

weltwärts und antirassistische Arbeit – (wie) geht das zusammen?

Dokumentation eines Antirassismus-Projekts für das
Förderprogramm *weltwärts* im ICJA Freiwilligenaustausch weltweit



Freiwilligenaustausch weltweit

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Wer ist der BdB?	5
Wer ist ICJA?	6
Hintergründe: Warum macht ICJA dieses Projekt?	8
Welches sind die Ziele und die erwarteten Ergebnisse des Projekts?	10
Das Projektdesign	11
Projektumsetzung und Erkenntnisse	13
Allgemeine Erkenntnisse	30
Schlusswort	32
Anhang 1: Interview mit Akinola Famson, Vorstand BdB	33
Anhang 2: Interview mit Judy Gummich, externe Beraterin des BdB	37
Impressum	43

Vorwort

Mit dieser Dokumentation möchten wir Einblick geben in das Projekt „weltwärts und antirassistische Arbeit – (wie) geht das zusammen?“, welches wir in den Jahren 2017 und 2018 umgesetzt haben.

Natürlich lief auch diese Projektumsetzung ganz anders, als geplant. Die Anlaufzeit war extrem lang. Von den ersten Projektideen bis zur Realisierung hat es über drei Jahre gedauert. Und die Rahmenbedingungen, unter denen das Projekt dann umgesetzt wurde, waren auch nicht wie vorhergesehen. Aber, am Ende konnten wir doch das Projekt abschließen und darauf sind wir ein wenig stolz. Und natürlich sind die Ziele, die sich ICJA mit dem Projekt gesetzt hatte, noch nicht erreicht. Die Auseinandersetzung mit Rassismus¹, im Rahmen des Förderprogramms *weltwärts*, wird uns wohl so lange beschäftigen, wie wir mit *weltwärts*

arbeiten – und darüber hinaus. Für den Prozess der Auseinandersetzung hat das Projekt einen wichtigen Schub gegeben. Dafür sind wir dankbar.

Für den Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BdB e.V.), unseren Projektpartner, eröffnete das Projekt erstmal Einblick in eine NGO, die einen solchen Prozess durchlaufen wollte, nachdem BdB bereits zuvor viel in Verwaltungen und Behörden zu diesen Themenfeldern gearbeitet hatte. Der BdB hat zwar punktuell schon mit anderen NGOs gearbeitet, jedoch vor allem zum Thema interkulturelle Öffnung. Es ging eher um Partizipation, Inklusion und den Umgang mit Unterschieden. Der Ansatz beim BdB ist, dass es nicht an Wissen mangelt, sondern dass dieses Wissen in konkretes Handeln überführt werden muss, um den Menschen dabei zu helfen, genau in dieses Tun zu kommen. Und das ist auch der Ansatz dieses Projekts gewesen. Es gab – und gibt – den konkreten Wunsch nach Veränderung. ICJA suchte die Unterstützung des BdB für das Förderprogramm *weltwärts*, um diese Schritte gehen zu können.

Schließlich und wichtig: Es handelt sich hier ganz sicher nicht um eine Blaupause, wie ein solcher Prozess aussehen sollte. Vielmehr handelt es um den Versuch, Erfahrungen zu teilen, einschließlich vieler Fehler. Einige dieser Fehler sind dem ICJA womöglich noch gar nicht bewusst. Diese Dokumentation will eine Anregung sein für andere

1 „Wir definieren Rassismus als ein bestimmtes Muster der Ausgrenzung, Hierarchisierung und Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund von äußerlichen Merkmalen, die mit Gruppenkategorien wie „Ethnie“, „Nation“, „Kultur“ oder „Religion“ verbunden werden. Rassismus ist ein Muster der Privilegien, Verhaltensweisen, Gesetze, Organisationsstrukturen, kultureller Bilder und Anschauungen, die diese Hierarchisierung und Ausgrenzung unterstützen. Diese Hierarchisierungen und die dadurch etablierten Privilegien, die sich reproduzieren, sind historisch durch die europäische Kolonialgeschichte geprägt.“ (Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit; URL: <https://bdb-germany.de/de/Was%20ist%20das/#rassismus>; abgerufen am 12.12.2019)

Organisationen, die einen derartigen Prozess gestalten wollen, um es hoffentlich anders oder sogar besser zu machen und von ICJAs Erfahrungen zu profitieren. Gleichzeitig würden wir uns freuen, von anderen derartigen Projekten zu erfahren und laden dazu ein, Erkenntnisse und Erfahrungen mit uns zu teilen.

Akinola Famson

Vorstand BdB e.V.

Franziska Keß

Vorstand ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V.

Wer ist der BdB?

Der BdB e.V. ist ein seit 1996 bestehender Verein und eine Migrant*innenorganisation, mit den Arbeitsschwerpunkten Antidiskriminierungsberatung, Schulungen im Bereich Antidiskriminierung, Antirassismus und Empowerment, Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen, Netzwerk und Lobbyarbeit. Die Mitglieder sind Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, die sich in den Bereichen Menschenrechte, Antidiskriminierung, Antirassismus, Flucht und Gender engagieren.

Die Trainer*innen, Organisations-Berater*innen und Supervisor*innen sind u. a. in den Bereichen Antidiskriminierung, Antirassismus, Betzavta, Demokratie-Erziehung, Interkulturelle Kommunikation, Anti-Bias und Social Justice professionell ausgebildet.

Zudem haben sie sich in den Ansätzen „Eine Welt der Vielfalt“, vorurteilsbewußte Erziehung und Bildung, Kunst- und Theaterpädagogik sowie globales Lernen fortgebildet. Die Antidiskriminierungs-Berater*innen sind nach den Standards des Antidiskriminierungsverbands Deutschland ausgebildet. Die Mitglieder des BdB sind regelmäßig mit politischen Akteuren und Verwaltungsinstitutionen sowie anderen Nichtregierungsorganisationen und Migrant*innenorganisationen im Austausch.

Der BdB ist aktives Mitglied beim:

- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
- Netzwerk gegen Rassismus (NgR)

- Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin-Brandenburg (ADNB)
- AG Antirassismus des Landesbeirats für Integration und Migration

Zurzeit arbeitet der BdB an einem Projekt, mit dem er vor allem Menschen aus der afrikanischen Diaspora erreichen und durch Aufklärungs- und Empowermentarbeit im Umgang mit (spezifischen) Diskriminierungserfahrungen unterstützen und stärken will. Entsprechend verfügt der BdB über besonders gute Vernetzung in diese Zielgruppe sowie gute Beziehungen zu vielen anderen Nichtregierungs- und Selbstorganisationen (z.B. Migrationsrat Berlin-Brandenburg, Zentralrat der Sinti und Roma, Afrika-Rat Berlin-Brandenburg, ARIC-Berlin) und kooperiert mit staatlichen Institutionen (z. B. mit der Landesantidiskriminierungsstelle Berlin (LADS) und der Berliner Landespolizeischule (LPS).

Der BdB e.V. hat sich zum Ziel gesetzt, die Ausgrenzung und Diskriminierung von sog. „Minderheiten“ zu überwinden. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der Arbeit gegen Rassismus/ethnische Diskriminierung. Der BDB möchte ein Bewusstsein und eine Sensibilisierung für die Themen Diskriminierung und Rassismus in der Gesellschaft fördern und an verschiedenen Stellen für ein gleichberechtigtes Miteinander eintreten. Wir wollen Betroffene begleiten und unterstützen, sich stärker in der Gesellschaft zu beteiligen.

Wer ist ICJA?

1949 wurde der heutige ICJA Freiwilligenaustausch weltweit vor dem Hintergrund der Erfahrungen des Zweiten Weltkriegs vom nordamerikanischen Pfarrer John Eberly gegründet. Sein Ziel war: persönliche Begegnungen junger Menschen aus den USA und Westdeutschland zu fördern. Er wollte dadurch zur Versöhnung zwischen Menschen beitragen, deren Staaten zuvor gegeneinander Krieg geführt hatten. Einen ähnlichen historischen Weg hat auch Youth Action for Peace – Christlicher Friedensdienst genommen, der seit 2013 Teil des ICJA ist. Dieser wurde vor dem Hintergrund des Ersten Weltkriegs 1923 gegründet. Auch hier ging es um Versöhnung, zwischen Deutschen und Franzosen, durch den gemeinsamen Wiederaufbau im Krieg zerstörter Dörfer.

Somit stand am Anfang immer die Überwindung trennender Unterschiede zwischen Menschen verschiedener Kulturen, Religionen und Nationen. Damit war ICJA in seinen Wurzeln Teil der ökumenischen und der Friedensbewegung. Diese Idee, Frieden durch Austausch, Zusammenarbeit und ein gemeinsames Leben aufzubauen und zu vertiefen, breitete sich seit den 50er-Jahren auf weitere Länder Westeuropas und später auf alle Kontinente aus.

Heute arbeitet ICJA mit eigenständigen Organisationen in über 40 Ländern partnerschaftlich zusammen. Gemeinsam bilden sie die internationale Föderation des International Cultural Youth Exchange (ICYE).

ICJA ermöglicht es, Grenzen zu überschreiten. Er organisiert für junge und ältere Menschen 6- und 12-monatige Freiwilligendienste und Workcamps in aller Welt. Gleichzeitig begleitet und betreut ICJA Freiwillige aus allen Kontinenten, die in Deutschland in sozialen, politischen oder ökologischen Projekten oder in Workcamps mitarbeiten. Neu und uns besonders wichtig ist ein Freiwilligendienst für Menschen mit Fluchterfahrung, den wir seit 2016 anbieten.

In den Seminaren des ICJA bereiten sich die Freiwilligen auf den Austausch vor und werten ihre Erfahrungen aus. Die Seminare und persönlichen Begegnungen sind Teil eines vom ICJA initiierten und begleiteten ganzheitlichen Lernprozesses, der bereits vor dem Austauschjahr beginnt und weit über diese Zeit hinaus reicht. Dabei spielt das Thema Rassismus immer eine Rolle. Im letzten Jahrzehnt in zunehmendem Maße.

ICJA wird von Ehrenamtlichen getragen: Sie gewährleisten die Weiterführung des Austauschs. Viele dieser Ehrenamtlichen sind ehemalige Programmteilnehmende. Sie haben durch den ICJA Einsichten gewonnen und Erfahrungen gemacht, die sie weitergeben und mit den Zielen des ICJA verbinden möchten. Sie gestalten die inhaltliche Arbeit, leiten Seminare und übernehmen Verantwortung auf allen Ebenen. Unterstützt wird ihre Arbeit durch hauptamtliche Fachkräfte.

Die ehrenamtlich Mitarbeitenden können an Fortbildungsmaßnahmen des ICJA teilnehmen und das Erlernte in der Praxis anwenden. Die Arbeit des ICJA stützt sich auch auf die Menschen, die Gastgebernde für junge Menschen aus anderen Ländern sind und auf alle, die unsere Ziele durch Engagement oder finanzielle Förderung unterstützen.

In den Regionalgruppen und Gastsituationen finden die internationalen Freiwilligen vor Ort Freunde und Ansprechpartner für die Fragen des Alltags. Seminare, regionale Treffen oder Fortbildungen, die Begegnungen sind geprägt von Dynamik, Vielfalt, Freude und der Neugier auf das Andere.

Krieg und Gewalt herrschen heute in vielen Regionen der Erde. Wirtschaftliche und politische Interessen werden vielfach ohne Rücksicht auf soziale Folgen und unter Zerstörung der Lebensgrundlagen aller durchgesetzt. Dies geschieht auf Kosten der Mehrheit der Menschen. Unsere Austausch- und Bildungsprogramme setzen dem ein Stück praktischer Friedensarbeit entgegen: Im alltäglichen Zusammenleben und in der gemeinsamen Arbeit wird die Wahrnehmung globaler Ungleichheit geschärft. Persönliche Beziehungen zwischen Menschen aus allen Teilen der Welt entstehen. Gegenseitiges Verständnis wächst und legt den Grundstein für Respekt und Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Religionen. Auch die eigenen Werte und Traditionen müssen sich dabei einer

kritischen Auseinandersetzung stellen und bewähren. Die Auseinandersetzung mit Rassismus gehört für uns ganz zentral dazu. So will ICJA zu einem aktiven, solidarischen Handeln ermutigen.

Hintergründe Warum macht ICJA dieses Projekt?

