

-> JAHRESBERICHT
/2018

ICJA FREIWILLIGENAUSTAUSCH WELTWEIT LEISTET DURCH INTERNATIONALE BEGEGNUNGEN UND INTERKULTURELLE BILDUNG PRAKTISCHE FRIEDENS-ARBEIT UND FÖRDERT GESELLSCHAFTSPOLITISCHES ENGAGEMENT



/ INHALT

Grußwort.....	02
Das Jahr 2018 in Schlaglichtern	04
Anti-Rassismus-Arbeit geht weiter.....	07
Wie alles begann. Die Church of the Brethren	12
Wir sind nur stark durch unsere Partner.....	19
Zahlen zum Freiwilligendienst.....	21
Aktivitäten und Projekte	22
Unsere Finanzen	25
Unsere Mitarbeitenden.....	27
Ehrenamtliche und Alumni	28
Der ICJA und seine Struktur.....	29
Persönliches aus dem Verein	30
Unser Dank an alle Fördernden	31
Impressum.....	31

→ GRUßWORT

/ DAS JAHR 2018

Wie gelingt Solidarität, Zusammenarbeit und partnerschaftlicher Umgang in einer Welt, die von struktureller Ungleichheit, Rassismus und Chauvinismus geprägt ist? Das Jahr 2018 stand beim ICJA ganz im Zeichen der Reflexion jener Ungleichheiten und Rassismen, die – meistens unbewusst und unbemerkt – auch die Strukturen des Vereins prägen. Wie kann der ICJA, als privilegierte, überwiegend weiße Organisation des Globalen Nordens handeln und kommunizieren, ohne Ungleichheit, Rassismus und Chauvinismus zu reproduzieren? Eine einfache Antwort auf die gestellte Frage gibt es nicht. Was es gibt, ist ein Weg, ein Prozess der Reflexion und Bewusstwerdung, der – so hoffen wir es – Schritt für Schritt den ICJA in Richtung einer gerechteren und friedlicheren Welt führt.

Im Laufe des letzten Jahres analysierten wir unsere Vereins- und Arbeitsstrukturen mit Unterstützung der migrantischen Selbstorganisation Bund für Anti-Diskriminierung und Bildungsarbeit (BDB e.V.). Ziel des Anti-Rassismus-Projekts, das im Jahr zuvor startete, war und ist es, eine Öffnung des ICJA voranzubringen, für Menschen, die durch strukturellen Rassismus benachteiligt oder ausgeschlossen werden. Hierbei konnten Arbeitsgruppen thematische und strukturelle Ansätze für unsere interne Anti-Rassismus-Arbeit finden, die nun umgesetzt werden müssen. Schließlich freuen wir uns, dass sich im Zuge des letzten Jahres auch eine Empowerment Gruppe für BPoC (Black & People of Color) gegründet hat, in der von Rassismus betroffene Menschen ihre Erfahrungen und Anliegen austauschen können.



Jahresversammlung 2018 - Archiv ICJA

Darüber hinaus gab das 10-jährige Jubiläum des Förderprogramms „weltwärts“ die Möglichkeit, auf verschiedenen Ebenen die vergangenen Jahre und die Zusammenarbeit zu reflektieren. Hierdurch wurde uns unter anderem ermöglicht eine Partnerkonferenz mit allen ICYE-Partnern des globalen Südens zu organisieren, um einen Austausch und die Kooperation untereinander zu fördern. Auch weiterhin müssen wir uns als ICJA im Klaren sein, dass eine Partnerschaft auf Augenhöhe mit vielen (noch) nicht möglich ist, da die Abhängigkeiten voneinander sehr unterschiedlich sind. Förderprogramme wie weltwärts Süd-Nord können zwar die Aufnahme von Menschen mit weniger finanziellen Mitteln nach Deutschland fördern, stärken aber oftmals gleichzeitig die Abhängigkeit der jeweiligen Entsendeorganisation. Diese und weitere Themen konnten während der Konferenzwoche offen und produktiv angegangen werden.

