politische Jugendarbeit. Themenbereiche wie Partizipation, Demokratieentwicklung sowie eine Sensibilisierung für Vielfalt und Inklusion stehen im Zentrum der Arbeit. Das Hauptaugenmerk der Jugendarbeit an Schule bleibt die Schülervertreter*innenarbeit,

die Gremienarbeit an der Schule und damit eng verbunden die Beteiligung der SV an der Schulentwicklung (Stichwort: Schule als Lebensraum für alle), die Gedenkstättenfahrten und das Angebot von Projekten.

Innerhalb der Jugendarbeit an Schule erfolgt eine kontinuierliche Förderung der durch ihre Lebensbedingungen und Sozialisationsgeschichte benachteiligten Kinder und Jugendlichen sowie die Integration von Kindern und Jugendlichen mit speziellen Bedarfen. Darüber hinaus werden die im Schulalltag engagierten Schüler*innen sowie solche mit höherer Lernmotivation und vielfältigen Interessensbereichen unterstützt.

Unsere Arbeit hat sich in den letzten drei Jahrzehnten weiterentwickelt und an verändernde äußere Rahmenbedingungen angepasst. Gleich geblieben ist aber unsere Prämisse: Es ging und geht darum, einen unterstützenden Ort für Jugendliche anzubieten, an dem sie sich wohlfühlen, an dem sie eigene Ideen umsetzen können und sich gesehen fühlen.

Griffbereit und Rucksack: Mehrsprachigkeit in der Familienbildung

Sabrina Putschandl und Stefanie Woschniok

Seit über 15 Jahren koordiniert die RAA Berlin die Programme *Griffbereit*, *Rucksack Kita* und *Rucksack Schule* in Berlin. Die Programme richten sich an mehrsprachige Familien in Familienzentren (*Griffbereit*: für Kinder im Alter von 1-3 Jahren) sowie Kitas und Schulen (*Rucksack*: für Kinder im Alter von 3-8 Jahren). Ihr Ziel ist es, Chancengleichheit zu fördern und (Bildungs-) Benachteiligung und Diskriminierung abzubauen. Die Programme werden in der Einrichtung und zu Hause mit den Eltern und Kindern durchgeführt. Über eine verbindliche Kooperation wird der Kontakt zwischen Familie und Einrichtung gestärkt. Bei *Rucksack*, das in Kitas und Schulen stattfindet, geht es neben der guten Kommunikation mit den Familien auch darum, dass die Mehrsprachigkeit

durch Erzieher*innen und Lehrkräfte verbindlich in den Tagesablauf der Kinder integriert wird.

Griffbereit und *Rucksack* berücksichtigen die Diversität der Familien und erkennen Mehrsprachigkeit als Erziehungs- und Bildungsziel an. Strukturierte Abläufe und mehrsprachige Materialien bieten einen festen Rahmen, der dennoch so flexibel ist, dass auf die Bedarfe der Teilnehmenden eingegangen werden kann. Die Leitung der Gruppe übernimmt eine qualifizierte Elternbegleitung, häufig aus der Elternschaft selbst, die den Eltern einen Raum bietet, sich in verschiedenen Familiensprachen auszutauschen, Fragen, Bedarfe und ggf. Sorgen zu teilen. Zusätzlich zum mehrsprachigen

**„Durch die Veränderungen der letzten Jahre —
die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und
die wertschätzende Atmosphäre im
Gesamtteam — identifizieren wir uns mehr
mit unserem Träger.“**

Team Servicestelle Elternpartizipation

Material für die Kinder werden Infoveranstaltungen, Ausflüge, Fortbildungen oder Vorleseveranstaltungen für Eltern und Kinder nach Bedarf der jeweiligen Gruppe angeboten. Die Familien werden dadurch in ihrer Identität und mit ihren Kompetenzen anerkannt und gestärkt. Elternbegleitung und Programmkoordination arbeiten immer sozialraumorientiert und angebunden an die vorhandenen Bildungsnetzwerke.

Die Programme werden bundesweit sehr erfolgreich umgesetzt und sind aktuell in 27 Sprachen verfügbar. Auch für neu zugewanderte Familien sind sie rasch und unkompliziert ein Angebot zur Teilhabe. Die RAA Berlin übernimmt seit vielen Jahren die Landeskoordination für Griffbereit und Rucksack im Land Berlin und sorgt für die Qualitätssicherung und die Weiterentwicklung der Programme.

Die Werkstatt. Familie, Schule und Jugendhilfe gemeinsam denken

Sabrina Putschandl und Stefanie Woschniok

Die RAA Berlin Servicestelle Elternpartizipation Friedrichshain-Kreuzberg ist neben der Regionalen Fortbildung und dem Jugendamt Friedrichshain-Kreuzberg Mitgründer und Teil der Werkstatt. Familie, Schule und Jugendhilfe gemeinsam denken. Die Werkstatt wirkt bei der Qualitätsentwicklung in den Bildungseinrichtungen unseres Bezirks mit. Im multiprofessionellen Team konzipieren wir Qualifizierungen für pädagogische Fachkräfte aus den Bereichen Schule, Jugendhilfe, Kita und Familienbildung und bieten Plattformen zum fachlichen Austausch an. Wir offerieren Themen, die im Kontext des pädagogischen Alltags auftauchen, und die mit der Bildungsbiografie des Kindes – von der Familie über die Kita, Grund- und weiterführende Schule bis hin zur beruflichen Bildung – im Zusammenhang stehen.

Das Kind ist ein Teil seiner Familie und seines Lebensumfeldes, daher ist uns der Aspekt der Zusammenarbeit mit Eltern/Familien sowie ein sozialräumlicher Bezug sehr wichtig. Im Sinne des professionsübergreifenden gemeinsamen Denkens sind unsere Veranstaltungen mit inklusiver Perspektive angelegt. Ziel der Werkstatt ist das kooperative Zusammenwirken auf der Grundlage eines gemeinsamen Bildungsauftrags. Die Werkstatt folgt dabei dem Ansatz eines regional abgestimmten Bildungskonzepts entlang der Bildungsbiografie eines Kindes sowie zwischen den Eltern/Familien, den Pädagogen*innen dieser Einrichtungen und den Fachkräften der Volkshochschulen, Bibliotheken, freien Träger und sonstigen Bildungseinrichtungen vor Ort.

Als konkrete Schwerpunkte ergeben sich daraus:

- die Konzipierung und Koordinierung von Qualifizierungen für Lehrer*innen, Eltern, Erzieher*innen und andere an der bezirklichen Bildungsförderung Beteiligte
- die Organisation von Erfahrungsaustausch und Beratung für pädagogische Fachkräfte
- die Beratung für Eltern mit dem Schwerpunkt Bildungs- und Sprachförderung
- die Entwicklung und Bereitstellung von Diagnose-, Förder- und Unterrichtsmaterialien zur sprachlichen Bildung
- die Dokumentation, Vernetzung und Verbreitung der vielfältigen Aktivitäten zur Qualitätsentwicklung der Bildungsförderung im Bezirk.