Zentrales Ziel und Qualitätsanspruch des *weltwärts*-Programms, wie ICJA diese versteht, ist die Förderung der Auseinandersetzung mit historisch gewachsenen globalen Machtstrukturen und der daraus resultierenden ungerechten Verteilung des weltweiten Reichtums. Davon nicht zu trennen ist die selbstkritische Auseinandersetzung mit Ursachen und Auswirkungen von Rassismus auf persönlicher, struktureller und gesellschaftlicher Ebene. Wir halten eine solche Auseinandersetzung für die haupt- und ehrenamtlich *weltwärts* Mitarbeitenden in Entsendeorganisationen für unabdingbar. Von besonderer Wichtigkeit ist dabei die Reflexion über die eigene Position und das damit verbundene Handeln beim Aufbau der *weltwärts* Seminarprogramme, im persönlichen Umgang mit *weltwärts*-Teilnehmenden und *weltwärts*-Partnern und nicht zuletzt bei der Kommunikation des *weltwärts*-Programms in der Öffentlichkeit. Die methodische und persönliche Stärkung (Empowerment) muss substantieller Bestandteil unserer *weltwärts*-Bildungsarbeit sein, genauso wie eine kritische Auseinandersetzung mit dem Weißsein. Bei der Thematisierung globaler Zusammenhänge müssen postkoloniale Kontinuitäten und die Perspektiven von Menschen aus dem Globalen Süden einbezogen werden.

ICJA ist eine über 60 Jahre alte „weiße“ Organisation, die aus dem Globalen Norden heraus agiert und für sich gleichzeitig in Anspruch nimmt, einen Beitrag zum globalen Frieden und damit

einhergehend einen Beitrag zur Reduzierung der globalen Machtungleichheit und der ungleichen Ressourcenverteilung zu leisten. Wie kann es einer *weltwärts*-Organisation gelingen, diese entwicklungspolitischen Veränderungen aus ihrer enorm privilegierten Position heraus glaubwürdig voran zu bringen?

Weitere Fragen sind u. a.: Lassen sich die zur Umsetzung von *weltwärts* benötigten Arbeitsstrukturen und Arbeitsprozesse im ICJA in irgendeiner Form so ändern, dass sie für BPoC² und für die Partner aus dem Globalen Süden offener sind? Wie lassen sich konstruktive, rassistuskritische Impulse und Positionen intern stärken – und nach außen darstellen? Darüber wiederum wird letztendlich die authentische Umsetzung des *weltwärts*-Programms als entwicklungspolitischer Lerndienst für die Teilnehmenden sowie in Zusammenarbeit mit den Partnern gestärkt.

Auf Grund einer selbstkritischen Auseinandersetzung mit unserer Umsetzung des *weltwärts*-Programms und nicht zuletzt dank der Hinweise von Partnerorganisationen und schwarzen Menschen sowie People of Color, die aus einer anderen Perspektive auf unsere Arbeit blicken, fragen wir uns: Wo liegen die Widersprüche zwischen unserem Anspruch der entwicklungspolitischen antirassisti-

² Für Menschen, gegen die Rassismus gerichtet ist, verwenden wir die Bezeichnung „Black, People of Color“ (BPoC). Wir übernehmen die Selbstbezeichnung aus dem anglo-amerikanischen Raum.

schen Arbeit im Rahmen des Programms *weltwärts* und der Alltagsrealität bzw. der Bildungswirkung dessen, was wir tun? Dieser Frage möchten wir uns im Rahmen dieses Projekts stellen.

Beispiele für Hinweise:

Aus dem BPoC-Kreis kommt der Hinweis, darauf zu achten, dass wir in unseren Seminaren keine Räume alleine für Weiße schaffen und dass sich manche BPoC durch Praktiken der kulturellen Aneignung verletzt fühlen oder auch dass sich die rassistischen Strukturen in manchen Formulierungen unserer *weltwärts*-Materialien wiederfinden. Partnerseitig wird oft die Rolle von Weißen (Freiwilligen) in ihren Ländern und Projekten vor dem Hintergrund rassistischer Zuschreibungen thematisiert oder auch die strukturelle Macht des ICJA aufgrund der über uns laufenden *weltwärts*-Geldströme angesprochen.

Konkrete Herausforderungen sind:

1. Es soll ein ganzheitliches, sich durch die gesamte *weltwärts*-Seminararbeit des ICJA erstreckendes antirassistisches Bildungskonzept entwickelt werden. Dazu sollen Methoden entwickelt und aufeinander abgestimmt werden.
2. Alle ICJA *weltwärts*-Mitarbeitenden, haupt- wie ehrenamtliche, sind zurzeit nicht alle in der Lage, jeweils an ihrer Stelle im Verein antirassistische

Bildungsarbeit umzusetzen. Dies gilt auch für diejenigen, die direkt auf den *weltwärts*-Seminaren als Multiplikator*innen arbeiten. Dazu sollen diese befähigt werden.

3. Eine dezidiert antirassistische Außendarstellung existiert nicht. Dies sollte sich in allen Medien, Text und Bild widerspiegeln.
4. Es sollten, soweit möglich, barrierefreie Zugänge für BPoC auf allen Ebenen entstehen. BPoC sind unter den *weltwärts*-Teilnehmenden und den *weltwärts*-Mitarbeitenden unterrepräsentiert.
5. In der Zusammenarbeit mit unseren Partner stoßen wir immer an Machtfragen z.B. in der Diskussion um die Zahl der zu entsendenden bzw. aufzunehmenden *weltwärts*-Teilnehmenden, die auch rassistische Begründungen haben. Wie können wir dies perspektivisch reduzieren?

Welches sind die Ziele und die erwarteten Ergebnisse des Projekts?

Hauptziel des Projekts ist es, im Rahmen des Gemeinschaftswerks *weltwärts* die Qualität der Durchführung des Programms im Hinblick auf die Sensibilisierung für rassistische und kolonialistische Denkmuster aller Beteiligten am *weltwärts*-Programm des ICJA zu erhöhen. Nur wenn hier neben der entsprechenden fachlichen Kompetenz auch ein entsprechendes Bewusstsein fest verankert ist, wird *weltwärts* langfristig und glaubhaft einen entwicklungspolitischen Beitrag leisten.

Unterziel 1

Selbstreflexion, eigene Position und Bewusstmachung struktureller Diskriminierung

Durch Sensibilisierung, Reflexion und Beratung sowie einer intensiven Auseinandersetzung mit Anti-Rassismus in den *weltwärts*-Arbeitsbereichen des ICJA, sollen *weltwärts*-Programminhalte rassistensensibel weiter entwickelt werden. Hierzu gehört auch die rassismuskritische Untersuchung der Innen- und Außenkommunikation, sowie der Bildsprache, die im Rahmen unserer *weltwärts*-Werbung verwendet wird.

Unterziel 2

Qualität der Bildungsarbeit

Das Projekt leistet einen Beitrag zur Qualität der Anti-Rassismus-Bildung auf *weltwärts*-Vorbereitungs- und Auswertungsseminaren sowie Begleitseminaren im *weltwärts* Süd-Nord-Programm. Unter fachlicher Anleitung werden zielgruppen-gerechte Anti-Rassismus-Einheiten entwickelt und für diese *weltwärts*-Seminareinheiten erprobt.

Zum Zweck einer nachhaltigen Qualitätssicherung werden die pädagogischen *weltwärts*-Mitarbeitenden des ICJA geschult.

Unterziel 3

Rassismussensible Zusammenarbeit mit unseren internationalen Partnerorganisationen

Die Zusammenarbeit mit unseren *weltwärts* Partnerorganisationen wird auf den rassismuskritischen Prüfstand gestellt. Strukturelle Asymmetrien, unterschiedliche monetäre Kapazitäten, (post)koloniale Muster in der Kommunikation und ihr Einfluss auf die Zusammenarbeit werden thematisiert. Durch diese Reflexion wird unser eigenes Selbstverständnis in Frage gestellt. Es sollen neue Optionen für eine gleichberechtigte Kooperation im Rahmen des *weltwärts*-Programms entwickelt werden.

Unterziel 4

Empowerment von *weltwärts* BPoC im ICJA und auf den *weltwärts*-Seminaren

Dieses Unterziel ist erst im Verlauf des Projektes hinzugekommen. BPoC-Teamende sowie Teilnehmende auf Seminaren sind weiterhin auf *weltwärts*-Seminaren unterpräsentiert. Gleichzeitig richten sich viele *weltwärts*-Seminarinhalte auf die Bedürfnisse und die Reflexion der Weißen Teilnehmenden. Mit diesem Ziel haben wir uns vorgenommen, unsere Empowerment-Ansätze für Menschen mit Rassismuserfahrung auf Seminare zu bringen, diese zu überprüfen und weiter zu entwickeln.

Das Projektdesign

Es wurde entschieden, alle folgenden Aktivitäten gemeinsam mit dem Kooperationspartner BdB zu unternehmen (siehe oben). Der BdB vertritt die Ansicht, dass es in pädagogischen Kontexten immer zwei Trainer*innen bedarf:
„Der BdB e.V. bietet Trainings mit transkulturellen Zweier-Teams an. Die Zweier-Teams setzen sich möglichst aus einem Mann und einer Frau sowie einer/m Mehrheitsdeutschen und einem Menschen mit Migrationshintergrund zusammen. So repräsentieren sie auch sichtbar die Vielfalt der Perspektiven, die sie als Trainer*innen und Verein fördern. Als Zweier-Team zu arbeiten ist auch wichtig, um den Überblick zu behalten, um sich im Falle einer Konfrontation mit der Gruppe gegenseitig unterstützen zu können und um Schutz zu gewährleisten. Letzteres besonders dann, wenn die Trainer*innen selbst zu einer Minderheit innerhalb der Gesellschaft gehören.“

Die Gesamtkoordination des Projekts wurden vom ICJA gewährleistet. Zur Steuerung aller Aktivitäten wurde eine Projektsteuerungsgruppe gegründet. Darüber hinaus gab es eine eigene Projekt-Webplattform. Diese hatte zum Ziel, die Zusammenarbeit und den Austausch untereinander zu verstärken. Außerdem konnten so die Projektergebnisse sichtbar gemacht werden.

Im Einzelnen waren die folgenden Maßnahmen geplant:

1. Ein Auftaktworkshop

(Dauer 1 Tag/50 TN und 2 Moderator*innen)

Hier sollte das Projekt offiziell eröffnet werden. Das Ziel war, einen Ist-Zustand der Beschäftigung mit Rassismus im *weltwärts*-Projekt des ICJA darzustellen und eine Zielbestimmung vorzunehmen.

2. Zwei Sensibilisierungs- und Reflexionstrainings

(Dauer: 2 Tage/TN: 18 und 2 Trainer*innen)

Hier sollten sich ehrenamtliche und hauptamtliche *weltwärts*-Mitarbeiter*innen mit den Themen Rassismus und Kolonialismus auseinandersetzen. Ziel war eine Sensibilisierung für o.g. Themen und ein Grundstein für die weitere Beschäftigung in den Arbeitsgruppen. Die zweitägigen Sensibilisierungstrainings sind an sich sehr kurz für eine Selbstreflexion und sollten ein erstes Fundament legen, auf dem die Beratungsworkshops aufbauen. Ein Transfer von „Sensibilisierung“ hin zu den konkreten und hochkomplexen Arbeitsbereichen ist ohne Fachberatung nicht möglich.

3. Drei Module: Aus- bzw. Weiterbildung von weltwärts-Mitarbeiter*innen (haupt- und ehrenamtlich) in der antirassistischen Bildungsarbeit

(Dauer: 2 Tage /Teilnehmende: 12 und 2 Trainer*innen)

Diese Maßnahme richtete sich an haupt- und ehrenamtliche weltwärts-Seminarleiter*innen des ICJA. Hier sollten die auf den weltwärts-Seminaren tätigen Multiplikator*innen aus bzw. weiter gebildet werden, um das Thema Anti-Rassismus verbessert auf den Seminaren umsetzen zu können.