Auch auf europäischer Ebene wurde durch das Projekt StarE (Standing Together Against Racism in Europe) eine gemeinsame Auseinandersetzung über alltägliche Arbeitsthemen hinaus angestoßen. Hierbei wird ein Austausch über Anti-Rassismus und Change-Management zwischen den diversen europäischen Partnern des ICYE-Netzwerks gefördert. Dies führt zu einer Stärkung der Zusammenarbeit, die ermöglicht, weitere Projekte gemeinsam anzustoßen.

Obwohl eine tiefergehende Auseinandersetzung immer auch kräftezehrend ist, sind wir froh, erste Wege beschritten zu haben. Für eine friedlichere und gerechtere Welt ist es unverzichtbar die eigene Arbeit und Struktur zu reflektieren, um langfristig und gemeinsam an einer guten Zusammenarbeit feilen zu können. Nur durch eine solche Selbstreflexion können wir als Organisation wachsen und mit anderen Akteuren die Gesellschaft zum Positiven mitgestalten. Euch und Ihnen allen möchten wir für die vielseitige Mitwirkung danken und freuen uns weiterhin über jede Unterstützung.

Der Vorstand

Aline Adam, Samuel Flach, Jannis Gebken,
Franziska Keß

BPoC (Black & People of Color)

The term „Black Person and Person of Color“ (plural: Black People and People of Color; abbreviated BPoC) is used to describe any person who has no white skin color. This is a self-determined designation of and for people who are not white. ... Sometimes these two terms (BPoC und PoC) are used interchangeably, yet also sometimes as complementary and as these are relatively new and self-designated terms, they are also often still debated. ... Both “BPoC” and “PoC” are especially used in Germany in academic and political contexts. “People of Color” (PoC) is a common term in many English-speaking countries and therefore used more often. (Aus: “Standing together against racism – Manual on anti-racism sensitization and training in international youth work”, erscheint Ende 2019, bei: ICJA Freiwilligenaustausch weltweit.)

→ ÜBERBLICK

/ DAS JAHR 2018 IN SCHLAGLICHTERN

Ein kurzer, subjektiver Blick auf das wieder sehr volle und bewegte Jahr 2018 im ICJA.

Die Entsendung

Insgesamt wurden in diesem Jahr 322 Freiwillige aus Deutschland in die Partnerländer entsendet. Nach wie vor konnten wir somit eine Quote um die 300 Entsendungen jährlich halten. Dennoch gibt es Indizien dafür, dass das Interesse an Freiwilligendiensten zurück geht (2019 ist dieser Trend auch bei ICJA angekommen). Während die Zahlen bei Anbietern von Freiwilligendiensten zurückgehen, boomt der Markt des kommerziellen Formats „Work and Travel“. Der Zeitgeist, der sinnvolle Auslandsaufenthalte schätzt, sie aber mit möglichst wenig Zeitaufwand, ohne Auseinandersetzung mit dem Einsatz im Ausland und ohne parallele Bildungsarbeit vorzieht, lässt uns nachdenken. Sicherlich werden wir versuchen müssen, unsere Konzeption von langfristigen Freiwilligendiensten besser zu kommunizieren. Hier wird einer der Schwerpunkte der Arbeit speziell im Bereich Entsendung in der nächsten Zeit liegen.

Unsere Aufnahme

Nach dem besonderen Jahr 2017 mit 103 internationalen Freiwilligen aufgrund eines Sonderprojekts, ging die Zahl, wie erwartet, 2018 auf 85 internationale Freiwillige zurück. Nach wie vor ist das Finden von Gastfamilien ein zentrales Problem. Ein weiteres, immer größer werdendes Problem, welches

in Zusammenhang mit dem öffentlich stark wahrgenommenen Thema Flucht und Asyl steht: Für Teilnehmende vor allem aus dem afrikanischen Raum aber auch aus vielen asiatischen Ländern, wird es immer schwieriger ein Visum zu erhalten. Teilweise ist es nicht einmal mehr möglich, einen Botschaftstermin zu bekommen, um überhaupt ein Visum beantragen zu können.