EMPOWERMENT

Empowerment-Arbeit legt ihren Fokus auf Kompetenzen und Ressourcen, auf die Wertschätzung verschiedener Lebenswelten und nicht zuletzt auf selbstformulierte Bedarfe und Interessen. Die gezielte und nachhaltige Stärkung von rassismuserfahrenen jungen Menschen aus unterschiedlichen Communitys unterstützt diese nicht nur in ihrem Bemühen um Bildungsgerechtigkeit, sondern auch im Rahmen ihrer jeweiligen gesellschaftspolitischen Aktivitäten, wie etwa bei der Gründung und Verstetigung von Selbstorganisationen oder bei der Bündnisarbeit.

Rom*nja Schulmediation: Bildungsgerechtigkeit und Empowerment für rassismuserfahrene junge Menschen

Sabina Salimovska

Die *Rom*nja-Schulmediation* ist ein Ansatz, der Kindern und Jugendlichen der romani Community einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung ermöglicht. Durch die Schulmediation werden die Bildungschancen dieser jungen Menschen explizit, aber nicht exklusiv, deutlich verbessert. Es wird für eine langfristige Inklusion *aller* Kinder und Jugendlichen im Bildungsbereich gesorgt.

Langjährige Erfahrungen zeigen, dass Rom*nja-Kinder und -Jugendliche wie alle anderen Kinder Teil des Bildungssystems sind und unterschiedliche Schulerfahrungen machen. Bei diesen Erfahrungen werden sie von den Schulmediator*innen in den Schulen unterstützt, wenn sie Unterstützung brauchen. Dabei stehen die Bedürfnisse von Kindern und

Jugendlichen, insbesondere ihr Recht auf Bildung, im Vordergrund. Der Schulbesuch verwirklicht das Recht auf Bildung eines Kindes nicht vollständig, wenn nicht aktiv dafür gesorgt wird, dass sich Kinder in der Schule wohl und sicher fühlen, ihre Begabungen gefördert und sie vor Diskriminierung geschützt werden. Durch unsere Unterstützung lernen Kinder und ihre Eltern, dass ihre Meinung zählt – auch dann, wenn sie die deutsche Sprache nicht so gut beherrschen. Kinder und Jugendliche bekommen Unterstützung auf ihrem Bildungsweg und erfahren, dass Gleichbehandlung ihr Recht ist.

Mit dem Einsatz von Rom*nja-Schulmediator*innen in Schulen wird die Kommunikation zwischen Schule,

Familie und Kindern verbessert. Die Identität und das Selbstbewusstsein von romani Kindern und Jugendlichen werden gestärkt. Manche Kinder lernen ihre Muttersprache Romanes zu schätzen, ihre Identität nicht zu verheimlichen und stolz auf ihre Zugehörigkeit zu sein. In Diskriminierungsfällen wenden sich die Kinder öfter an Schulmediator*innen und suchen Unterstützung. Gleichzeitig werden sie empowered und lernen, wie sie sich selber vor Rassismus gegen Rom*nja und Sint*izze schützen können. Rom*nja-Eltern finden es hilfreich, wenn Rom*nja-Mitarbeiter*innen vor Ort in den Schulen sind. Sie fühlen sich sicherer, unterstützt und verstanden. Vertrauen kann schnell aufgebaut und so gemeinsam der Bildungsweg ihrer Kinder unterstützt werden.

Gleichzeitig bieten wir den Lehrkräften und dem pädagogischen Personal Unterstützung an, indem wir den Kontakt zwischen Schule und Familie ermöglichen und herstellen. Wir verstehen uns als Brücke zwischen Schule und Familie bzw. den Schulbehörden, den Eltern/Erziehungsberechtigten und den Kindern. Mit

Eltern-Lehrer*innen-Gesprächen, Familienbesuchen und der Begleitung von Schulkindern handeln wir im Interesse der Kinder und Jugendlichen.

Es sind die Erfolge der Kinder, die uns motivieren, unsere Arbeit fortzusetzen. Schwierigkeiten oder Misserfolge führen dazu, dass wir andere Wege ausprobieren und nicht aufgeben. Wenn ein Schulwechsel ansteht und die Kinder gemeinsam mit ihren Eltern den Wunsch haben, dass wir Schulmediator*innen auf diesem Weg an ihrer Seite bleiben, dann bestätigt es uns, was für eine wichtige Arbeit wir leisten.

„Ich bin gerne bei der RAA Berlin, weil wir gemeinsam mit Kolleg*innen stetig dominanzkritische Transformationen im Bildungssystem anstoßen können. Die Anlauf- und Fachstellen für Diskriminierungsschutz an Bildungseinrichtungen in Friedrichshain-Kreuzberg und Lichtenberg sind für mich ein Zeichen, dass sich etwas verändert.“

Olenka Bordo Benavides

MORGEN: Miteinander organisieren für eine rassismuskritische und gewaltfreie Erziehung

Shaheen Wacker

Das Projekt *MORGEN* stärkt seit 2014 rassismuserfahrene Menschen im Bildungssystem mit einer breiten Palette an Maßnahmen. Begünstigte sind in erster Linie Kinder und Jugendliche, die mit rassistischen Zuschreibungen und strukturellen Barrieren im Bildungssystem konfrontiert sind. Die inzwischen langjährigen Projekterfahrungen zeigen, dass bei allen Akteur*innen im Kontext Schule und Kita sehr viel Beratungs- und Unterstützungsbedarf besteht. Mit dem Ziel der Förderung von Chancengleichheit und der Entwicklung einer diskriminierungskritischen Kultur an Berliner Schulen und Kitas bietet das Projekt *MORGEN* rassismus- und diskriminierungserfahrenen Menschen einen Raum für Austausch und Reflexion, der in den meisten Bildungsinstitutionen leider nicht vorgesehen ist.

Berliner Schulen und Kitas sind in der Regel keine Orte, an denen Kinder ihr Recht auf eine rassismus-, diskriminierungs- und gewaltfreie Bildung ohne Weiteres einfordern können. Nach wie vor wird Rassismus sowohl in Bildungsmaterialien und Lehrplänen als auch von pädagogischen Fachkräften re-/produziert. Eine von Schüler*innen oder Kolleg*innen geübte Rassismuskritik wird oft nicht nur ignoriert, sondern sogar als ein ideologisch motivierter Angriff auf das Bildungssystem bewertet und abgewehrt.

Rassismuserfahrungen verursachen für alle Beteiligten psychische und emotionale Belastungszusammenhänge, für die es in der Professionalisierung und im Berufsalltag kaum Reflexionsräume oder Ausgleichsangebote gibt.