4. Fünf bereichsspezifische Beratungsworkshops zur Arbeitsweise des ICJA im weltwärts-Programm

Die Beratungsworkshops beinhalten die themenbezogene Analyse und Reflexion der bisherigen Arbeit in den vertretenen Arbeitsbereichen in Bezug auf das Programm weltwärts. Im Rahmen der Beratung werden Strategien erarbeitet, um die Arbeit in Bezug auf weltwärts sensibler gegenüber Rassismus und Kolonialismus zu gestalten. Es bildeten sich vier Arbeitsgruppen:

a. Für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit von weltwärts mit dem Ziel einer nicht rassistischen Sprache (einschl. Bildsprache)

b. Eine Überprüfung der „Barrierefreiheit“ und Zugänge zum Förderprogramm weltwärts bei ICJA, insbesondere für BPoC

c. Inhaltliche Konzeption der weltwärts-Bildungsarbeit: Eine sich über alle weltwärts-Seminartypen erstreckende, qualitativ hochwertige und antirassistische bzw. empowernde Bildungsarbeit (für Weiße wie auch für BPoC).

d. Die Zusammenarbeit mit internationalen weltwärts-Partnerorganisationen wird unter rassismuskritischen Aspekten reflektiert. Gegebenenfalls werden Handlungsmöglichkeiten für eine produktivere und gleichberechtigte Zusammenarbeit entwickelt.

e. Es hat sich eine Arbeitsgruppe Empowerment im Verlaufe des Projekts gegründet. Da, wie sich herausstellte, die Angebote und Fokussierung in den Arbeitsgruppen zu sehr auf den Bedürfnissen von weiß positionierten Menschen lag.

Projektumsetzung und Erkenntnisse

Aktivität

Auftaktworkshop

Zielgruppe

haupt- und ehrenamtliche *weltwärts*-Mitarbeitende des ICJA

Ziele

Breite Bekanntmachung des Projekts im Verein, Aktivierung der Projektbeteiligten (*weltwärts* Rückkehrer*innen und *weltwärts* Mitarbeitende); Abfrage der Wissensstände zum Thema Rassismus bei den Beteiligten zur Vorbereitung der nachfolgenden Fortbildungen sowie Erwartungsabfrage zum Projekt

Aktion

Worldcafé mit Erwartungs- und Kenntnisabfrage

Erkenntnisse

An vielen Stellen gab es bereits eine Auseinandersetzung mit den genannten Themen. Dabei wurde deutlich, dass das Niveau der Auseinandersetzung sehr unterschiedlich war. Eine gute Anbindung des Auftaktworkshops ist sinnvoll. Es sollte nicht zu viel Zeit zwischen dem Auftaktworkshop und den nachfolgenden Aktivitäten verstreichen und es sollte idealerweise deutlich gemacht werden, welchen Zusammenhang es zwischen den Aktivitäten und den Ergebnissen des Workshops gibt. Diese sollten sichtbar gemacht werden.

Aktivität

Abschlussveranstaltung

Zielgruppe

haupt- und ehrenamtliche *weltwärts*-Mitarbeitende des ICJA sowie externe Gäste

Ziel

Vorstellung zentraler Ergebnisse

Aktion

Input und offene Diskussion

Erkenntnisse

Trotz breiter Einladung war die Teilnahme externen Gäste sehr gering. Der Austausch erfolgte dann eher direkt über die Netzwerke, wie z.B. in einem entsprechenden Workshop beim Fachbereich agdf. Hier wurde deutlich, dass es gerade einige Organisationen gibt, die sich intensiv mit dem Thema Antirassismus beschäftigen – und viele andere ebenfalls an dieser Auseinandersetzung sehr interessiert sind. Ein Austausch darüber findet jedoch bislang kaum statt. Dabei scheint der Fokus in den meisten Fällen auf dem nationalen, deutschen Kontext zu liegen – und nicht (auch) auf der internationalen Dimension. Der Multiplikationseffekt dieser Dokumentation bleibt abzuwarten.

Aktivität

Steuerungsgruppe

Terminierung

Projektbeginn bis Projektende

Zielgruppe

acht haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende des ICJA

Ziele

- a) Überblick über Arbeitsgruppen + Koordination, jedoch keine operative Rolle aber gegebenenfalls Rückkoppelung an die Projektkoordination
- b) Zeitstrahl des Projekts im Blick behalten (Meilensteine für die Arbeitsgruppen) – aber keine organisatorische Rolle und keine inhaltliche Vorarbeit/Vorgaben z.B. Antirassismus-Diskurs in Richtung Arbeitsgruppen
- c) Nachhaltigkeit sichern
- d) Ein- und Verbindung der Ergebnisse bei den relevanten Stakeholdern des Projekts
- f) Austausch mit anderen Organisationen
- g) Umsetzung der Arbeitsgruppen-Ergebnisse auf den Weg bringen (sofern nötig)

Aktion

regelmäßige Arbeitsgruppensitzung

ca. alle 3 Monate

Zur besseren Koordinierung wurde im November beschlossen, dass alle Arbeitsgruppen eine Wortführung bzw. eine Ansprechpartnerin brauchen.

Im Anschluss wurde die Rolle der Steuerungsgruppe näher definiert:

- Steuerungsgruppe erhält AG Bericht nach jedem Treffen
- Steuerungsgruppe berichtet an Delegiertenversammlung
- Steuerungsgruppe hat Überblick über andere Arbeitsgruppen und kann mögliche Dopplungen oder Fragen aus anderen Arbeitsgruppen weitergeben

Erkenntnisse

Die Steuerungsgruppe war für ein solch komplexes und relativ langes Projekt zentral. Sie hatte akute Probleme im Blick und konnte Gegenstrategien entwickeln und verfolgen. Die Besetzung bestand bis auf eine Ausnahme aus weiß positionierten Menschen. Dies ist für ein Antirassismusprojekt überhaupt keine idealtypische Situation. Wenn möglich sollten Krisen – die außerhalb des Projekts liegen – in eine Projektplanung eingeplant werden. In unserem Fall hatten externe Krisen die Arbeit der Steuerungsgruppe erschwert. Aufgrund der zentralen Bedeutung der Steuerungsgruppe für das Gesamtprojekt wurde dies ausgestrahlt und verlangsamte das Projekt.

Aktivität

Sensibilisierungstraining

Umfang

zwei Trainings im September und Dezember 2017
(Freitag bis Sonntag)

Zielgruppe

Beide Trainings richteten sich an ehren- und hauptamtliche Menschen aus dem Programm *weltwärts* bei ICJA, die keine(!) Bildungsarbeit machen.

Ziel

Sensibilisierung für das Thema Rassismus (emotional) sowie für grundsätzliche Inhalte zum Thema (Kompetenz) sowie, wenn möglich, Erarbeitung von rassismuskritischen Leitlinien für die Arbeit des ICJA (dies ist weiterhin „work in progress“).

Aktion

Training mit zwei Trainer*innen des BdB, weiß und BPoC positioniert.

Die Themen

- Selbstreflexion zur eigenen Positionierung in post-kolonialer Gesellschaft/Rassismus/Intersektionalität
- Selbstreflexion zur eigenen Rolle in der Arbeit

- Praxisreflexion Konflikte/Dilemmata/Fragen/Handlungsoptionen
- Erarbeitung von rassismuskritischen Leitlinien/ethischen Grundsätzen für die Arbeit in ICJA

Erkenntnisse

Die Trainings wurden über ein online-Tool evaluiert (Survey Monkey). Eine solche Lern- oder Erfolgskontrolle war eine wertvolle Grundlage für die nachfolgenden Auswertungs- und Entwicklungsgespräche zwischen ICJA und BDB.

Eine zentrale Erkenntnis war, dass für BPoC Teilnehmende ein stärkerer Schutzraum im Rahmen solcher Trainings eingerichtet werden muss. Im Anschluss an die Veranstaltung wurde daraus resultierend von BPoC Teilnehmenden eine Arbeitsgruppe Empowerment gegründet – und fortan als eigenständige und unabhängige Arbeitsgruppe in das Projekt integriert.

Aktivität

Multiplikator*innenfortbildung

Umfang

drei aufeinander aufbauende dreitägige Fortbildungen 2017 (Freitag bis Sonntag)

Zielgruppe

ehren- und hauptamtliche Seminarleiter*innen des ICJA im Programm *weltwärts*

Ziel

Aus- bzw. Weiterbildung von ICJA *weltwärts*-Seminarleuten zu Anti-Rassismus

Aktion

Training mit zwei Trainer*innen des BDB, weiß und BPoC positioniert.

Die Module hatten folgende zentrale Themen:

- Selbstreflexion und intensivere Auseinandersetzung mit eigener Positionierung/Rassismus/Kolonialismus/Intersektionalität in der Gesellschaft/internationalem Kontext/Rolle in der Arbeit als Teamende
- Praxisreflexion, insbesondere Konflikte/Dilemmata/Handlungsoptionen in der Arbeit als Teamende (in Bezug auf Teilnehmende, im Team, im internationalen Kontext; z.B. Umgang mit Reflexionswiderständen)

- Rassismus-/Dominanzkritische Reflexion und Erweiterung von Materialien und Trainingsmethoden (z.B. auch: wer wird von den Methoden angesprochen, wer wird bei den Zielgruppen mitgedacht)

Erkenntnisse

Da der thematische Kenntnisstand der Teilnehmenden sehr heterogen war, stellte sich die Durchführung der Fortbildung als sehr schwierig dar. Zukünftig werden wir darauf achten, die Seminarteilnehmenden vorher klarer nach ihren Vorkenntnissen einzuteilen. Insgesamt ist es (natürlich) zentral, die internen Kompetenzen soweit wie möglich und nachhaltig zu entwickeln, um so nicht nur eine verbesserte antirassistische Bildungsarbeit auf Seminarebene durchzuführen, sondern auch, um intern die entsprechenden Kompetenzen weiter entwickeln zu können.

ICJA arbeitet seit einiger Zeit mit sogenannte Awareness-Teams³ auf seinen Seminaren. Entsprechend ist bei der Ausbildung auch zu berücksichtigen, dass Räume für nicht weiß positionierte Menschen geschaffen werden bzw. das es entsprechend empowernde Angebote gibt – und sich nicht allein auf Antirassismusarbeit, die sich an weiß positionierte Menschen richtet, beschränkt wird.

3 Awareness im Sinne von Achtsamkeit oder Bewusstsein meint, dass es eine Gruppe gibt, die entsprechend einen Blick auf Grenzüberschreitungen und Übergriffe hat und jederzeit von Teilnehmenden angesprochen werden kann. Sei es, um eine Grenzüberschreitung anzuzeigen oder um sich Rat bzw.- Unterstützung zu holen.

Aktivität

Arbeitsgruppe Bildungskonzept

Zielgruppe

ehren- und hauptamtliche *weltwärts*-Mitarbeitende

Ziel

Entwicklung eines antirassistischen und empowernden Bildungskonzepts für die *weltwärts*-Seminare des ICJA (Aufnahme wie Entsendung).

Aktion

Arbeitsgruppentreffen von ICJA Seminarteamenden. Teilweise begleitet durch eine externe Prozessberaterin des BdB.

Gemäß der Zielplanung wurden zunächst anti-rassistische Bildungsansätze diskutiert und (theoretische) Ansätze für einen solchen Bildungskonzept im ICJA entworfen. Dieses Vorgehen wurde dann im weiteren Projektverlauf vollständig verworfen. Daraus entstand dann das Projekt, einen rassistismuskritischen Leitfaden für die *weltwärts*-Seminararbeit zu entwickeln.

Material

- Autor*innenkollektiv rassistismuskritischer Leitfaden.
Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel (LEO) beim Amt für Weiterbildung und Kultur des Bezirksamtes Mitte Berlin und mit Elina Marma (Hrsg.) (2015): Rassistismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung

neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora.

- Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V. (BER) (Hrsg.) (2013): Developmental Turn. Neue Beiträge zu einer rassistismuskritischen entwicklungspolitischen Bildungs- und Projektarbeit. Berlin.
- global e.V. (2013): Bildung für nachhaltige Ungleichheit. Eine postkoloniale Analyse von Materialien der Entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. Berlin.
- Kilomba, Grada (2008) Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism. Münster: Unrast

Erkenntnisse

Mit Hilfe der begleitenden Beratung wurde deutlich, dass der Fokus auf das Erstellen eines Bildungskonzepts zu theoretisch und daher nicht geeignet ist, langfristig rassistische Strukturen in unserer Bildungsarbeit abzubauen. Stattdessen wurde nun daran gearbeitet, einen antirassistischen Leitfaden bzw. antirassistische Leitfragen zu erstellen, die wir allen *weltwärts* Seminarleiter*innen zur Verfügung stellen können.

Der zentrale Gedanke dahinter ist, bei haupt- wie ehrenamtlichen *weltwärts* Mitarbeitenden eine weitere individuelle Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus anzustoßen. Gleichzeitig wird erhofft, dass sich durch die Beantwortung der Leitfragen die Stellschrauben erkennen lassen, an denen wir arbeiten müssen, um langfristig rassistische Strukturen in den *weltwärts* Seminaren abzubauen. Entstanden ist ein Leitfaden mit rassistuskritischen Reflexionsfragen, der zum Projektende noch nicht finalisiert war.