Internationale Freiwillige in Berlin - Archiv ICJA

Unsere Workcamps

2018 konnten wir rund 257 internationale und deutsche Teilnehmende in 16 Workcamps und zwei europäischen Jugendbegegnungen/Trainings platzieren. Im Mittelpunkt der europäischen Arbeit stand erneut das Friedensstifter-Konzept, wieder in Zusammenarbeit mit dem Antikriegshaus Sievershausen, diesmal unter dem Motto: „Young Activists for Peace and the World we want“. Die Zahl der Entsendungen in Workcamps, zu 85 % innerhalb Europas, lag bei für uns zufriedenstellenden 48 Teilnehmenden.

Unser ehrenamtliches Engagement und die Mitgliedschaft

Die Zahl der Mitglieder, also derjenigen, die auch formal den Verein tragen, stieg weiter leicht auf nun 325 an. Die Zahl der Aktiven



Marthe und Daphne in Ecuador, Foto: John Akerman

geht deutlich über die Zahl der Mitglieder hinaus: 2018 engagierten sich Menschen an 466 ganz unterschiedlichen Stellen für den ICJA, vom Vorstands- oder Delegiertenamt bis hin zur Pat*in für ausreisende Freiwillige. Mit Abstand die meisten der Ehrenamtlichen (156) stellen als Pat*innen für ausreisende Freiwillige ihre spezifischen Erfahrungen zur Verfügung. 112 Ehrenamtliche betreuen die internationalen Freiwilligen in Deutschland in den 9 Regionalgruppen des ICJA. Die nächste große Gruppe von 82 Ehrenamtlichen teamt aktiv ICJA-Seminare. Die Intensität ist unterschiedlich. Manche teamen ein Seminar, andere 10 Seminare oder mehr. Die verbleibenden 116 Aktiven verteilen sich auf die Gremien Vorstand und Delegiertenversammlung, auf die GLOBE-Fortbildungen, auf das Projekt SAWA, auf ICJA-Arbeitsgruppen und die Workcamps.

Das auf 2 Jahre angelegte Anti-Rassismus-Projekt fand im Dezember 2018 sein Ende. Trotz vieler personeller Herausforderungen in der Geschäftsstelle, gelang es, das sehr arbeitsintensive Projekt gut abzuschließen. Der Projektabschluss bedeutet wahrlich nicht, dass wir damit das Thema zur Seite legen. Im Gegenteil, das Projekt diente als neuer Impuls zur nachhaltigen Arbeit an den schwierigen Themen auf allen Ebenen, national wie international. Das Interview mit unserer externen Beraterin Judy Gummich in diesem Heft gibt, wie wir hoffen, einen spannenden Einblick in das Projekt.

Mit Simone Kleinekathöfer verließ im Sommer 2018 nach 19 Jahren die Leiterin des Entscheidungsbereichs und die stellvertretende Geschäftsführerin des ICJA nicht nur Berlin, sondern



06

Das Jahr 2018

auch den ICJA. Dies war sicherlich eine Zäsur in der jüngeren Geschichte des ICJA und hat an vielen Stellen für Verunsicherung gesorgt. Wir sind froh, dass wir für die wichtige Position der Leitung Entsendung mit Nicole Andrée eine hervorragende ehemalige Kollegin zurückgewinnen konnten, während sich der Leitungskreis des ICJA die Aufgaben der stellvertretenden Geschäftsführung untereinander aufgeteilt hat. Simone Kleinekathöfer wurde auf der Mitgliederversammlung 2018 und im Rahmen einer eigenen kleinen Feier der Geschäftsstelle gebührend verabschiedet.

Für 2019 wünschen wir uns, dass die Mitarbeitenden in die Geschäftsstelle zurückkehren können, die uns 2018 krankheitsbedingt verlassen mussten. Vor allem ihnen, aber auch allen anderen Lesenden Gesundheit, gute, vielfältige, spannende und friedfertige Begegnungen und Energie dafür, sich für eine gerechtere und nachhaltige Welt einzusetzen.



Stephan Langenberg
Geschäftsführer

DEINE STIMME ZÄHLT – MITGLIED BEIM ICJA WERDEN!