MORGEN wirkt diesem Mangel entgegen, indem wir eine kostenlose rassismuskritische Supervision für pädagogische Fachkräfte anbieten und Entlastungsgespräche sowohl mit pädagogischen Fachkräften und Eltern als auch mit Schüler*innen und Student*innen führen. Dabei behalten wir immer die Stärkung und Entlastung der rassismuserfahrenen Personen im Fokus. In Kooperation mit der Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen und Kitas Friedrichshain-Kreuzberg (AuF) machen wir zudem Weiterbildungsangebote und begleiten Initiativen wie z. B. Antidiskriminierungs-Teams und Anti-Rassismus-AGs in ihren Prozessen.

Austausch und Vernetzung sind unsere wichtigsten Werkzeuge. Durch eine seit der Pandemie verstärkte Nutzung digitaler Kommunikationsmittel gelang es uns, Menschen zu vernetzen, die sonst keine Möglichkeit gehabt hätten, sich zu begegnen. So konnten wir – als Teil der *Bundesarbeitsgemeinschaft Schwarze Perspektiven auf soziale Professionen* – die Fachkonferenz *PADucation* für Schwarze Menschen in sozialen Berufen

in Bielefeld organisieren. Aus der Bundesarbeitsgemeinschaft ging eine AG hervor, die sich mit dem Thema „anti-Schwarzer Rassismus ist Kindeswohlgefährdung“ auseinandersetzt.

Dass Rassismus derzeit nicht dezidiert als Form von Gewalt anerkannt wird – und damit auch nicht seine Folgen, die sich als Traumata oder Stressreaktionen äußern – hat Auswirkungen auf verschiedenen Ebenen. Hinzu kommt, dass er auch meist nicht intersektional, d.h. in Verbindung mit anderen Diskriminierungsformen, gedacht wird. Ziel des Projekts *MORGEN* bleibt es deshalb auch weiterhin, durch einen dialogischen Prozess die Perspektiven von rassismuserfahrenen Kindern, Jugendlichen, Eltern und Pädagog*innen stärker in die Arbeitsvorgänge von Schulen und Kitas einzubringen.

Gemeinsam starkgemacht – für eine vielfältige und demokratische Jugend

Lydia Nofal

Die RAA Berlin startete 2010 das Projekt *Juma – jung, muslimisch aktiv*, um jungen Menschen mit einer muslimischen Identität – mit und ohne Gemeindeanbindung – mehr gesellschaftliche und politische Teilhabe zu ermöglichen. Nicht mehr über, sondern *mit* jungen Muslim*innen sollten die gesellschaftlichen Diskurse geführt werden.

In den Nachfolgeprojekten hat die RAA Berlin einen Fokus auf das Coaching der Selbstorganisationen muslimischer Jugendlicher gelegt. Die Jugendlichen erwarben in Fortbildungen und Qualifizierungsreihen Know-how, um ihre eigene Jugendarbeit weiterzuentwickeln und eigene Praxisprojekte umzusetzen. Das Projekt *Extrem demokratisch – muslimische Jugendarbeit stärken* hat

insgesamt 10 Praxisprojekte unterschiedlicher Jugendgruppen begleitet: von der Konzeptionierung über – bei Bedarf – Mittelakquise, Projektmanagement und Umsetzung bis hin zum korrekten Projektabschluss.

Aus diesem gemeinsamen Lernen und Erproben neuer Ansätze entstand im Nachfolgeprojekt *Gemeinsam starkgemacht – für eine vielfältige und demokratische Jugend* ein Netzwerk muslimischer Jugendselbstorganisationen, aus dem sich schrittweise das *Bündnis für muslimische Jugendarbeit* entwickelte, das sich 2022 zu einem Verein zusammenschloss. Zentrales gemeinsames Ziel der Bündnismitglieder ist ein kontinuierlicher Austausch und die Kooperation untereinander sowie mit anderen Jugendorganisationen. Unterschiedliche

„Wir als Team der Buchhaltung sind stolz darauf, diesem Verein, der so wichtige Ansätze, Aufgaben und Schwerpunkte verfolgt, den finanziellen Rücken freizuhalten. Ob es um Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, diskriminierungskritische Bildungsarbeit oder einfach nur darum geht, Menschen zu helfen, ist in diesen intensiven Zeiten von enormer Bedeutung. Dazu kommen noch die tollen und wunderbaren Menschen, die für die RAA Berlin arbeiten und ihr Wesen ausmachen. Mögen es nochmal 30 wichtige und erfolgreiche Jahre werden!“

Team Buchhaltung

kulturelle Prägungen und religiöse Vielfalt werden als eine Bereicherung und Ressource für die Zusammenarbeit gesehen.

Mit der Gründung des *Bündnisses für muslimische Jugendarbeit* ist ein wichtiger Schritt zu mehr Teilhabegerechtigkeit gelungen. Aber weitere Schritte müssen folgen, damit auch Jugendliche mit einer muslimischen Identität ihre jugendspezifischen Themen in ihrer gesamten Breite gesellschaftlich einbringen und selbstbestimmte, auf die eigenen Bedarfe zugeschnittene Freizeitangebote umsetzen können.

DIVERSITÄTSORIENTIERTE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Unser diskriminierungskritischer Ansatz der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung ist sowohl Arbeitsbereich als auch strukturverändernder Prozess. Nach außen und innen schauen wir mittels unterschiedlicher Fortbildungsformate und Arbeitspraxen darauf, wie Ausschlüsse und Barrieren re-/produziert werden und was es konkret braucht, um für unterschiedlich situierte Menschen positive Veränderungen zu bewirken. Für den Abbau von Barrieren gibt es kein „Patentrezept“ oder eine „Checkliste“, die sich einfach abhaken ließe. Eine solche Arbeit ist prozessorientiert. Sie erfordert Geduld, die Erarbeitung eines systemischen Verständnisses von Diskriminierung und die Bereitschaft zur kritischen Reflexion.

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Wie der Ansatz entstand

Dr. Andrés Nader

Als ich im Herbst 2012 die Geschäftsführung der RAA Berlin übernahm, fand ich eine Organisation mit viel Potenzial vor. Dieses bestand für mich (a) in der ausgesprochen vielfältigen Belegschaft, (b) in der Tatsache, dass unterschiedliche Communities wie muslimische Jugendliche und eingewanderte romani Familien von den Mitarbeitenden erreicht wurden und Teile dieser Communities wiederum der RAA Berlin ihr Vertrauen schenken, (c) in dem Umstand, dass Schulpersonal und Verwaltungsmitarbeitende auf Bezirks- und Landesebene unsere Arbeit schätzten und (d) in der eingeübten Haltung innerhalb der Organisation, gesellschaftliche Herausforderungen ernsthaft, prozessorientiert, ganzheitlich, kooperativ und mit langem Atem anzugehen. Andererseits fand ich die Organisation in einzelne Be-

reiche aufgeteilt – „Bildung“, „Integration“, „Demokratie“ – und es wurde so getan, als gäbe es zwischen diesen wenig Verbindung. Zum Teil arbeiteten Angestellte mit veralteten Geräten und in prekär eingerichteten Räumlichkeiten, und in der Mediathek, die in der Hauptniederlassung eine zentrale Rolle spielte, gab es für meinen Geschmack viel zu viele Publikationen, die in den Diskursen von „Integration“, „Interkulturalität“ und gar „Ausländerpädagogik“ beheimatet waren. Um es kurz zu machen: die Ausstrahlungskraft der RAA Berlin entsprach meiner Meinung nach nicht ihrem Potenzial.