Aktivität

Arbeitsgruppe Sprache Bildsprache

Zielgruppe

ehren- und hauptamtliche *weltwärts*-Mitarbeitende sowie *weltwärts* Teilnehmende

Ziel

Entwicklung einer nicht rassistischen Kommunikation nach innen und außen für das *weltwärts*-Programm. In dem Bewusstsein, dass Sprache prägt und formt gehen wir davon aus, dass auf dem Weg zu einer antirassistischen Organisation auch eine Beschäftigung mit Sprache zwingend ist und das Erlernen bzw. Verlernen von rassistischen Sprachelementen notwendig dazu gehört.

Aktion

Arbeitsgruppentreffen von am Thema interessierten Mitarbeitenden. Teilweise begleitet durch eine externe Prozessberaterin des BdB.

Festlegung in welchem Bereich die AG betrachten möchte:

- Texte und Bilder in Seminaren
- Material von Freiwilligen (Berichte, Blogs, Fotos etc.)
- Veröffentlichungen von ICJA (an intern & an extern)
- Externe über ICJA (z.B. Zusammenarbeit mit Journalisten, die über ICJA-Projekte/-Freiwillige berichten). Hier gab es die Idee, Leitlinien für die

Zusammenarbeit mit Journalisten und anderen Medien zu entwickeln oder sich Gedanken zum Umgang mit ihnen zu machen, da in der Berichterstattung teilweise falsche Informationen herausgegeben werden, die zu Reproduktion von Stereotypen, Vorurteilen und Rassismus führen können. Möglich wäre zum Beispiel, die Journalist*innen um die Zusendung ihrer Produkte vor Veröffentlichung zu bitten, damit Korrekturen vorgenommen werden können.

Material

Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag (Hrsg.); Von Trommlern und Helfern, Checkliste zur Vermeidung von Rassismen in der entwicklungspolitischen Öffentlichkeitsarbeit (URL: <http://eineweltstadt.berlin/wie-wir-arbeiten/rassismuskritik/von-trommlern-und-helfern-2007/>)
glokal e.V.; Mit kolonialen Grüßen ... Berichte und Erzählungen von Auslandsaufenthalten rassismuskritisch betrachtet; Berlin; 2012 (www.glokal.org)
Arndt, Susan /Hornscheidt, Antje (Hrsg.); Afrika und die deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk; Münster; 2009.

Erkenntnisse

Um Freiwillige mit diesem Thema zu erreichen braucht es vorherige Sensibilisierung. Die Thematisierung von sensibler und respektvoller Kommunikation auf *weltwärts*-Seminaren wurde zu Beginn von Teilnehmenden teilweise als Schikane und Verbote empfunden. Hier wurde noch einmal deutlich,

wie wichtig die entsprechende Bildungsarbeit im Vorfeld ist, so dass dann fruchtbar auf das Thema rassistische Sprache, Bildsprache eingegangen werden kann.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit sollten für die Beschäftigung mit der Thematik Rassismus und Empowerment zusätzlich Zeitressourcen eingeplant werden. Denn hier liegt die offizielle Kommunikation nach außen. Nichtsdestotrotz sollte alle Organisationsvertreter*innen eine rassismussensible Sprache verwenden. Entsprechend sollte das Thema bereits in den Sensibilisierungswerkshops thematisiert werden. Dabei sollte bewusst bleiben, dass sich Sprache nicht nach 1–2 Workshops komplett ändern wird. Auch hier gilt: Es ist ein langer Prozess.

Aktivität

Arbeitsgruppe Struktur

Zielgruppe

ehren- und hauptamtliche *weltwärts*-Mitarbeitende

Ziel

die Ziele der Arbeitsgruppe wurden vor allem durch eine ICJA-interne BPoC-Fokusgruppe vorgegeben. BPoC Mitarbeitende hatten sich moderiert mit dem BdB getroffen und Wünsche, teilweise mit konkreten Lösungsvorschlägen, an den ICJA bzw. an die Arbeitsgruppe Struktur formuliert. Diese hat sich die Arbeitsgruppe dann auch zu Eigen gemacht. Die Anregungen waren:

1. Stärkere Sichtbarmachung des Themas Rassismus im ICJA-*weltwärts*-Programm nach innen und außen
2. Stärkung der ICJA-Ansprechperson für Rassismus im „*weltwärts* Programm“ im ICJA
3. Bessere Zugänge für BPoC als *weltwärts*-Mitarbeitende
4. Verfahren bei rassistischer Diskriminierung im *weltwärts*-Programm
5. Positionierung des ICJA zu Rassismus für das *weltwärts*-Programm
6. Schaffung von Empowerment-Räumen im Rahmen des ICJA-*weltwärts*-Programms

Aktionen

Ad 1

Stärkere Sichtbarmachung des Themas Rassismus nach innen und außen

Ergebnis:

- Inhaltlich klare und deutliche Sichtbarkeit des Themas auf der ICJA-*weltwärts*-Homepage
- Ausweitung der inhaltlichen Diskussion der Themen Rassismus und Empowerment im *weltwärts*-Programm in der Kommunikation über ICJA NEWS, Ehrenamtsverteiler, Honorarmitarbeitende, Teamende
- ggf. Erstellung eines Flyer zum Thema
- Aufnahme des Themenkomplexes in den *weltwärts* Teilnahmeunterlagen
- Erwähnung in Teilnahmeunterlagen des Vorbereitungsseminars. Hinweis auf den Empowerment-Raum auf den Seminaren

Ad 2

Stärkung der Ansprechperson für Rassismus im *weltwärts*-Programm des ICJA

ICJA verfügt über eine Ansprechperson für Anti-Rassismus und Empowerment. Die Person steht als beratende Fachkraft für das Thema Teilnehmenden, ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden zur Verfügung und soll das Thema im ICJA „ankern“ und weiter entwickeln.

Ergebnis:

- Überarbeitung und Präzisierung der Stellenbeschreibung, besondere Einbindung in *weltwärts*
- Intensivierung des unterstützenden, externen Coachings der Ansprechperson
- sichtbare Einbindung in das ICJA-Organigramm
- verstärkte Sichtbarkeit z.B. durch die Vorstellung auf *weltwärts*-Seminaren (persönlich oder die Funktion) sowie Weitergabe der Kontaktdaten
- die Ansprechperson sollte aktiv zu *weltwärts*-Arbeitstreffen etc. hinzugerufen werden, wenn es thematisch sinnvoll ist

Ad 3

Bessere Zugänge für BPoC als *weltwärts*-Mitarbeitende

Je nach Ausschreibung bewirbt sich in der Regel schon eine relevante Anzahl von BPoC. Bei bestimmten *weltwärts*-Referent*innenstellen sind es sogar ca. 40%. Dies setzt sich aber nicht in eine entsprechende Einstellungsquote um.

- Es ist zu überprüfen, inwieweit auf die formalen Anforderungen bestanden werden muss. Konkrete Lebenserfahrung sollen mehr wertgeschätzt werden
- Wollen/können wir zusätzliche Ressourcen zur Verfügung stellen, um Menschen mit Diskriminierungserfahrung einzustellen – sei es, um diese bei der Einführung stärker zu begleiten oder auch, um bei sprachlichen Einschränkungen unterstützen zu können?
- Es sollte ICJA-intern noch einmal klar herausgearbeitet werden, wie wichtig uns die BPoC Perspektive für die Entwicklung des *weltwärts*-Programms ist
- Gibt es die Möglichkeit, sich hinsichtlich des Zugangs von BPoC zu unserem *weltwärts*-Programm professionell beraten zu lassen? Dies scheint, über die reine Anwerbung hinaus, aus einer anti-rassistischen Perspektive, relatives Neuland zu sein. Jedoch könnten wir zu unseren eigenen Ideen noch einmal BPoC-Fachperspektiven hinzuziehen – und damit unsere Ansätze überprüfen bzw. hinterfragen
- Im Projekt SAWA arbeitet ICJA mit bislang rund einhundert geflüchteten Menschen. Wie kann es gelingen, dort auch Mitarbeitende für Aufgaben im *weltwärts*-Förderprogramm zu gewinnen?
- Ergänzung der *weltwärts*-Stellenausschreibungen um folgenden Passus (Überarbeitung der bisherigen Variante): Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung besonders, wenn Sie sich selbst als Person mit so genanntem Migrationshintergrund oder

einer internationalen Geschichte, schwarze Person oder als People of Color oder Neue Deutsche verstehen.

- Offen: Wie können die Zugänge für BPoC *weltwärts* Teilnehmer*innen sowie *weltwärts*-Rückkehrer*innen (Vereinsebene) erleichtert bzw. stärker geöffnet werden?

Ad 4

Verfahren bei rassistischer Diskriminierung im *weltwärts*-Programm

- Es ist ein Verfahren zum Umgang mit rassistischer Diskriminierung zu entwickeln. Der Impuls dafür sollte naheliegender Weise von der Ansprechperson beim Anti-Rassismus und Empowerment kommen. Eventuell kann das bei ICJA bestehende Verfahren bei Vorfällen sexualisierter Gewalt dafür als Anregung für das *weltwärts*-Programm genutzt werden?

Ad 5

Positionierung des ICJA zu Rassismus für das *weltwärts*-Förderprogramm

- Eine entsprechende Vorlage konnte im Rahmen des Projekts nicht final verfasst werden.
- Sicherstellen, dass diese Positionierung breit mit allen ICJA-Stakeholdern des *weltwärts*-Förderprogramms diskutiert wird – und entsprechend auf möglichst breiter Basis und dem ausdrücklichen Einschluss von BPoC Perspektiven im ICJA verabschiedet wird.

Ad 6

Schaffung von Empowerment Räumen

- Derartige Räume (Räume von und für BPoC) explizit auf den *weltwärts*-Seminaren, in der Geschäftsstelle, im Verein anbieten
- Vernetzung von BPoC innerhalb und außerhalb des ICJA fördern
- Fortbildungsangebote explizit für BPoC schaffen bzw. darauf verweisen

Offene Themen:

- Wollen wir noch mal einen intersektionalen Blick auf das *weltwärts*-Programm werfen – den Blick über Rassismus hinaus auf andere Diskriminierungsformen ausweiten?
- Wollen wir die ICJA Geschichte aus rassismuskritischer Perspektive aufarbeiten?

Material

Terkessidis, Mark; Gehört der Rassismus zu Deutschland?; 2012; URL: www.youtube.com/watch?v=EK4ZKnmBfUI
RAA Berlin; Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung; Berlin; 2017
The Fifth Barefoot Guide Writer's Collective; Mission Inclusion; 2017; free download: www.barefoodguide.org
Informations- und Dokumentationsstelle für Antirassismusarbeit e.V.; Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen; Düsseldorf; 2016

Erkenntnisse

Es ist der AG Struktur Dank der Hilfe der BPoC Fokusgruppe gelungen, das zunächst etwas abstrakte Vorhaben, auf strukturellen Rassismus im *weltwärts*-Förderprogramm des ICJA zu schauen, zu konkretisieren. Dabei konnten einige Themen bearbeitet werden, wie z.B. die stärkere Sichtbarmachung des Themas innerhalb des ICJA oder auch die Unterstützungsinstrumente für die Ansprechperson für Anti-Rassismus und Empowerment im ICJA mit Fokus auf das Förderprogramm *weltwärts*. Insgesamt hat dieses Projekt eher Impulse gesetzt und die Notwendigkeit unterstrichen, sich weiter mit dem Thema auseinanderzusetzen sowie die Öffnungen der ICJA-*weltwärts*-Strukturen für BPoC zu konkretisieren. Es benötigt Zeit, Ausdauer, Offenheit von allen aber besonders viel Wohlwollen, Toleranz und Kraft von BPoC-Seite.

Aktivität

Arbeitsgruppe international Partnerschaft

Zielgruppe

ehren- und hauptamtliche *weltwärts*-Mitarbeitende

Ziel

Beginn eines (selbst-)kritischen internen Diskurses mit unseren Partnern über unsere internationalen *weltwärts*-Partnerschaften aus einer rassismus-sensiblen Haltung heraus. Eine Partnerschaft auf Augenhöhe bleibt aus unserer Perspektive ein Wunsch, der vor dem Hintergrund der globalen Machtgefüge nicht einzulösen sein wird. Dennoch: Was ist mit unseren Partnern in dem gegebenen internationalen und förderpolitischen *weltwärts* Kontext an Partnerschaftlichkeit möglich?