Für einen geringen Jahresbeitrag von mindestens 30,- Euro kannst du mitbestimmen und einen Beitrag zur Gestaltung und Sicherung einer weltoffenen, freien und pluralistischen Gesellschaft leisten. Bei Fragen zur Mitgliedschaft sind wir unter +49(0)30 200 071 60 für dich zu erreichen. Der Mitgliedsantrag kann in der Geschäftsstelle unter icja@icja.de angefragt oder auf der Homepage heruntergeladen werden.

→ <https://www.icja.de/content/ICJA/UEber-uns/Unser-Verein/>



Der ICJA Freiwilligenaustausch weltweit erfüllt die Qualitätsstandards der Agentur für Qualität in Freiwilligendiensten QUIFD

-> INTERVIEW

/ ANTI-RASSISMUS- ARBEIT GEHT WEITER

Interview mit Judy Gummich, geführt von Stephan Langenberg

Du hast das Antirassismus-Projekt für das Förderprogramm weltweit im ICJA Freiwilligenaustausch weltweit begleitet, das in Kooperation mit dem BDB durchgeführt wurde. Welche Aufgabe hattest du in diesem Projekt?

Das war sehr spezifisch in diesem Anti-Rassismus-Projekt von ICJA, das zum Ziel hatte strukturelle Diskriminierung innerhalb des Vereins abzubauen. Da habe ich meine Rolle als eine gesehen, die einen Blick von außen darauf wirft, als eine, die Impulsfragen stellt für eure Reflexion und ein bisschen sortiert. Was die Umsetzung von dem, was wir erarbeitet haben angeht, dies lag und liegt nicht in meiner Hand. Es interessiert mich, was inzwischen passiert ist, was weiterverfolgt wurde. Letztendlich auch, um zu sehen, was meine Begleitung bringt.

Da gibt's jetzt diese 3 Stichworte: Blick von außen, Impulse sortieren und spezifische Perspektive. Welche sind grundsätzliche und auch spezifische Herausforderungen des ICJA?

Eine Herausforderung bei Fragen zum Thema Diskriminierung ist, dass die Prozesse leider immer lange dauern. Das ist in Organisationen so, betrifft aber auch jede einzelne Person. Denn es geht darum, sich immer wieder auseinanderzusetzen und Erfahrungen zu reflektieren. Diese Möglichkeit ist nicht gegeben, wenn die Personen

/ JUDY GUMMICH

Judy Gummich ist Trainerin, Prozessbegleiterin und systemische Coach mit Fokus Menschenrechte, Inklusion und Diversity. Die gelernte elektrotechnische Assistentin und Diplom-Ökotrophologin engagiert sich seit mehr als 30 Jahren in unterschiedlichen Kontexten zu Belangen der afrikanischen Diaspora in Deutschland, zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, zu Menschen mit Behinderungen sowie zu intersektionalen Lebensrealitäten und Diskriminierungen. Judy Gummich ist Mitgründerin und war Geschäftsführerin von ADEFRA – Schwarze Frauen in Deutschland e.V.

nur kurz da sind. Eine spezifische Herausforderung bei ICJA ist daher, dass ihr mit sehr vielen Personen zu tun habt, die nur temporär da sind und mit extrem unterschiedlichen Herausforderungen und Motivationen kommen. Da spreche ich konkret von den Freiwilligen. Das legt die Handlungsmöglichkeiten fest. Wenn ich Personen habe, die 2 oder 3 Jahre dabei sind, kann ich anders mit ihnen arbeiten, als wenn man nur in Vorbereitungs- und Nachbereitungsseminaren zusammenkommt. Spezifisch sehe ich noch, als Unterschied zu anderen Freiwilligenorganisationen, dass auch Personen vom Ausland hier Freiwilligendienst machen. Auch das Thema der Gastfamilien ist wichtig, vor allem die Fragen: Wie finden wir sie und welche Ansprüche haben wir, gerade in Bezug auf Rassismus? Wie bewusst sind die Gastfamilien diesbezüglich 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 ver-