In dieser Gemengelage wurde es mir wichtig, eine Rahmung zu finden, die das Potenzial der RAA Berlin zur Geltung bringen und gleichzeitig einen Perspektiv-

wechsel bewirken würde. In meiner intellektuellen und politischen Entwicklung war eine Schwarze queer-feministische antisemitismuskritische Perspektive auf die Gesellschaft zentral. Diese Perspektivierung in einem ausdrücklich demokratischen und bürgerrechtsbewegten Rahmen wurde für mich der Schlüssel, um das Potenzial der RAA Berlin weiterzuentwickeln, ihre Bereiche inhaltlich zusammenzubringen und die Beschäftigung mit „Integration“ und „Migration“ hinter uns zu lassen.

Als Einzelperson meiner Perspektive zu vertrauen war für mich nicht einfach, auch wenn Sascha Wenzel als Kollege und Vorstandsvorsitzender, Anetta Kahane als Gründerin und zur nötigen Frechheit inspirierende Begleiterin und Pia Gerber als Vertraute und Unterstützerin in der Freudenberg Stiftung mich immer wieder darin bestärkten. So lud ich Sharon Otoo zur Mitarbeit bei der RAA Berlin ein. Sie war meine Ansprechpartnerin, wenn uns beispielsweise mal wieder ein Flyer zugeschickt worden war, der mich fragen ließ: „Was stimmt hier nicht?“ Allzu oft stellten wir gemeinsam fest: Der Flyer spricht aus einer ganz bestimmten Perspektive,

macht das aber nicht kenntlich. In der Regel war es eine normative, weiß-bürgerliche Perspektive, die an sich viel weniger problematisch war als die Tatsache, dass sie sich als „normal“, „sachlich“ und „neutral“ ausgab. Durch diese Art von Gesprächen entstand nach und nach eine kritische analytische Perspektive auf unsere Arbeit als Träger und auf die Praxis in unserem Arbeitsfeld. Als sich die Möglichkeit einer Förderung für die Entwicklung einer neuen inhaltlichen Ausrichtung anbahnte, nahm ich sie trotz vieler Einwände an.

In der Anfangszeit nahmen die Kolleginnen Irène Servant, Sharon Otoo und ich uns viel Zeit für diesen Prozess. Mit einem offenen Herzen und einem kritischen Geist beschäftigten wir uns mit Konzepten der „Interkulturellen Öffnung“ und des „Diversity Managements“, um immer wieder darauf zu kommen: Wir möchten und brauchen einen Perspektiv- und Paradigmenwechsel. Nach und nach und in unterschiedlichen Kontexten gewannen wir weitere Mitstreitende für die Kerngruppe zur Entwicklung des diskriminierungs- und rassismuskritischen Ansatzes der Diversitätsorientierten

Organisationsentwicklung: Miriam Camara war ausschlaggebend für die Systematisierung des Ansatzes und dafür, ihn anwendbar zu machen und zu verbreiten; Katja Kinder half immer wieder dabei, eine intersektionale, rassismuskritische Perspektive zu zentrieren; und Yaari Pannwitz unterstützte mich darin, auf den Prozess zu vertrauen und manchmal einfach weniger zu tun.

Wir stießen auf viel Widerstand. In unterschiedlichen Auseinandersetzungen innerhalb des Teams, mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der RAA, mit weiteren Mitstreitenden und nicht zuletzt mit dem Förderprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesfamilienministeriums lernten wir mit der Zeit, unsere Überlegungen immer klarer zu formulieren und uns mehr und mehr auf das Wesentliche zu konzentrieren. Inzwischen hat der Ansatz Hochkonjunktur und der Begriff „diversitätsorientiert“ hat sich im Arbeitsfeld fest etabliert. Und in aller Unbescheidenheit möchte ich behaupten: Wir haben allmählich dazu beigetragen, dass immer mehr Menschen in Organisationen und Programmen,

in Bildungseinrichtungen, in unserer Gesellschaft – wie Katja Kinder immer sagt – *frei atmen können*.

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, unser rassismus- und diskriminierungskritischer Handlungsansatz, bietet Organisationen aller Art (Kitas, Schulen, Verwaltungen oder sonstigen Einrichtungen) einen Rahmen, um die Wahrnehmung von unbeabsichtigten Ausschlüssen in der eigenen Institution zu schärfen und um potenzieller Diskriminierung entgegenzuwirken. Unsere gleichnamige Broschüre erläutert Grundsätze und Qualitätskriterien für eine Auseinandersetzung mit diskriminierender Praxis. Die RAA Berlin hat den Ansatz in Kooperation mit AKOMA consulting und der Bundesarbeitsgemeinschaft der RAA in einer ersten Phase von 2015-2019 erarbeitet und erprobt – finanziert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ sowie von der Freudenberg Stiftung. Mit einer Förderung von Ministerium und Stiftung verbreiten wir den Ansatz 2020-2024 bundesweit im Kontext des *Kompetenznetzwerks „Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung“*, einer Kooperation mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und Citizens For Europe (CFE).

Von der Interkulturellen Öffnung der Institutionen zur Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung

Irène Servant mit Nicola Lauré al-Samarai

Ein wichtiger Ausgangspunkt für die Entwicklung des Ansatzes der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung durch die RAA Berlin war die kritische Auseinandersetzung mit dem Konzept der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) der Institutionen. Vor 10 Jahren wurde dieses Konzept noch breit genutzt, stand aber bereits vor allem bei Rassismus- und diskriminierungserfahrenen Selbstorganisationen in der Kritik. Ein wesentlicher Fokus der Kritik richtete sich auf die Annahmen und Perspektiven, die dem Begriff innewohnen und eng mit dessen Entstehungskontext zusammenhängen.

Der Terminus IKÖ tauchte Mitte der 1990er Jahre im Sprachgebrauch von Institutionen der Sozialarbeit auf und war von Anfang an als Strategie der Organisati-

onsentwicklung konzipiert. Ausgangspunkt der Überlegungen war dabei die ungleiche Verteilung von und der ungleiche Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen zwischen einer als „einheimisch“ und einer als „zugewandert“ gedachten Bevölkerung. Ziel sollte es sein, die Benachteiligung der als „zugewandert“ gedachten Menschen abzubauen. Eingebettet wurden die Bemühungen in herrschende Diskurse über die ethisch-moralische Verantwortung gegenüber Menschen mit Migrations-, Flucht- und Rassismuserfahrung, aber auch in strukturell-praktische Erwägungen, wie zum Beispiel die Erhöhung der Attraktivität von Institutionen als Arbeitgeberinnen. Demnach sollten Institutionen die zahlreichen Interessen berücksichtigen, die sich aus der gesellschaftlichen Vielfalt ergeben, um

diese Vielfalt in ihren Strukturen und ihrem Handeln widerzuspiegeln bzw. ihr gerecht zu werden.