Aktion

- Auseinandersetzung auf persönlicher Ebene mit Machtasymmetrien und Partnerschaft sowie Partnerschaft in Bezug auf Rassismus
- Betrachtung der verschiedenen Ebenen unserer *weltwärts* Partnerschaften und Einschätzung dieser (mit der Methode „Klimakonferenz“):
 - a) ICJA intern
 - b) Geldgeber / „*weltwärts*“
 - c) Teilnehmende Inland
 - d) Teilnehmende Ausland
 - e) Partnerorganisationen
- Dabei sind die zentralen Fragen: Machtasymmetrien – wo werden sie deutlich? Was sind wir bereit einzugehen (Risiken),

um das, was uns wichtig ist, zu realisieren?
Was macht eine „gute Partnerschaft“ aus?
Wie können wir Perspektiven der Partner erfahren? Wo stehen die Partner in Auseinandersetzung mit Rassismus? Kommunikation/Austausch mit dem Partner zum Thema Rassismus und Partnerschaft!

- Was verstehen wir selber unter „Partnerschaft“ und „Kooperation“:
 - » Partnerschaft = gemeinsame Grundlage und Entwicklung von Inhalten und Zielen. Gewachsen. Gemeinsame Entscheidungen.
 - » Kooperation = nicht so verbindlich. Dominanz/ungleichgewichtige Beziehung möglich, nutzenorientiert
 - » ICJA hat vielfältige Partnerschaften im Rahmen des Förderprogramms *weltwärts*, weil wir mit ihnen teilweise schon lange und intensiv zusammenarbeiten, gemeinsame Vereinbarungen haben, und einer gemeinsamen Struktur angehören (ICYE).
 - » Was verstehen wir unter „guter Partnerschaft“ mit einem rassismusbewussten Fokus: Grundvertrauen (kompetent und wertschätzend füreinander handeln). Meinungsverschiedenheiten gehören dazu/haben Raum. Offene Diskussion/Gespräche über Machtverhältnisse und Rassismus. Gemeinsame Entwicklung von Zielen, Inhalten, Kriseninterventionen etc. Gegenseitige Kritik, Anerkennung, Wertschätzung. Gute, zeitnahe Kommunikation.

Gute Beziehung zu konkreten Personen in den *weltwärts*-Partnerorganisationen.

Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung bei Schwierigkeiten. Gemeinsame gesellschaftspolitische Aufgaben/Ziele/Grundlagen.

- » Es gibt Veränderungen in unseren Partnerschaften seit Einführung des *weltwärts*-Förderprogramms, einmal durch mehr Geld (Abhängigkeiten) und vor allem durch von außen gesetzte Regelungen im Partnerschaftssystem.
- » Überlegungen, welche Einflussmöglichkeiten seitens des ICJA bestehen, diese Problemfelder anzugehen (Kräfte diagramm).
- Einbeziehung der Partnerperspektive ist zentral und wichtig!
 - » Auswahl von drei vertrauten, langjährigen *weltwärts*-Partnern, mit denen wir sehr offen über das Thema reden können.
 - » Diese Partner bekamen vorab Fragen zu den Aspekten einer „guten Partnerschaft“ und anschließend fand jeweils ein Skype Gespräch statt: What are good attributes/features of a „good partnership“? In other words: What are the characteristics of good partnership? a) Which of these can be found in the partnership with ICJA? b) What are the areas/points that need improvement? Do power relationships/dynamics effect your (daily) work and our partnership? What wishes/requests do you have for ICJA on how the partnership can be improved? Could you contribute to these improvements? If so how? Does your organiza-

tion discuss racism and/or the SDG's at some point? If yes, how and where? What are the most important socio-political tasks/challenges/ assignments you see for yourselves as an organization? Can characteristics for good partnership be applied on the ICYE Federation level? Should they? Are there points for improvement?

» Besondere Fragen, die daraus entstehen: Was verstehen die Partner jeweils unter „Rassismus“? Brauchen wir ein gemeinsames Verständnis davon? Oder brauchen wir eher eine Auseinandersetzung zu „Machtstrukturen“? „Trust and confidence in our work“ – was braucht jede*r dafür? Was versteht jede*r unter „trust and confidence“? Wo zeigt sich das? Was fehlt, damit diese da ist?
Kritik: Was wir erwarten, müssen wir auch selber erfüllen.

» Es wurde deutlich, dass das Wort „Rassismus“ bei den Partnern keine so große Bedeutung in Bezug auf die Partnerschaften einnimmt, aber umso mehr der Themenbereich „ungleiche Machtverteilung und Machtasymmetrien“.

- Um die andere *weltwärts*-Partnerorganisationen mit einzubeziehen, entwickelten wir Themenblöcke (Cluster) aus den drei Interviews, die wir an alle Partnerorganisationen verschickten und mittels einer Survey-Monkey Umfrage um einer Rückmeldung und Einschätzung ihrerseits zu den Themen baten.

Ziel

Transparenz zum Thema herstellen. Partner auf das Thema einstimmen (für die *weltwärts* Partnerkonferenz, s.u.). Eine Gesamtbewertung bekommen – wie findet ihr das? Passt das? Was fehlt? Folgende Cluster wurden erarbeitet:

1. Gemeinsame Werte/Weltsicht
2. Visionen für *weltwärts*
3. Selbstreflektion
4. Beziehungsarbeit – sich kennen und füreinander da sein
5. Offene Kommunikation und Feedback
6. Machtverteilung/Reziprozität im *weltwärts* Programm
7. Gemeinsame Themen (Visa, Bildungsarbeit, konkrete Baustellen).

Material

Messner, Dirk, Guarín Alejandro, Haun, Daniel; *The Behavioural Dimensions of International Cooperation*; Käte Hamburger Kolleg/Global Cooperation Research Paper1, Duisburg 2013
Stewart, Rowena; *Southern Voices in the weltwärts Programme: Five Proposals for More Participation in Volunteering for Development*; in: *Voluntaris, Zeitschrift für Freiwilligendienste*; Jahrgang 5, 1/2017; S. 92ff
Haas, Benjamin; *Gegenseitigkeit und Kooperation in internationalen Freiwilligendiensten*; Hrsg. Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee; Bonn; 2017

Weltfriedensdienst; Partnerschaft und Dominanz;
Berlin, 1994

VEM; Partnerschaftshandbuch, Von Fremdheit zu
Freundschaft; Wuppertal; 2011

Glokal e.V.; Das Märchen von der Augenhöhe,
2017 sowie Mit kolonialen Grüßen; Berlin; 2013,
www.glokal.de

Erkenntnisse

Der Einstieg zum Thema Rassismus, um in einen kritischen Dialog zur (partnerschaftlichen) Zusammenarbeit mit unseren *weltwärts*-Partnern zu kommen, war schwierig. Dagegen war der offenere Zugang über das Thema Machtstrukturen gut möglich. Das sensible Aufgreifen des Themas wurde von den Partnern als sehr wichtig und wertvoll wahrgenommen. Dabei spielte jedoch immer auch die Zusammenarbeit grundsätzlich eine Rolle, die nicht nur aufgrund der Machtstrukturen schwierig ist, sondern auch aufgrund von Entfernung, Sprache und unterschiedlichen Arbeitsweisen und Lebenswelten.

Eine deutliche Rückmeldung war entsprechend auch, dass wir noch mehr miteinander sprechen müssen – per Skype oder Telefon. Und zwar nicht nur über Themen des Unmittelbaren *weltwärts*-Arbeitsalltags, sondern auch über Themen, die darüber hinausgehen. Damit soll der Faktor Macht, nicht zuletzt auch im globalen, postkolonialen Kontext, nicht kleingeredet werden. Im Gegenteil, Organisationen, die für sich in Anspruch nehmen, mit ihrer Arbeit einen Beitrag zu globaler (Vertei-

lungs-)Gerechtigkeit und damit zu Frieden beizutragen, müssen sich ganz zentral und unbedingt mit ihren eigenen Machtstrukturen auseinandersetzen.

Im Rahmen der *weltwärts*-Workshops erarbeiteten unsere Partner aus dem Globalen Süden nachfolgende Anforderungen an das Förderprogramm *weltwärts*:

Equal education for young global actors changing the world

Thesis: All young global actors have an equal access to active participation.

1. All young actors have access to the same information to create awareness about their opportunities.
2. All young actors have the same opportunities (financially, economically) to participate as global actors.
3. South-South Projects are funded by *weltwärts*.

4. Funding possibilities from *weltwärts* on an awareness campaign in our local countries (information material, media, local governments etc.)
5. Engagement of *weltwärts* alumni
6. Development of diverse exchange opportunities

Visa procedures/Political decisions

Thesis: All African candidates get a volunteer visa to Germany. No country or region is blocked.

1. All candidates from African countries get a volunteer visa to Germany
2. BMZ, Foreign Ministry and Embassies cooperate to facilitate the visa approvals for volunteers and provide transparent information on the procedure
3. Recognition of partner organisations by the embassies
4. No country is blocked for receiving volunteers.

Reciprocity –

Balance quota of sending-receiving

Thesis: The number of volunteers in sending and receiving is balanced.

1. Increase the number of South-North volunteers coming to Germany to reach a balanced quota with North-South volunteers
2. All countries from the Global South have equal opportunities to participate in voluntary services
3. Improve quality of capacity building for volunteers
4. There are fundings and opportunities of engagement for volunteers when they come back
5. Opportunities for quality development of partnership

Partner and recognition

Thesis: Recognise the strength of the partners in decision-making

1. Partner organisations are considered as competent partners implementing the program
2. Partner organisation get a formal certificate of recognition
3. Partner organisations are recognized by the German embassies
4. More equality within the power relations and decision makings
5. Continuous capacity building of human resources and program sustainability

Financial contribution of volunteers

Thesis: Financial contribution to the programs makes people/volunteers more committed and therefore increases the value of the program.

1. Engagement Global or BMZ do a research analysing the level of the commitment, the financial contribution of the volunteers according to the success of the volunteer/project. The results are released to all stakeholders and medias
2. Allow a financial contribution of volunteers

Aktivität

Arbeitsgruppe Empowerment

Zielgruppe

BPoC *weltwärts*-Mitarbeitende und Teilnehmende

Ziele

- Plattform und Safe Space ausschließlich für *weltwärts*-ICJAner*innen mit Rassismuserfahrung, ausschließlich betrieben von BPOC mit Rassismuserfahrung
- Vernetzung der ICJAner*innen mit Rassismuserfahrungen untereinander, aber auch mit anderen *weltwärts* BPOC-Organisationen
- Gegenseitige Unterstützung der Betroffenen von rassistischer Gewalt
- Austausch bereits vorhandener Erfahrungen, individueller Strategien und Wissen innerhalb eines gemeinsamen Gruppenprozesses
- Bewusstmachen, Reflexion und Erweiterung von Wissen bezüglich Rassismus im und jenseits des *weltwärts* Programms
- Reflexion und Austausch über rassistische Strukturen im *weltwärts*-Förderprogramm innerhalb des ICJA und die kontinuierliche Arbeit wiederum aus der Sicht von Menschen mit Rassismuserfahrungen
- Ausbilden von Multiplikator*innen zur Umsetzung eigener Projekte
- Initiierung von empowernden Aktionen und Projekten von und für BPOC mit Rassismuserfahrung, die selbst geplant und durchgeführt werden

Aktion

Der Fokus war bei allen Treffen das Kennenlernen, Austauschen und Empowern der Beteiligten aber auch das inhaltliche Organisieren von weiteren Treffen und Schwerpunkten. Themenschwerpunkte:

- Erarbeitung eines Selbstverständnisses und Vision: Zielformulierungen, Intension Sharing von konkreten Vorstellungen bzgl. Aktionen im Empowerment-Raum: Austausch von Rassismuserfahrungen
- Weitere Arbeit am Selbstverständnis der Gruppe; Sammeln von Erwartungen, Vorstellungen und Wünschen aller Beteiligten; Annäherung an Rassismusdefinitionen: Fakten, Tatsachen, Definitionen Austausch und Sharing: Problemstellungen und Erfahrungen bzgl. Rassismus im Alltag als auch auf *weltwärts*-Seminaren
Feststellung: Teamende of Colour sammeln andere Erfahrung als Weiße Teamende
- Autodidaktisches Lernen zu Rassismustheorien Erstellen der Theorie „Phasen der Bewusstmachung der BPOC Identität“ anhand eigener biographischer Arbeit als auch wissenschaftlicher Literatur
Diskussion einer eigenen Definition von Rassismus, Beschäftigung und Definieren von Begriffen wie *white fragility*, *color blind*, *white passing*, *kulturelle Aneignung*
- Empowerment-Workshop zu den Themen Rassismus, Empowerment, Handlungsstrategie und Schutzräume

Material

Amjahid, Mohamed; Unter Weißen: Was es heißt, privilegiert zu sein; Berlin/München; 2017

Chebu, Anne; Anleitung zum Schwarz sein; Münster, 2015

Eddo-Lodge, Reni; Why I'm no longer talking to white people about race;

London/Oxford/New York/New Delhi; 2015

Erkenntnisse

Aus unterschiedlichen Gründen fehlte im Projekt innerhalb des ICJA ein Empowerment-Konzept für Nicht-Weiße Haupt- und Ehrenamtliche.