->

änderungsresistent. Vor allem dann, wenn es um Themen wie Privilegien oder um Personal geht. Grundsätzlich gilt für Organisationen, wie beim ICJA auch, dass sie weiß dominiert sind. Die Veränderung hat daher stark mit Zugangsmöglichkeiten zu tun. Da sind schon Barrieren für PoC's (Person of Color), die nicht unbedingt immer einfach zu benennen sind, sondern die mit strukturellem, institutionellem Rassismus zu tun haben. Meine Erfahrung ist, dass es begleitende Strukturen braucht, wenn PoC's in Organisationen arbeiten, die vorwiegend weiß sind. So ist es angebracht, dass diese Personen ein begleitendes

Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für weiße Menschen und andererseits Empowerment für schwarze/PoC-Mitarbeitende, um tatsächlich den strukturellen Abbau von Rassismus voran zu bringen. Es ist wichtig, in der Organisationsstruktur Personen zu haben, die dauerhaft dafür zuständig sind. Man muss intern Ressourcen 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?

Ich habe vorher hauptsächlich Trainings und Workshops gegeben, schwerpunktmäßig zu meinen Themen im Menschenrechtskontext. Ich habe aber erkannt, dass es Prozesse braucht, um nachhaltiger etwas zu verändern. Ich finde es spannend solche Prozesse zusätzlich zu begleiten. Auch damit ich hinterher sehen kann, was sich wirklich verändert hat. Beim ICJA wurden die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle und der Arbeitsgruppen mitgenommen. In so einem Prozess möglichst alle mitzunehmen, finde ich wichtig. Was nicht heißt, dass alle bei allen Entscheidungen dabei sein müssen. Das habe ich aus anderen Prozessen wiederum gelernt, dass viel klarer sein muss, um welche Art der Partizipation es sich handelt. Was muss die Geschäftsführung entscheiden? Wo kann aber auch etwas abgegeben werden? Wo geht's darum, dass man einfach nur Ideen entwickelt, aber nicht unbedingt entscheidet. Aber trotzdem sollte man immer sehen, wie kann man alle Abteilungen – inklusive der Verwaltung – mit beteiligen. Denn die fällt manchmal raus, habe ich festgestellt. Da, wo Veränderungsprozesse gelungen sind, gab es eine Steuerungs- oder Arbeitsgruppe, die immer wieder auf den Prozess geschaut hat. Bei einer Organisation, die ich zum Thema Inklusion

/ BISHERIGE ERGEBNISSE DES PROJEKTS:

Arbeitsgruppe Empowerment – Ansprechperson für Rassismus – Einbeziehung der BPoC-Perspektive – Anti-Rassismus als Thema im internationalen Partnernetzwerk – Stärkung des Themas Anti-Rassismus im ICJA insgesamt – Schriftliche Dokumentation Anti-Rassismus-Projekt

Coaching mit diskriminierungsbewussten Coaches bekommen, damit sie nicht allein dastehen. Es geht gar nicht darum, dass man sich unter PoC's gut verstehen oder befreundet sein muss. Es ist wichtig die Erfahrung zu machen: Ich bin nicht allein. Ich kenne Organisationen, in denen einzelne PoC's nach einer Weile gegangen sind, weil sie immer allein waren und dazu noch gegen weiße/rassistische Strukturen kämpfen mussten und keinerlei Unterstützung hatten. Ein ganz wesentliches Element ist, das man darauf achtet, Strukturen zu verändern. Wenn Menschen mit Rassismus-Erfahrung in Organisationen arbeiten, dann brauchen sie etwas anderes, als andere, zum Beispiel in Bezug auf die Zusammenarbeit. Es braucht auch einerseits

phasenweise begleitet habe, und die ein bundesweites Netzwerk koordiniert, 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 einzelne Einsatzstelle für sich ein konkretes Ziel setzen sollte. Zum Beispiel: Im nächsten Jahr wollen wir eine freiwillige Person ohne Abitur oder eine Person mit Beeinträchtigung engagieren. Dann müssen sich die Einsatzstellen überlegen, wie sie die Kontakte anders herstellen und sie können daher keine Standardwege gehen. Dann müssen auch, zum Beispiel, Bewerbungsverfahren geändert werden. Das passiert nicht in allen Einsatzstellen gleichzeitig. Aber einiges hatte sich während einer Begleitung von mir auf jeden Fall getan. Es wurde zu Beginn des Prozesses eine Roadmap erstellt und immer wieder überprüft, wo man damit steht. Und man hat sich auch immer wieder mal Unterstützung von außen geholt. Das muss gar nicht immer dieselbe Person sein. Sie kamen gut voran, auch wenn sich der Prozess über ein paar Jahre hinzog.