Was zunächst partizipativ oder einschließend klingen mag, ist allerdings problematisch: Hinter dem Fokus auf der sogenannten „Interkulturalität“ verbirgt sich – manchmal deutlich, manchmal indirekt – die Annahme, dass Menschen und Menschengruppen bestimmten „Kulturen“ angehören würden, die wiederum durch bestimmte stereotypisierte Merkmale beschreibbar wären. Damit führt der Begriff zu dem falschen Schluss, dass sich *eine* Kultur der (weißen) deutschen Mehrheitsgesellschaft und *die* Kulturen von „anderen“ Bevölkerungsgruppen gegenüberstehen würden. Mit dieser kulturalisierenden und polarisierenden Engführung sind Maßnahmen konzipiert und umgesetzt worden, die das Ziel hatten, die „Kulturen“ der „Anderen“ einer vermeintlich homogenen Mehrheitsgesellschaft (oder „Mehrheitskultur“) näher zu bringen.

Um bestehende Angebote von Institutionen / Organisationen für „andere“ Bevölkerungsgruppen „passend“

zu machen, musste eine gedankliche und praktische Trennung zwischen einem imaginierten „Wir“ (den Organisationen als homogenen Einheiten) und einem imaginierten „Ihr“ (der Vielfalt, für die sich die Organisationen öffnen sollten) hergestellt werden. Durch diese begrenzte und begrenzende Sichtweise wurden Angebote kreiert, die nicht nur rassistische und diskriminierende Stereotype, sondern auch strukturelle Ungerechtigkeiten reproduzier(t)en. Darüber hinaus wird Diversität im Konzept der IKÖ nur in Bezug auf die vermeintliche und homogen gedachte Differenzdimension „Kultur“ angewendet. Das bedeutet, dass viele weitere Dimensionen von Diversität gar nicht einbezogen sind. Außerdem wird der komplexe und nicht-lineare Prozess einer Organisationsentwicklung auf die binäre Perspektive von „offen“ oder „geschlossen“ reduziert, was den irreführenden Eindruck vermittelt, ein solcher Prozess könne irgendwann abgeschlossen sein – nämlich dann, wenn die Institution für „Interkulturalität“ „geöffnet“ wäre.

Der Perspektivwechsel zum Ansatz der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung bestand im Gegensatz

dazu von Anfang an darin, Diversität nicht mehr als ein Außenphänomen zu betrachten, sondern als einen inhärenten Bestandteil jeder Organisation selbst. Ein solcher Fokus beinhaltet eine paradigmatische Verschiebung: Anstatt den Blick auf „Zielgruppen“ zu richten, für die sich eine Institution/Organisation „öffnen“ sollte, wird mit der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung an den Zugangsbarrieren und Diskriminierungspraxen *innerhalb* der Institutionen, innerhalb der Gesellschaft und zwischen einzelnen Menschen gearbeitet. Das bedeutet, Diversität ist institutionell, strukturell und interpersonell konzipiert.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch der Entstehungskontext des Begriffs: Der Terminus Diversität oder *diversity* ist in den 1960er Jahren im Kontext der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung in den USA entstanden und wurde insbesondere von Schwarzen und anderen rassismuserfahrenen Frauen* und queeren Aktivist*innen weiterentwickelt. Ausgehend von der bewegungspolitischen Praxis war die Forderung nach Anerkennung von Diversität immer macht- und rassis-

muskritisch eingebettet und intersektional gedacht. Einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung liegt also ein ganzheitliches Verständnis von Vielfalt zu Grunde. Das bedeutet, dass die Vielschichtigkeit von Diskriminierungen *und* Zugehörigkeiten samt ihren veränderlichen gesellschaftlichen Gewichtungen und in ihren Verschränkungen – sprich: Intersektionen – berücksichtigt werden.

Die Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung geht von dem Prinzip aus, dass die Gesellschaft von Anfang an vielfältig ist und es auch immer sein wird. Durch gesellschaftlich konstruierte Normen (z. B. Weißsein, Heteronormativität, Ableism) und daraus resultierenden Barrieren werden marginalisierte Personengruppen jedoch system(at)isch diskriminiert, während sich andere, die der konstruierten Norm entsprechen und deshalb einen vereinfachten Zugang zu bestimmten Ressourcen bekommen, in einer privilegierten Position befinden. Der von der RAA Berlin entwickelte Ansatz der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung zielt darauf, diese Normen auf allen Ebenen einer

Organisation zu reflektieren und zu dekonstruieren, um Diskriminierungsstrukturen dauerhaft abzubauen. Dabei spielen Personalpolitik und Stellenbesetzung – Stichwort: vielfältige Repräsentanz – innerhalb der Organisationen eine zentrale Rolle.

Im Gegensatz zur IKÖ geht es bei der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung um einen langfristigen Prozess, der unabgeschlossen bleibt und Institutionen deshalb dazu zwingt, sich als *lernend* wahrzunehmen.

„Die Veränderungen sind für mich eine große Bereicherung. Ich habe bei mir gemerkt, dass es eine Weile braucht, bis Sprachveränderungen auch im eigenen Sprachgebrauch fest verankert sind und ich es auch in die Gesellschaft weitertrage. Mit der Sprache verändert sich auch unser Blick auf Gesellschaft, und das ist enorm wichtig. Ich glaube, wir als RAA Berlin mit unserer internen Diversität und unserer breiten Expertise haben eine Menge beizutragen zu gesellschaftlichen Fragen rund um Diversität, Diskriminierungsschutz und Minderheitenperspektiven. Ich finde es sehr gut, dass dabei die soziale Arbeit und die Probleme ‚vor Ort‘ nicht aus den Blick geraten.“

Lydia Nofal

Arbeit nach innen: Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung als gemeinsamer organisationaler Veränderungsprozess

Katja Kinder

Nach wie vor scheinen im herrschenden gesellschaftlichen Kontext nur diejenigen „Kultur als Problem“ zu haben, die als „anders“ konstruiert werden. Damit existiert eine normierende Instanz, die zwar etwas markiert, sich selbst aber nie kenntlich macht. Was bedeutet das für eine divers aufgestellte Organisation wie die RAA Berlin? Es bedeutet, dass wir in unseren verschiedenen Tätigkeitsfeldern oftmals in einem verzerrten Kontext arbeiten, und zwar insbesondere dann, wenn unsere diversen Mitarbeitenden als „Träger*innen von Inter/Kultur“ verkannt und mit „Kultur als Problem“ verknüpft werden.