Das wurde besonders nach der ersten Anti-Rassismus-Bildungsreihe spürbar. Teilnehmende mit Rassismuserfahrungen haben sich in dieser Bildungsreihe nicht gesehen und wertgeschätzt gefühlt. Die Seminare waren ganz klar auf Weiße Menschen ausgerichtet, nicht aber auf betroffene BPoC, die sich wieder einmal in rassistischen Strukturen wiederfinden mussten.

Aus diesem Grund hat sich eine Gruppe von Menschen mit Rassismus-Erfahrungen gebildet, die sich in erster Linie einen Empowerment-Workshop für BPoC (Schwarz und Person of Color) wünschte. Später hat sich die Gruppe als eine Arbeitsgruppe verstanden, um sich zu engagieren aber vor allem auch um sich in einem sichereren Rahmen auszutauschen. Die Arbeitsgruppe „Empowerment“ war ursprünglich kein Teil des Projektes, allerdings wurde sie dies offiziell im September 2018.

Allgemeine Erkenntnisse

Als mehrheitlich weiße Organisation ist es ohne eine*n erfahre*n Partner*in mit Rassismuserfahrung schwer, das Thema zu bearbeiten

Für uns war in den Trainings wie auch in den Arbeitsgruppen die Begleitung und Beratung aus einer BPoC-Perspektive mit Beratungserfahrung essentiell. Dabei ging es eben nicht nur um eine „klassische“ Prozessbegleitung für das *weltwärts*-Programm, sondern immer auch um Beratung und Unterstützung aus einer BPoC-Perspektive. Dass dabei, wie bei jedem Beratungsprozess, neben den geteilten Werte und Zielen auch die „Chemie“ stimmen muss, ist eine Grundvoraussetzung.

Trotz BPoC Berater*innen: Die BPoC Binnenperspektive gehört zentral mit dazu. Fokusgruppen können hier ein wichtiges Instrument sein.

In fast all unseren Arbeitsgruppen hat die BPoC-Perspektive gefehlt bzw. war nur schwach präsent. Diese kann auch nicht durch eine externe BPoC-Beratung ersetzt werden.

Auf Anraten unserer Beraterin fand eine interne Fokusgruppe zusammen, bestehend aus BPoC ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden, um die BPoC-Perspektive stärker, gezielt, aber auch geschützt in das Anti-Rassismusprojekt einzubringen. Vor allem auch für die strukturellen Fragenstellungen zum *weltwärts*-Programm waren die Perspektive und die Anregungen der Fokusgruppe zentral.

Wer sich mit Antirassismus beschäftigt, muss sich auch mit Empowerment von BPoC beschäftigen.

In der Konzeption lag der Fokus des *weltwärts*-Antirassismusprojekts völlig auf der Sensibilisierung der Weißen Mitarbeitenden (haupt- wie ehrenamtlich) sowie der Weißen Teilnehmenden. Nicht mitbedacht wurden dabei BPoC Mitarbeitende und Teilnehmende. Ein grober, eventuell typischer, Fehler der Weiß ausgerichteten und fokussierten Organisation. Ein Anti-Rassismusprojekt muss sich immer auch mit dem Empowerment von BPoC auseinandersetzen und muss dort entsprechende Räume öffnen und Angebote machen.

Und die Strukturen?

Die Machtfrage kam/kommt natürlich im Laufe des Projekts immer wieder an unterschiedlichen Stellen auf. Wo uns der Prozess am Ende hintreibt wissen wir auch noch nicht. Was uns noch mit auf den Weg gegeben wurde war, dass wir unbedingt den Stellenwert, den der Schutz vor Diskriminierung im Rahmen des *weltwärts*-Programms beim ICJA hat, diskutieren und daraus Konsequenzen für die einzelnen Bereiche ableiten müssen.

Dabei ist zu bedenken, dass das Formulieren von Grenzen nur dann Sinn macht, wenn Überschreitungen mit Konsequenzen bzw. Sanktionen verbunden sind. Hier gilt es Haltung zu wahren und Glaubwürdigkeit zu zeigen. Dafür braucht es eine gute, klare und transparente Kommunikation.

Mit den Süd-Partnern zu Machtfragen ins Gespräch gehen.

Mit unseren *weltwärts* Partnern aus dem Globalen Süden war es teilweise nicht einfach, über Rassismus zu sprechen. Der Begriff ist oft sehr anders belegt. Aber über das Thema Macht und Machtstrukturen konnten wir sehr gut ins Gespräch kommen und so in einen Dialog treten, der abseits des operativen Alltags noch einmal anders auf unsere Partnerschaftsbeziehung schaut. Ein solcher Dialog erscheint uns zwingend, um das *weltwärts*-Programm aus einer antirassistischen und empowernden Perspektive weiter zu entwickeln.

Letzte Erkenntnis – wann sind wir fertig?

Wir wollen nicht den Eindruck erwecken, als könnte die Auseinandersetzung mit dem eigenen, vor allem auch dem eigenen strukturellen Rassismus, im Rahmen eines auf zwei Jahre befristeten Projekts abschließend behandelt und „gelöst“ werden. Unser *weltwärts*-Programm ist sicher nicht frei von Rassismus geworden. Ein solcher Prozess braucht einen langen Atem, er verläuft mal schneller, mal langsamer und muss am Ende auch zu den eigenen Ressourcen passen. Aber dranzubleiben und zu schauen, was passiert und, idealerweise, auch andere *weltwärts*-Organisationen anzuregen und sich von anderen weiter anregen zu lassen und damit dann letztendlich sich selbst, als *weltwärts*-Organisation mit ihren Menschen, antirassistischer, achtsamer und empowernder zu werden, das lohnt sich und das wollen wir.

Schlusswort

Wir haben uns auf den Weg gemacht und hoffen, dass es uns gelingt, schrittweise eine antirassistischere Organisation zu werden. Was uns dabei dank des Projekts deutlich wurde, haben wir schon gesagt: Es ist ein langer Weg. Zu sehr ist Rassismus Teil der Welt, in der wir leben, die wir entsprechend nicht anders kennen. Zu sehr ist Rassismus Teil von uns – Menschen und Strukturen – und entsprechend fest ist er in das *weltwärts*- Förderprogramm eingeschrieben.

Wir hoffen und sind gespannt auf Austausch mit anderen Organisationen, die sich in einem ähnlichen Prozess befinden. Wir sind davon überzeugt, dass ein solcher Entwicklungsprozess existentiell für uns alle ist. Denn es gilt der Satz von Desmond Tutu:

I am what I am because of who we all are.

Unser Dank gilt den beteiligten ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden sowie insbesondere den Trainer*innen und Berater*innen des BdB namentlich, Anoma Premachandra, Aylin Jordan, Arun Singal, Ellena Hüther, Nuran Ayten sowie ganz besonders Akinola Famson und Judy Gummich. Ohne ihren kontinuierlichen Rat wären wir nie so weit gekommen. Schließlich danken wir dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), für die finanzielle Unterstützung!

Anhang 1

Interview mit Akinola Famson Vorstand BdB

Warum ist der BdB in das Projekt mit ICJA eingestiegen? Welche Erwartungen und Hoffnungen hattet ihr?

Wir haben auf die Anfrage positiv reagiert, da wir diese auch als Teil unserer pädagogischen und politischen Arbeit im Verein sehen. Seit der BdB gegründet wurde, haben wir mehrheitlich und überwiegend mit Organisationen zu tun gehabt. Es hat mich damals gefreut, dass sich der ICJA als Institution für diesen Prozess geöffnet hat.

Ich konnte deswegen mit großer Überzeugung dem BdB-Vorstand erklären, warum es wichtig und gut ist, unseren Beitrag dazu zu leisten. Eigentlich haben wir keine großen Erwartungen gehabt. Aus Erfahrung sind wir gut beraten, ohne große Erwartungen in diesen Prozess reinzugehen. Ein gemeinsamer Prozess hat immer Höhen und Tiefen. Nach dem Motto „gestalten und gucken was passiert und wie wir am besten damit umgehen“. Aber eine Sache, die für uns damals entscheidend war, ist die Tatsache, dass wir ICJA schon lange kannten. Also die gemeinsame Geschichte fängt nicht erst 2017 an.

Wie geht der BdB konzeptionell an ein solches Projekte heran? Was passiert hinter den Kulissen?

Eigentlich, bevor wir so ein Projekt starten, gehört zu unseren Standards, dass wir eine Bedarfsanalyse machen. Diese Bedarfsanalyse als solche haben wir diesmal nicht gemacht, da ich viel Insider-Wissen über den ICJA hatte. Aber die konzeptionelle Arbeit im BdB sieht es vor, dass sich eine

kleine Gruppe den Auftrag genau anguckt und ein Konzept erstellt. Dieses Konzept wurde im pädagogischen Team diskutiert und ausgewertet.

Wir führen den Auftrag nicht allein durch, sondern wir versuchen, wo es nötig ist, mit Hilfe von externen Referenten zu arbeiten. Soviel zu unserer Herangehensweise.

Der ICJA hat im Jahr 2000 bereits zwei EU-Förderanträge zum Thema Anti-Rassismus gestellt. Die Anträge wurden damals beide bewilligt. Da muss ich also sagen, dass das Thema seit 20 Jahren ziemlich präsent im ICJA ist. Und es zeichnet sich auch nicht ab, dass es sich in absehbarer Zeit verändert. Die Art, wie man an das Thema herangeht, hat sich sicher geändert. Damals ging es für uns eher um eine individuelle, als eine institutionelle Ebene. Der BdB hat vor 20 Jahren wahrscheinlich auch anders gearbeitet?

Und das ist auch die Entwicklung, die wir feststellen. Also vor 20 oder vor 25 Jahren ging es um einen inter-, intrapersonellen Rassismus. Jetzt sind wir bei struktureller und institutioneller Diskriminierung. Als ich 2002 mein erstes großes Projekt in der Landespolizeischule betreute, war Rassismus als Begriff ein Tabu. Sie sagten: „Nein, in unserer Institution gibt es keinen Rassismus“. Da haben wir gesagt: „Gut, vielleicht geht es nicht um Rassismus, aber es geht um die Ausgrenzung, um die Diskriminierung, die bestimmte Gruppen von Menschen alltäglich erleben. Am Ende sprachen wir von rassistischer Diskriminierung.“

Habt ihr bereits ähnliche Projekte mit anderen Organisationen durchgeführt? Gibt es vergleichbare Probleme oder Herausforderungen?

Ja, wir haben mit vielen verschiedenen Organisationen gearbeitet. Wir haben mit der Polizei angefangen. Etwas, was den BdB von anderen NGOs in diesem Bereich unterscheidet ist, dass es uns nicht um den aktivistischen Ansatz geht. Nach dem Motto: Ihr seid alle Rassisten. Sondern wir haben versucht, pädagogisch didaktisch das Hier und Jetzt zu thematisieren und die gesellschaftliche Relevanz transparent zu machen. Was bedeutet eine rassistische Haltung für eine moderne Demokratie wie Deutschland? Wir haben den historischen Kontext angesprochen. Was ist in der Zwischenzeit passiert? Wenn wir nach ich weiß nicht wie vielen Jahren jetzt diese Kategorisierungen noch machen, was bedeutet das für die Zukunft, was bedeutet das für das Image, das wir nach Außen haben und wie wir mit dem Thema Menschenrechte umgehen?