Welche Schritte geht man?

Es ist nochmal schwieriger, wenn es sich um ein bundesweites Netzwerk und nicht um eine einzelne Organisation an einem Ort handelt. Von der Bundesebene über die Landesebene bis hin zu den Einsatzstellen zu kommen, das dauert natürlich lange. Man muss mit praxisbezogenen Fragestellungen auch die Einsatzstellen direkt am Veränderungsprozess beteiligen, damit sie motiviert sind, Verantwortung dafür mit zu übernehmen. Und es braucht engagierte Menschen in den jeweiligen Organisationen, die den Prozess tragen. Doch man sollte sie nicht überlasten.

Welche Ergebnisse kann man erzielen und was hat der ICJA dabei geschafft?

Ich passe meine Strategie an das an, was ich vorfinde. Ihr habt euch unglaublich viel vorgenommen, hatte ich den Eindruck. Ein schwieriger Punkt war es, PoCs für die Arbeitsgruppen zu gewinnen. Wie schafft man das besser? Auf meinen Vorschlag hin wurde eine Fokusgruppe von PoC's gebildet, die ehemals oder aktuell bei ICJA arbeiteten oder engagiert waren bzw. sind. Wie bekommt ihr es hin, dass Freiwillige, die auch PoC's sind, an Veränderungen von überwiegend weißen Strukturen mitarbeiten? Das ist eine große Frage, die der ICJA noch weiterverfolgen sollte. Was benötigen diese als Unterstützung? Welches Interesse könnten sie daran haben? Ich hatte auch deutlich gemacht: Ohne die Perspektive von PoC's kann man keinen strukturellen Rassismus abbauen. Vor allem dann nicht, wenn genau das das Ziel innerhalb des Vereins sein soll. Das ist sonst widersprüchlich. Daher hatte ich die Fokusgruppe vorgeschlagen.

Ich finde, dass zu viel Schriftliches nicht hilfreich ist, weil es niemand mehr liest. Vielmehr solltet ihr eher auf einer persönlichen Ebene, also eher über Gespräche vorankommen. Statt zu lesen, gibt es heute andere Methoden der Vermittlung, zum Beispiel im digitalen Bereich. Damit kann es zugänglicher gemacht werden. Des weiteren solltet ihr auf den Seminaren sehen, wie dort bereits Beiträge geleistet werden können. Wie werden PoC's dort einbezogen? Der Schwerpunkt ist zwar Rassismus, aber mit Blick auf Inklusion sind noch andere Themen wie sozio-ökonomisch benachteiligte Gruppen oder das Thema Behinderung wichtig. Auch diese Themen sollte der ICJA im Hinblick auf Diversity mit betrachten. Die Teilnehmenden fand ich immer super engagiert und auch sehr offen. Was von dem, was in den Arbeitsgruppen erarbeitet wurde, wird weiterverfolgt und was nicht? Das ist eine Frage, die ihr klären müsstet. Beim Auswertungstreffen haben →