In der Weiterentwicklung des von uns erarbeiteten Ansatzes der Diversitätsorientierten Organisationsent-

wicklung wurde daher schnell deutlich, dass wir – wenn wir nachhaltig rassismuskritisch arbeiten wollen – auch Weißsein benennen und analysieren müssen. Für unsere Organisation wie für unsere Arbeit heißt das auf einer fundamentalen Ebene: Nicht diejenigen, die mit Ausschlüssen leben (müssen), sind das Problem, sondern die zahlreichen ausschließenden Strukturen. Mit dieser Fokusverschiebung schaffen wir mehr Raum für Kreativität, mehr Raum, um atmen zu können und mehr Raum, um das eigene Leben und die Gesellschaft zu gestalten. Anders ausgedrückt: Erst die An/Erkennung von institutionellen Barrieren als grundlegendes Problem und ihr gezielter Abbau ermöglicht eine qualitätsvolle Partizipation von rassismus- und diskriminierungserfahrenen Menschen.

Im verknüpfenden Verständnis von Diversitätsorientierung *und* Diskriminierungskritik erfordert dies einerseits eine ständige Weiterentwicklung hin zu gerechteren Strukturen, in denen sich *alle Menschen* wohlfühlen. Andererseits braucht es dafür eine Professionalisierung im Themenfeld. Deshalb ist es zentral, sich sowohl mit der institutionellen als auch mit der strukturellen Ebene auseinanderzusetzen. Ich füge dem immer noch die symbolische Ebene hinzu, weil auf der symbolischen Ebene Dinge verknüpft werden, die sich jenseits des intentionalen Handelns bewegen. Diese Ebene ist am schwersten zu erfassen, denn sie ist uns kognitiv kaum zugänglich. Vielmehr speist sie sich aus einem erlernten Repertoire, in dem normative Vorstellungen als „natürlich“ gelten, also in der Regel auch sinnhaft/emotional belegt sind.

Unreflektiert trägt dies zur Verinnerlichung und vor allem zur Verschleierung von gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen bei. Vor diesem Hintergrund ist es unabdingbar, dass wir viele Ressourcen in Reflexion investieren. Ein Träger kann nach außen nicht di-

versitätsorientiert und diskriminierungskritisch wirken, ohne die eigene Institution und die eigene Arbeit genau im Blick zu behalten. Denn selbstverständlich gilt die Grundannahme, dass Strukturen, egal ob intendiert oder nicht, zu Ausschlüssen führen können, auch für die RAA Berlin. Wir brauchen deshalb eine radikale Offenheit, um Barrieren und Ausschlüsse zu erkennen, und die Bereitschaft, den langen Weg von Veränderung zu gehen. Ein solcher Weg stellt oftmals die eigene, vermeintlich sichere Position in Frage, doch gerade dieses Infragestellen ist eine notwendige Verunsicherung.

Interpersonell bedeutet dies für die Arbeit der RAA Berlin, den Status Quo zu verändern. Das heißt in erster Linie, in der eigenen Organisation einen Umgang mit Diversität zu finden, im Zuge dessen es nicht wieder zu ausschließenden Machtverhältnissen kommt, sondern der es stattdessen ermöglicht, kritische Instanzen einzubauen und Transformationen stetig zu reflektieren. Wir müssen Menschen abholen und mitnehmen, ihre Lebensumstände ernst nehmen und die Arbeit den Menschen anpassen.

Tagtäglich mit Ismen – also mit Ausschlüssen – konfrontiert zu werden, stresst und schwächt Menschen. Damit müssen und sollten wir einen Umgang finden – sozusagen eine unterstützende institutionelle Antwort auf gesellschaftliche Miss-Verhältnisse. Unsere Organisation nennt das rassismuskritische Fürsorge. Fürsorge ist in diesem Gedanken fundamental, weil Menschen mit hohen Diskriminierungsrisiken, wie sie in der Mehrzahl bei uns arbeiten, in der Regel wenig bis keine Fürsorge erfahren, sondern eher die Umkehrung der Verhältnisse: Sie werden zum Problem erklärt. Rassismuskritische Fürsorge versucht hier einen Ausgleich zwischen Erfahrungen des Ausschlusses und der Notwendigkeit von Reflexion zu schaffen. Eine Reflexion, die auch auf Heilung abzielt.

Durch die Freudenberg Stiftung haben wir die Möglichkeit, institutionelle Mittel für die interne Weiterentwicklung der RAA Berlin zu nutzen. Damit verbinden und tragen wir eine wertschätzende Grundhaltung, genau jenen Menschen, die sich für mehr Gerechtigkeit einsetzen, etwas zurückzugeben. Die Struktur, die so et-

was ermöglicht, entlastet Beziehungen und fördert ein wertschätzendes Miteinander. Auch darüber baut sich Ungerechtigkeit ab, denn Machtstrukturen haben den unangenehmen Effekt, sich selbst zu reproduzieren. Dessen können wir uns – etwa mittels rassismuskritischer Reflexionsinstanzen – bewusstwerden. Wir schaffen Bedingungen, in denen wir gute Arbeit leisten, weil der Raum für Emotionen eine elementare Bedeutung für uns hat, genauso wie wir Emotionen auch als einen wesentlichen Ausgangspunkt von Professionalität verstehen. Dass dieser Ansatz trägt, bekommen wir über die hohe Anzahl von Anfragen an uns gespiegelt.

Ein Träger muss bereit sein, unkonventionell und außerhalb des Mainstreams zu denken, sich kritisch zu reflektieren und gezielt in Menschen zu investieren, die ein hohes Diskriminierungsrisiko tragen. Er muss bereit sein, mehr darauf zu hören, was die geschulte und durch Reflexion geschärfte Intuition der Mitarbeitenden vermittelt. Ich mag das Wort „Fehlerkultur“ in pädagogischen Settings nicht, weil es suggeriert, es gäbe ein Richtig und ein Falsch. Ich möchte vielmehr

**„Ich verbinde mit Veränderung etwas Positives
und auch ein persönliches Wachsen.
Veränderungen kommen nicht einfach daher.
Sie sind Kämpfe von Menschen, Communitys, deren Belange
nicht mitbedacht werden. Es sind Kämpfe um
Sichtbarkeiten. Deshalb begrüße ich die
Themenverschiebungen innerhalb der RAA Berlin. Sie sind
Zeugnis und Ergebnisse gemeinsamen Denkens in
unserem Verein, mit Kolleg*innen, die diverse und
geballte Expert*innenkompetenz besitzen“.**

Nezihe Erul

gemeinsam an Strukturen arbeiten, in denen Kolleg*innen sich ausprobieren können – nicht jenseits und abgespalten von ihren jeweiligen Erfahrungen, sondern indem sie ihre verschiedenen Erfahrungsräume, das damit einhergehende Wissen, die damit verknüpfte Perspektive als Ausgangspunkt ihres pädagogischen Handelns nehmen. Damit sind wir in Beziehung und finden sowohl Sprache als auch Handlungsmöglichkeiten in unseren Themen- und Arbeitsfeldern, in denen häufig Sprachlosigkeit besteht.