Es geht uns nicht um richtig oder falsch, sondern um eine Reflexion darüber. Daher war es uns wichtig, mit dem Menschenrechtsinstitut zu arbeiten. Sie begleiteten uns am Anfang wissenschaftlich. Da wir gut mit der Polizei arbeiten konnten, konnten wir das auf andere staatliche Institutionen wie Bürger- oder Bezirks-, Ordnungsämter übertragen. ICJA ist die erste nichtstaatliche Institution, die wir begleiten. Wir haben aber punktuell mit anderen NGOs gearbeitet. Da ging es mehr um das Thema interkulturelle Öffnung, also nicht unbedingt fokussiert auf Rassismus, sondern es ging um Partizipation, Inklusion und den Umgang mit Unterschie-

den. Eine Schnittmenge sind die Erwartungen der Teilnehmenden. Viele kommen mit der Erwartung, dieser Kurs sagt mir, was richtig ist. Ich werde eine Erklärung bekommen, warum Leute sich anders verhalten oder anders denken usw. Oft gab es die Vorstellung, vor allem bei Studierenden, „alles, was ich so kognitiv gelernt habe, möchte ich noch erweitern, ich brauche mehr Info“. Aber wir sagen dann: „nein, das liefern wir nicht. Unsere Überzeugung ist es, dass es nicht an Wissen mangelt, sondern wo es richtig hakt, ist die Umsetzung dieses Wissens und die Anwendung von Informationen, die man hat. Wir Menschen neigen immer dazu, immer mehr Wissen, mehr Stoff, mehr Information, mehr Input anzusammeln. Aber was machen wir damit, wenn es darum geht, miteinander ins Gespräch zu kommen, miteinander zu arbeiten, miteinander zu leben? Daher versuchen wir die kognitive Ebene mit der Praxis zu verbinden. Wichtig ist es, mit eigenen Beispielen und in meinem Alltag zu beobachten, welche Erfahrung mache ich, vor allem wie gehe ich mit meinen eigenen Herausforderungen oder Grenzüberschreitungen um? Was ist meine Strategie? Welche Handlungsoptionen habe ich? Das sind die Stichworte für unser Projekt und auch unsere Begleitung. Viele kommen z.B. mit dem Wunsch nach einem Patentrezept. „Sag mir bitte wie die Afrikaner ticken? Sag mir bitte wie die Araber ticken?“. Ich möchte verstehen. Wir versuchen das in unserer Begleitung unbedingt klar zu machen. Es gibt kein Patentrezept.

Der BdB hat außerdem viel politische Lobbyarbeit in diesem Bereich gemacht. Das erste Antidiskriminierungsgesetz ADG haben wir mitkonzipiert. Wir mussten viel Lobbyarbeit durchführen, bis man das auf Bundesebene adoptiert hat. Wir sind immer im Gespräch mit Politikerinnen, vor allem dem Parlament und mit Akteur*innen in verschiedenen Senatsverwaltungen.

Gibt es Herausforderungen für den BdB in der Zusammenarbeit mit mehrheitlich weißen Organen?

Ich würde sagen, Nein, da wir gewohnt sind, mit mehrheitlich weißen Gruppen zu arbeiten. Es ist uns aber oft wichtig, dies in Bezug auf eine Öffnung zu thematisieren. Was bedeutet das? Vor allem, als wir im Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg gearbeitet haben, war das ein großes Thema. Was heißt Öffnung? Wenn die Bevölkerung in diesem Bezirk mehrheitlich aus Migrantinnen besteht, aber in der Verwaltung mehrheitlich weiße Menschen arbeiten? Was bedeutet das für die Kommunikation? Wer entscheidet über wen? Das bringt uns zum Demokratieverständnis. Ich finde es sehr gut, dass es aufgrund dieses Prozesses ein Quotensystem auf kommunaler Ebene gibt. Damals hieß es, bei Stellenbesetzungen werden 5% Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt. Ich denke, uns ist immer bewusst, dass wir ohne diesen Dialog, diesen Prozess des Verstehens mit der Mehrheit der Deutschen unser Ziel nicht erreichen werden. Und das hat auch mit unserer Definition von interkultureller Kom-

petenz zu tun, vor allem für unsere Trainer*innen. Also es geht um eine innere Haltung, es geht um Akzeptanz, es geht um Ambiguitätstoleranz, die man entwickeln muss.

Was sollte eine Organisation beachten, die ihre Arbeit rassismuskritisch reflektieren will?

Das sind viele Dinge. Es muss ein Bewusstsein geben, was die Struktur an sich angeht. Inwiefern unterstützt diese Struktur das Phänomen von Rassismus oder Diskriminierung, um die Frage etwas zu öffnen. Ich denke, es ist erstmal wichtig, dass die Leitung sich erstmal bewusst ist, dass es solche Strukturen gibt. Die Frage ist, bei welchem Aspekt unserer Arbeit wir nicht sensibel genug in Bezug auf Rassismus, Anti-Semitismus, mit all diesen Diskriminierungsformen sind. Da wir aber beim Thema Anti-Rassismus-Projekt sind, kann man einen extra Fokus darauf legen. Es entwickelt sich zurzeit eine Debatte. Das finde ich total spannend zu beobachten und zu begleiten. Es gibt Menschen, die sagen: „Wir beschäftigen uns jetzt schon seit 20 Jahren mit Rassismus, warum? Es gibt doch auch andere Formen der Diskriminierung. Warum reden wir nicht über mehrfache Diskriminierung? Und man redet jetzt sehr viel über Intersexualität, um nochmal den Blickwinkel ein bisschen umzulenken. Das finde ich auch spannend. Aber wir alle wissen, dass Rassismus, aufgrund des historischen Kontexts, nicht vergleichbar mit anderen Formen von Diskriminierung ist. Ich frage mich: Warum eigentlich wollen wir nicht mehr über Rassismus reden, wo wir doch wissen, dass

Rassismus noch ein Thema in unserer Gesellschaft ist. ICJA muss sich auch darüber bewusst sein, dass es andere Formen von Diskriminierung gibt, die die Teilnehmenden interessieren. Die Herausforderung wird demnächst sein, wie wir all das vereinbaren und wie organisiert man es so, dass jedes Thema seinen Platz findet. Aber meine persönliche Einschätzung ist, dass ICJA ein Bewusstsein erlangt hat, was die Struktur angeht. Daran muss weiter gearbeitet werden, auch wenn es mühsam, anstrengend und manchmal frustrierend ist.

Anhang 2

Interview mit Judy Gummich Externe Beraterin des BdB

Welche Aufgabe oder Funktion hast du bei so einem Projekt?

Das war sehr speziell in diesem Projekt, wo es um Abbau von Rassismus im *weltwärts*-Programm des ICJA geht. Da habe ich meine Rolle als jemand gesehen, der einen Blick von außen darauf wirft. Als jemand, der Impulsfragen stellt und ein bisschen sortiert. Was die Umsetzung angeht – die liegt nicht in meiner Hand. Es interessiert mich, was inzwischen passiert ist, was weiterverfolgt wurde. Ich bin immer ein bisschen anhänglich, mich interessiert, was daraus wird. Letztendlich auch, um zu sehen wie weit bringt es etwas.

Da gibt es jetzt diese 3 Stichworte: Blick von außen, Impulse sortieren und spezifische Perspektive. Frage: Welche sind grundsätzliche und auch spezifische Herausforderungen für das *weltwärts*-Programm des ICJA?

Bei Fragen zum Thema Diskriminierung, dauern die Prozesse immer lang. Das ist in Organisationen so, betrifft aber auch jede einzelne Person. Da geht es um permanente Auseinandersetzungen und ständige Erfahrungen, die immer wieder reflektiert werden müssen. Die Möglichkeit habe ich nicht, wenn die Personen nur kurz da sind.

Die spezifische Herausforderung bei ICJA ist, dass ihr mit sehr vielen Personen zu tun habt, die nur temporär da sind und die mit extrem unterschiedlichen Herausforderungen und auch Motivationen kommen. Da spreche ich konkret von den *weltwärts*-Freiwilligen. Das legt die Handlungs-

möglichkeiten fest. Womit kann ich arbeiten? Wenn ich Personen habe, die 2 oder 3 Jahre dabei sind, kann ich anders mit ihnen arbeiten, als wenn man nur in Vorbereitungs- und Nachbereitungseminaren zusammenkommt. Spezifisch sehe ich noch, als Unterschied zu anderen Freiwilligenorganisationen, dass ihr auch Personen von außerhalb in Deutschland habt, die hier ihren *weltwärts*-Freiwilligendienst machen. Auch das Thema der Gastfamilien ist hier wichtig. Wie finden wir sie und welche Ansprüche haben wir, gerade in Bezug auf Rassismus. Wie bewusst sind die Gastfamilien eigentlich? Was können wir tun, damit dort nichts Negatives passiert? Grundsätzlich gilt: Organisationen sind oft sehr träge, was Veränderungsprozesse angeht und in gewissen Dingen geradezu veränderungsresistent. Also gerade wenn es um Themen wie Privilegien oder um Personal geht, das ist immer am schwierigsten. Grundsätzlich für Organisationen gilt, wie beim *weltwärts*-Programm des ICJA auch, dass sie dominant weiß sind.

Die Veränderung hat also auch mit Zugangsmöglichkeiten zu tun. Da sind schon Barrieren da für POCs, die nicht unbedingt immer so gleich zu benennen sind, sondern die mit strukturellem, institutionellem Rassismus zu tun haben. Meine Erfahrung ist, dass es begleitende Strukturen braucht, wenn ich PoC mit in Organisationen nehmen möchte, die vorwiegend weiß sind. Ein Coaching zu haben, damit die Person nicht allein dasteht. Es geht gar nicht darum, dass man sich unter PoCs gut verstehen oder befreundet

sein muss. Es ist einfach die Erfahrung wichtig, ich bin nicht allein. Ich kenne Organisationen, in denen einzelne PoC nach einer Weile gegangen sind, weil sie immer einzeln gekämpft und keinerlei Unterstützung hatten.

Ein wesentliches Element ist, das man darauf achtet, was man tun muss, um Strukturen zu verändern. Wenn Menschen mit Rassismus-Erfahrung bei uns arbeiten, dann brauchen sie etwas Anderes, als andere bei der Zusammenarbeit. Zum Beispiel einerseits Sensibilisierung für weiße und andererseits Empowerment für schwarze Mitarbeitende, um tatsächlich den strukturellen Abbau von Rassismus wie z. B. im *weltwärts*-Programm zu ermöglichen. Es ist wichtig, Personen zu haben, die dauerhaft dafür zuständig sind. Man muss intern Ressourcen dafür schaffen und gleichzeitig immer wieder den Blick von außen einholen.

Ich verstehe dich so, als hättest du einen idealtypischen Prozess vor Augen. Wie könnte der aussehen? Hast du das schon mal erlebt?

Prozessbegleitungen in dem Sinne, mache ich noch nicht so wahnsinnig lange. Ich habe vorher hauptsächlich Trainings und Workshops gemacht. Ich habe aber gesehen, dass, um wirklich etwas zu verändern, es Prozesse braucht.

Ich finde es auch spannend diese Prozesse zusätzlich zu begleiten. Damit ich hinterher sagen kann, da hat sich wirklich was verändert. Denn die anderen, die stehen noch zu sehr am Anfang,

da würde ich jetzt nicht sagen, da hat sich schon so grundlegend was verändert. Dann gab es nochmal einen Führungswechsel, dann gab es eine neue Geschäftsleitung, dann mussten sie damit erstmal wieder klarkommen und umstrukturieren. Wo ich mir denke, die sind schon auf einem ganz guten Weg, aber wo mir noch nicht ganz klar ist, ob es wirklich auch erfolgreich sein wird. Aber beim *weltwärts*-Programm des ICJA wurden wirklich alle Mitarbeitenden mitgenommen. Alle mitzunehmen in diesem Prozess finde ich wichtig. Was nicht heißt, dass alle bei allen Entscheidungen dabei sein müssen. Das habe ich daraus wiederum gelernt, dass viel klarer sein muss, um welche Art der Partizipation es sich handelt. Was muss die Geschäftsführung entscheiden? Wo kann man aber auch etwas abgeben? Wo geht es darum, dass man einfach nur Ideen entwickelt, aber nicht unbedingt entscheidet. Mache ich nur eine Anhörung oder ermögliche ich eine teilweise Entscheidung oder im Extremfall eine Selbstorganisation. Also einen Partizipationsprozess finde ich grundsätzlich wichtig, aber es ist nicht so, dass alle immer alles machen müssen und alle immer alles wissen müssen. Das ist einfach eine Überlastung. Aber trotzdem sollte man immer sehen, wie man alle Abteilungen – inklusive der Verwaltung – mit beteiligen kann. Denn die fällt manchmal raus, habe ich festgestellt. Und da, wo es gelungen ist, da gab es eine Art Steuerungsgruppe, die immer wieder auf diesen Prozess geschaut hat. Bei einem Fall, den ich betreut habe, war das bundesweit,

also nicht alles an einem Ort, was ein Unterschied ist. Dort hat sich zum Beispiel etwas verändert in der Art, wie Freiwillige geworben werden. Es gab eine Bewusstseinsveränderung auch in den Einsatzstellen. Inklusion muss verstanden werden, damit man versuchen kann, etwas zu ändern. Inklusion kennt keine Standardlösungen. So habe ich empfohlen, dass jede Einsatzstelle einfach für sich ein konkretes Ziel setzen sollte. Zum Beispiel: Im nächsten Jahr wollen wir eine 70:30 Parität haben. Dann muss ich überlegen, wie ich die Kontakte anders mache und kann keine Standardwege gehen. Dann muss ich die Verfahren verändern. Das passiert teilweise nicht überall gleichzeitig, aber einiges hatte sich bei einer Begleitung von mir auf jeden Fall getan und das fand ich ganz positiv. Dort wurde eine Roadmap aufgestellt und immer wieder überprüft, wo man damit steht. Man hat sich dort immer mal wieder Hilfe von außen geholt. Es muss gar nicht immer dieselbe Person sein, die unterstützt. Sie kamen sehr gut voran, wobei sich der Prozess über ein paar Jahre zog.