STRATA

VISIONEN

PROJEKTARBEIT IM KONTEXT GESELLSCHAFTLICHER MARGINALISIERUNGEN: ÜBERLEGUNGEN FÜR EINE INTERSEKTIONALE TEILHABEGERECHTIGKEIT IN DISKRIMINIERUNGSKRITISCH ARBEITENDEN TRÄGERN

Katja Kinder

Träger wie die RAA Berlin tragen maßgeblich zur Demokratieförderung bei, sind aber mit einer in der Regel prekären Finanzausstattung konfrontiert und müssen gleichzeitig flexibel und richtungsweisend sein. Das bedeutet, nicht nur ständig in Wandlungsprozesse eingebunden zu sein, sondern auch die Balance zwischen diesen Prozessen und den von uns bearbeiteten Themen und Diskursen zu halten. Die dazugehörigen, auf den vorangegangenen Seiten vorgestellten Schwerpunkte sollten deshalb zeigen: Erst durch das gemeinsame Wirken vieler verschiedener Menschen, die in der RAA Berlin arbeiten, wächst ein konkretes Wissen darüber, wo genau und wie genau Schließungsprozesse oder Öffnungsprozesse entstehen. Dieses Wissen er-

möglicht es uns, gemeinsame Strategien zu entwickeln. Die Frage, an der sich unsere Arbeit dabei auf unterschiedliche Weise ausrichtet, lautet: Wie kann eine barriere-sensible bzw. barrierekritische Verteilungsgerechtigkeit aussehen? Wird diese Frage ernstgenommen, dann muss es Teil unserer Aufgabe sein, *in unseren Organisationen selbst* Gerechtigkeit zu etablieren, sprich: eine Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen zu ermöglichen.

Intersektionalität, Rassismuskritik und die Beteiligung von Communitys gehören zum Gründungsmoment der RAA Berlin wie auch zu ihrer Weiterentwicklung, ihren Neuerungen und Visionen. Handlungsleitend ist dabei die Überlegung, wie wir marginalisierte Gruppen,

„Mit dem Projektschwerpunkt UN-Dekade haben wir die Möglichkeit, die Bekämpfung von anti-Schwarzem Rassismus gezielt voranzubringen. Wir können das Wissen, das die Community in jahrzehntelangen Kämpfen gesammelt hat, bündeln und fokussiert einbringen. Dabei folgen wir einem intersektional-rassismuskritischen Ansatz. Mit einem systemischen Blick auf Verwaltung und Hochschule wollen wir Barrieren abbauen und die Lebensbedingungen von Schwarzen Berliner*innen langfristig verbessern.“

Team UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft

Themen und Anliegen gut in unsere Arbeit / unseren Träger einbinden können, ohne sie ihres kritischen, oftmals aktivistischen Potenzials zu berauben. Die Tatsache, dass kritische Inhalte in dem Moment, in dem sie institutionalisiert werden, einer solchen Entleerung Gefahr laufen, ist kein „Naturgesetz“, sondern geht auf die fehlende Diversität in Institutionen und Organisationen zurück.

Auch aus diesem Grund hat die RAA Berlin sich seit Langem aufgemacht, diverse Menschen in den Träger aufzunehmen. Veränderung braucht immer eine Analyse, ein Verständnis von Ausschlussrealitäten, aber sie braucht auch die Ausgeschlossenen selbst. Gleichwohl haben sich die strukturellen Rahmungen, die uns für die Veränderungsarbeit zur Verfügung stehen, seit drei Jahrzehnten kaum verändert. Sie heißen bis heute „Projektarbeit“.

Wenn wir den Fokus auf die Bedingungen von Teilhabe und Teilhabegerechtigkeit legen, dann benötigt Projektarbeit in diesem Kontext Träger, die diese Arbeit umsetzen können. Unser Anliegen lässt sich also übersetzen in eine *gezielte Umverteilung*. Damit wir in unseren Arbeits-

feldern glaubwürdig sein können, muss unser Träger Mitarbeitende mit diversen Perspektiven und Wissenszugängen beschäftigen, um marginalisierte Menschen und ihre Anliegen angemessen zu unterstützen und Barrieren sinnbringend abzubauen. Die Aussage, dass die „Zielgruppen“ in den Organisationen vertreten sein müssen, mag banal erscheinen. Sie ist jedoch zugleich sehr komplex. Das Aufbrechen von hartnäckigen Exklusionen kann nur dann gelingen, wenn die Mitarbeiter*innen selbst eine hohe Vielfalt aufweisen. Anders ausgedrückt: Diversität ist ein wesentlicher Gelingensfaktor für *inklusive Veränderung*. Leider sieht die Logik einer „klassischen“ Projektarbeit dies nicht zwingend vor.

Gleichzeitig gilt es zu bedenken, dass Projektarbeit immer in einen bereits stark geformten gesellschaftlichen Kontext hineinwirkt, der durch vielfache Teilhabe-Barrieren gekennzeichnet ist. Sinn und Zweck von Projektarbeit als Teil von Demokratieförderung ist es, gesellschaftliche Exklusionsrealitäten und Marginalisierungen thematisierbar und bearbeitbar zu machen. Eine intersektional ausgerichtete Projektarbeit muss

deshalb kontinuierlich auf die *Gleichzeitigkeit von Ungleichheiten, Schließungsprozessen und Barrieren* hinweisen. Dennoch unterliegt eben diese Projektarbeit oftmals strukturellen Zwängen und Förderrichtlinien, die uns dazu zwingen, eine solche Gleichzeitigkeit außen vor zu lassen. Stattdessen müssen wir eine künstliche Trennung vollziehen, indem wir nur einen bestimmten Teil eines gesellschaftlichen Missstandes brennglasmäßig bearbeiten, ohne seine Verflechtungen mit in den Blick nehmen zu können.

Projektarbeit verfolgt konzeptionelle Schwerpunkte. Die Ausrichtung der dabei zugrunde gelegten Fokussierungen ist entscheidend für die Realisierung einer diskriminierungskritischen Stärkung des gesellschaftspolitischen Aufgabenbereichs. Demokratieförderung ist ohne den gesellschaftlichen Kontext von Teilhabe und Teilhabegerechtigkeit nicht vorstellbar. Projektarbeit kommt also nicht umhin, Mehrfachmarginalisierung explizit zu benennen und mehrfach-exkludierte Gruppen ins Zentrum eines Vorhabens zu rücken.