Welche Schritte geht man?

Bundesebene, Landesebene, Einsatzstellen. Also das ist nochmal schwieriger, als wenn ich nur eine Organisation bin, die arbeitet. Von der Bundesebene über die Landesebene bis hin zu den Einsatzstellen zu kommen, das dauert natürlich lang. Ich muss mit den richtigen Fragestellungen auch die Einsatzstellen integrieren, damit ich sie

dazu motiviere, mitzumachen, mit zu verändern, mit zu übernehmen. Dabei muss man ihnen auch die eigene Verantwortung lassen. Es dauert lang und es braucht Menschen, die das tragen. Das ist wesentlich, man braucht Menschen, die dabei engagiert sind und sie nicht überlasten. Am besten sollte man mindestens ein Tandem haben, um nicht eine Person alleine verantwortlich zu machen.

Welche Ergebnisse kann man erzielen und was hat ICJA für sein weltwärts-Programm dabei geschafft?

Ich passe meine Strategie an das an, was ich vorfinde. Deshalb finde ich es immer wichtig, grundsätzlich zu gucken, was gebraucht wird. Deshalb habe ich nicht etwas, was ich aus der Schublade ziehe. Ich fand es gut, dass der ICJA das Thema angegangen ist, weil ich es gerade in der Arbeit des Vereins sehr wichtig finde. Ihr habt euch unglaublich viel vorgenommen, hatte ich den Eindruck. Ein schwieriger Punkt, war es, PoCs für die Arbeitsgruppen zu gewinnen. Das ist für mich auch immer noch so ein Fragezeichen. Wie schafft man das besser. Wir haben dann eine Fokusgruppe eingesetzt, die eigentlich auch ganz gute Ideen reingegeben hat. Aber wie bekomme ich das hin, dass Freiwillige die auch PoCs sind, an Veränderungen von Strukturen mitarbeiten? Das ist eine große Frage, die der ICJA noch weiterverfolgen sollte. Was benötigen sie als Unterstützung? Welches Interesse könnten sie daran haben? Ich hatte auch

deutlich gemacht: Man kann keine Strukturen schaffen ohne die Perspektive von PoCs. Vor allem, wenn ich gerade an dem Punkt etwas verändern will. Da ist sonst ein Widerspruch. Daher hatte ich die Fokusgruppe vorgeschlagen. Ich war ja nie selbst auf *weltwärts*-Seminaren, was ich schade finde. Dort hätte ich nochmal einen anderen Einblick erhalten. Man sollte auch nicht so viel Schriftliches erstellen, sondern eher auf einer persönlichen oder Kontaktebene, eher über Gespräche vorankommen. Es sollte schon etwas Schriftliches geben, aber nur in reduzierter Form. Statt zu lesen, gibt es heute andere Methoden der Vermittlung, zum Beispiel im digitalen Bereich. Damit soll es zugänglicher gemacht werden. Außerdem sollte man sich auf den Seminaren ansehen, wie dort bereits Beiträge geleistet werden können. Wie werden PoCs dort einbezogen? Der Schwerpunkt ist zwar Rassismus, aber auch noch andere Themen, wie sozio-ökonomisch benachteiligte Gruppen oder das Thema Behinderungen, sind wichtig. Auch diese Themen sollte der ICJA im Hinblick auf die Diversity mit betrachten. Das möchte ich noch mitgeben. Die Teilnehmenden fand ich immer super engagiert und auch sehr offen. Was davon umgesetzt wurde, das weiß ich nicht genau. Was von dem, was in den Arbeitsgruppen erarbeitet wurde, wird weiterverfolgt und was nicht. Das ist eine Frage, die ihr klären müsstet. Mit der Auswertung haben wir begonnen. Ein wichtiges Thema sind die finanziellen und zeitlichen Ressourcen.

Da solltet ihr lieber weniger als mehr machen. Trotzdem kann man schauen, dass man es unterbringt. Die *weltwärts*-Seminare sind bereits mit Inhalten so voll bepackt. Wie ist aber im Anschluss der Kontakt zu den Freiwilligen in den Einsatzstellen? Da könnte man auch einen Blick darauf werfen. Das Thema der Partnerorganisationen ist wichtig. Es gab ein paar Interviews, um deren Perspektiven einzusammeln. Ihr habt euch erstmal auf ein paar reduziert, damit ihr ein Bild bekommt. Es ist gut, den ehrlichen Blick von außen von den Partnerorganisationen auf euch zu bekommen. Es ist auch klar, dass einige von euch abhängig sind. Ich finde es wichtig, diese Abhängigkeiten zu thematisieren. Wie man das macht, das hängt wahrscheinlich von den einzelnen Partnern ab. Transparenz finde ich ganz wichtig. Ich arbeite gern mit den Themen menschenrechtliche Prinzipien, Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit, Partizipation und Empowerment und Transparenz. Sie leiten meine Arbeit. Transparenz fehlt viel zu oft. Mit den Fragen: Was machen wir? Wieso machen wir das? Wenn man das aufdeckt, glaube ich, gewinnt man vielleicht auch eher Menschen, die sich einbringen. Und wenn man Partizipation ermöglicht. Mit Transparenz meine ich auch, die Frage, was tut ihr in Bezug auf das Thema Rassismus. Also das Projekt nochmal zu erläutern. Zu sagen, was ihr anbieten könnt, wie ihr damit weitermachen wollt. Ihr solltet sagen, dass ihr für Anregungen offen seid und nach Ideen fragen. Ihr müsst darstellen, was der ICJA erreicht hat.

Wie sieht es dann mit den verschiedenen Diskriminierungsformen aus?

Ich finde es grundsätzlich notwendig, besser auf Spezifika zu schauen. Doch wenn ich Transparenz schaffe, dann habe ich das auch in Bezug auf das Thema Rassismus oder das Thema Behinderung; für Incoming und Outgoing. Dann kann man dort auch mit hinschauen. Doch ich finde eine Basis bei der Arbeit schon wichtig. Sicher hängt alles zusammen, doch man sollte grundsätzlich von einem Punkt ausgehen. Das erleichtert dann die spezifischen Blicke auf das andere Thema.

Und natürlich hängen sie alle zusammen. Diesen Blick auf gesellschaftliche Strukturen finde ich wichtig, nicht nur auf den ICJA. Das hat einfach Auswirkungen. Man kann das auf Gendergeschichten in Führungsetagen ausweiten: Wann werden Frauen Führungskräfte?

Da gibt es ganz viele Barrieren. Manchmal ist es auch hilfreich, sich andere Dimensionen anzugucken, um solche Mechanismen einfacher zu erkennen. Beim Thema Gender ist man schon weiter, als zum Beispiel bei Rassismus. Beim Thema Behinderung hinkt es noch weiter hinterher.

Wie könnte eine Weiterarbeit aussehen?

Bei der Weiterarbeit heißt es immer: Anbieten. Was kann ich tun, um Menschen zu beteiligen? Das kann ich nur erfahren, wenn ich mit ihnen in Kontakt bin. Es sollte immer als Angebot formuliert werden. Wenn man Widerstände spürt, sollte man sich fragen, woher kommen sie und wie kann ich

damit umgehen. Man muss sie ernst nehmen und sie als Impuls für Veränderung wahrnehmen. Ich hatte zum Beispiel einmal eine Person bei einem Prozess zur Inklusion dabei, die viele Widerstände zeigte, aber sehr gute Fragen stellte. Die konnte ich dann aufnehmen. Widerstände als Positives im Prozess zu sehen ist wichtig. Man sollte schauen, woher sie kommen und sie in den gesellschaftlichen Strukturen erkennen. Es ist wichtig, nicht zu vergessen, dass wir immer noch in einer weiß dominierten Umgebung leben und viele Dinge immer noch sehr stark rassistisch kommentiert werden. Das wird oft vergessen. In Bezug auf die Dokumentation des Projekts: Ich würde das durchaus auch vorstellen. Man sollte nicht nur die Dokumentation ins Intranet stellen, sondern auf den Seminaren vorstellen. So gewinnt man vielleicht interessierte Menschen, die dazu arbeiten wollen.

Wie schaffen wir es, die Perspektive von PoCs mit einzubringen, wenn die ganzen Arbeitsgruppen vorwiegend weiß besetzt sind?

Das war so gesehen die Hintergrundfrage. Das hat manchmal mit den weißen Strukturen zu tun. Ich kenne viele PoCs, die sagen, da habe ich keine Lust drauf. Das sagen sie vielleicht nicht euch, aber mir. Ich finde es aber trotzdem wichtig, diese Perspektive zu haben. Und längerfristig findet man dann vielleicht auch Menschen, die sich mit einbringen können. Empowerment ist ganz wichtig, das würde ich grundsätzlich anbieten. Das heißt nicht, dass es stattfinden muss, aber als

Angebot sollte es vorhanden sein. Es gibt auch Menschen die sagen: Nein, das brauche ich nicht. Ist ja auch gut, aber dass es einfach die Möglichkeit gibt. Eine Empowerment-Gruppe würde ich auf jeden Fall anbieten. Dann habt ihr ja auch noch die Awareness-Teams. Damit habt ihr angefangen. Ich weiß nicht, wie erfolgreich sie sind. Wenn es um das Thema Diskriminierung geht, ist dies die strukturelle Verankerung. In Bezug auf Rassismus. Dann gehört längerfristig natürlich auch dazu, genderspezifische Fragen stärker zu berücksichtigen. Also die gesamte Intersektionalität sollte perspektivisch betrachtet werden.

Impressum

Herausgeber

ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V.
Stralauer Allee 20 e
10245 Berlin
icja@icja.de
www.icja.de

© Copyright beim Herausgeber
Vertrieb durch den Herausgeber

Redaktion

Mirka Tielemann
Nadin Reiche
Sepehr Brüderlin
Stephan Langenberg

Lektorat

Andrea Wiethoff

Design & Layout

Nayeli Zimmermann

Berlin, Dezember 2018



• ABIC Br
• Grenzenlos/Austria
ICYE Honduras • ICYE
Uganda • VASE Ecuad
co • Dejavato Indone
ICYE Bolivia • ICYE C
ICYE UK • New Zeala
AJUDE Mozambique
dia • ICJA/ICYE Ger
ICYE Nepal • ICYE
Vietnam • ABIC Br
Philippines • Gren
ICYE Ghana • ICYE
Mexico • UVP Uga
• CSM Morocco •
South Africa • IC
ICYE Sweden • IC
Costa Rica • AJU
tria • ICDE Indi
ICYE Kenya • IC
Ecuador • VPV
donesia • EYE
ICYE Colomb
Zealand • SII
bique • CdH



Freiwilligenaustausch weltweit

ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e. V.
Stralauer Allee 20 E
10245 Berlin
Phone 030 2123-8252
Email icja@icja.de

www.icja.de

Gefördert durch

weltwärts

Der Freiwilligendienst des Bundesministeriums für
wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung



PHILIPP
ICYE G
Mexic
• CSM
South
Swed
ta Ri