Dabei geht es zum einen darum, Zugangsbarrieren sichtbar zu machen, um sie verändern zu können. Zum anderen gilt es, Schutzkonzepte mitzudenken, denn mehrfachmarginalisierte Gruppen erfahren wenig Schutz. Dies wiederum setzt ein fundiertes Wissen darüber voraus, wie die verschiedenen Exklusionsrealitäten von verschiedenen Gruppen im Alltag aussehen, welche spezifischen Formen sie annehmen und welche Effekte sie zeitigen. Ein ebenso fundiertes Wissen braucht es aber auch, wenn es um bereits vorhandene Konzepte von Selbstwirksamkeit geht, die von Menschen mit Ausschlüssen entwickelt worden sind; wenn eine qualitätsvolle Verständigung mit Diskriminierungserfahrenen erfolgen soll; wenn eine Flexibilität erarbeitet werden muss, um die Richtung von Prozessen zu steuern oder zu verändern.

Die Ausrichtung unserer Arbeit selbst zeigt uns, welche projektbezogenen Instrumente wir benötigen. Sie zeigt uns aber auch, dass wir Menschen brauchen, denn Exklusionsrealitäten sind nicht von bestimmten Menschen und Gruppen zu trennen. Inklusion ist kein technischer

Prozess, ebenso wenig wie der Abbau von Barrieren. Vielmehr sind Barrieren und Ausschlüsse eng verwoben mit Menschen, mit ihren Lebenswirklichkeiten, ihren Körpern, ihren Seelen und ihren Herzen. Die Befähigung, diskriminierungskritisch zu handeln, ist folglich auch keine bloße kognitive Angelegenheit, im Sinne von: Ich bin gegen Diskriminierung und dieser Umstand qualifiziert mich, in homogenen Teams für eine „gute Sache“ einzutreten. Solche Annahmen verkennen nicht nur die gesellschaftspolitischen Dimensionen von Mehrfachmarginalisierung, sondern auch ihre Effekte. Anders ausgedrückt: Die alle Lebensbereiche umfassenden strukturellen, institutionellen und interpersonellen Ausschlusspraxen – das gilt selbstverständlich auch für die eigenen – geraten aus dem Fokus.

Für mich stellen sich in diesem Zusammenhang die Fragen: Welche Personen setzen welche Projekte um? Wie kann Projektarbeit dazu beitragen, Diskriminierung und/oder Rassismus und/oder Antisemitismus in ihrer jeweiligen Mehrdimensionalität thematisierbar und bearbeitbar zu machen? Welcher Maßnahmen be-

darf es, um Teilhabe, De-Marginalisierung und Gleichstellung zu ermöglichen?

Projektarbeit wird in ihrer Wirksamkeit dann erhöht, wenn sie zum einen inhaltlich nicht auf einzelne (singuläre) Unterdrückungsformen ausgerichtet ist, und zum anderen von Menschen geleistet wird, die über ein verkörpertes Wissen und tiefgreifende Kenntnisse über die zu bearbeitenden Intersektionen verfügen, weil sie selbst diese Intersektionen leben. Solche *eingebetteten Perspektiven* und die daraus generierten Expertisen sind entscheidende Resonanzräume zur Transformation hartnäckiger und schwer bearbeitbarer Ungleichheiten und Exklusionen.

Um die Wirksamkeit von Projektarbeit im Themenfeld zu erhöhen, braucht es auf der konzeptionell-strukturellen Ebene systemische Verankerungen, die eine solche Arbeit im Träger selbst widerspiegeln und innerhalb des Trägers entsprechende Resonanzräume schaffen. Zugleich muss dies aber auch außerhalb des Trägers geschehen, etwa in der Zusammenarbeit mit

unterschiedlichen Community-Organisationen und aktivistischen Expert*innen. Doch es braucht noch mehr. Auf der Organisationsebene ist eine institutionelle Förderung notwendig: nicht nur, um Unvorhersehbarkeiten zu puffern und dabei handlungsfähig zu bleiben, sondern auch und vor allem, um eine verschiedenartige und mehrperspektivische Projektarbeit zu steuern. Und schließlich knüpft sich an die Praxis eines inklusiven diskriminierungskritischen Arbeitens auch ein ethischer Aspekt: Mitarbeitenden eine nachhaltige professionelle Perspektive zu eröffnen, Gelder bereitzustellen, um im Sinne einer rassismus- und diskriminierungskritischen Fürsorge Reflexionsinstanzen, Beschwerdestellen und Weiterbildungen zu etablieren.

An dieser Stelle scheint es passend, mit einer Vision zu enden: nämlich, dass die Förderung von Demokratietarbeit einer Logik folgt, die weniger auf messbare Ergebnisse und Output und stattdessen auf Wertschätzung und Nachhaltigkeit setzt. Das wiederum bedeutet: Menschen und Prozesse ganz bewusst in den Vordergrund zu stellen.

Unser Dank geht an

Förder*innen, Wegbegleiter*innen und Kooperationspartner*innen für Unterstützung, Vertrauen und Inspiration

Vorständ*innen für ihre kritisch-konstruktive Arbeit und ihre Anregungen

alle Geschäftsführenden für ihr unermüdliches Wirken

die Projektteams und Mitarbeitenden der RAA Berlin für ihren Einsatz, ihre Kreativität und ihr Wissen

die vielen Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen und unsere Arbeit mitentwickeln

die Bundesarbeitsgemeinschaft der RAA für kollegialen Austausch und Vernetzung

alle Personen, die zum Gelingen der vorliegenden Broschüre beigetragen haben



IMPRESSUM

Herausgegeben von:



Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.

Boyenstraße 41, 10115 Berlin
T +49 30 240 45 - 100, info@raa-berlin.de

V.i.S.d.P.: Katja Kinder

Unter Mitwirkung von: Pamela Akosua Twinwaah Amponsah, Ekpenyong Ani, Annette Becker, Olenka Bordo Benavides, Müslüm Bostancı, Nezihe Erul, Solveig Esman, Mira Hellmich, Anetta Kahane, Zeinab Khalife, Katja Kinder, Nicola Lauré al-Samarai, Caroline Mukulu, Dr. Andrés Nader, Lydia Nofal, Kofi Ohene-Dokyi, Sabrina Putschandl, Sabina Salimovska, Irène Servant, Stefan Vogt, Shaheen Wacker, Sascha Wenzel, Stefanie Woschniok

Redaktion: Nicola Lauré al-Samarai und Irène Servant

Lektorat: Ekpenyong Ani und Nicola Lauré al-Samarai

Gestaltung: Studio Kleinod

Erscheinungsjahr: 2023

© **Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.**

Die RAA Berlin behält sich sämtliche Rechte auch an der Gestaltung und Struktur der Broschüre vor. Nachdruck und Vervielfältigungen sind nur mit Angabe der Quelle und vorheriger Freigabe durch die RAA Berlin gestattet.

ISBN: 978-3-948002-12-1





FREUDENBERG
STIFTUNG



Diese Publikation entstand mit freundlicher Unterstützung der Freudenberg Stiftung.