10

Anti-Rassismus-Arbeit geht weiter

wir damit begonnen. Ein wichtiges Thema sind die finanziellen und zeitlichen Ressourcen. Wie ist nach Beendigung des Freiwilligendienstes der Kontakt zu den Freiwilligen und Einsatzstellen? Auch das solltet ihr im Blick haben. Die Partnerorganisationen sind ebenfalls wichtig. Auf mein Anraten hin, habt ihr ein paar Interviews gemacht, um deren Perspektiven einzuholen. Ihr habt euch auf ein paar beschränkt, damit ihr ein Bild bekommt. Es ist gut, eine möglichst ehrliche Einschätzung von Partnerorganisationen zu erhalten, mit dem Wissen, dass einige von euch finanziell abhängig sind. Ich finde es wichtig, diese Abhängigkeiten auch zu thematisieren. Ich orientiere mich an den menschenrechtlichen Prinzipien „Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit“, „Partizipation und Empowerment“, „Rechenschaftslegung und Transparenz“. Sie leiten meine Arbeit. Transparenz fehlt viel zu oft. Dahinter stecken die Fragen: Was machen wir? Wieso machen wir das? Wenn man die Vorgehensweisen und Beweggründe offen kommuniziert, glaube ich, gewinnt man vielleicht auch eher Menschen, die sich einbringen. Und wenn man Partizipation ermöglicht. Mit Transparenz meine ich auch die Frage: Was tun wir in Bezug auf das Thema Rassismus? Also, das Projekt nochmal zu erläutern, zu benennen, was ihr anbieten könnt, wie ihr damit weitermachen wollt. Ihr solltet mitteilen, dass ihr für Anregungen offen seid und nach Ideen fragen. Ihr solltet darstellen, was der ICJA bisher erreicht hat und was nicht.

Wie sieht es mit den verschiedenen Diskriminierungsformen aus?

Ich finde es grundsätzlich notwendig, besser auf Spezifika zu achten. Sicher hängt alles zusammen. Doch wenn man von einer Form ausgeht, erleichtert dies die spezifischen Blicke auf andere diskriminierungsrelevante Dimensionen. Den

Blick auf gesellschaftliche Strukturen finde ich besonders wichtig, nicht nur auf Strukturen vom ICJA. Diese haben einfach große Auswirkungen. Zum Beispiel beim Thema Gender: Wann werden Frauen Führungskräfte? Da gibt es ganz viele unterschiedliche Barrieren. Manchmal ist es auch hilfreich strukturell bedingte Mechanismen bei anderen Dimensionen zu betrachten, um diese bei der im Fokus stehenden Dimension leichter zu erkennen. Beim Thema Gender ist man, was strukturelle Diskriminierung betrifft, schon weiter als zum Beispiel beim Thema Rassismus. Beim Thema Behinderung hinkt es übrigens noch weiter hinterher.

Wie könnte eine Weiterarbeit aussehen?

Um Strukturen zu verändern, reicht ein einzelnes Projekt nicht. Es bedarf eines Prozesses, eine regelmäßige Reflexion des Prozesses und daraus folgend entsprechende Anpassungen von Konzepten und Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung. Im Hinblick auf Partizipation heißt es: Anbieten und sich die Frage stellen „Was kann ich tun, um Menschen zu beteiligen?“ Das kann man nur erfahren, wenn man mit ihnen in Kontakt ist. Wenn man Widerstände spürt, sollte man sich fragen: Woher kommen sie und wie kann ich damit umgehen? Man sollte sie als Impuls für Veränderung wahrnehmen. Ich hatte einmal eine Person in einem Prozess zu Inklusion, die viele Widerstände zeigte, aber gute Fragen stellte. Die konnte ich dann aufnehmen. Gewisse Widerstände als positive Kraft im Prozess zu sehen, finde ich wichtig. Ebenso wichtig finde ich es, den gesellschaftlichen und historischen Kontext zu berücksichtigen, um zu erkennen, woher diese Widerstände kommen. Und dabei nicht zu vergessen, dass wir immer noch in einer weiß dominierten Gesellschaft leben und viele Dinge sehr stark rassistisch konnotiert sind. In Bezug auf die Dokumentation des Projekts: Ich würde

durchaus das Projekt und die Ergebnisse davon auf den Seminaren vorstellen und nicht nur die schriftliche Dokumentation dazu ins Intranet stellen. Denn so gewinnt ihr vielleicht auch interessierte Menschen, die sich beteiligen 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 mit den weißen Strukturen zu tun. Ich kenne viele PoC's, die sagen, darauf habe ich keine Lust. Das sagen sie vielleicht nicht euch, aber mir. Ich finde es trotzdem wichtig, dass die PoC-Perspektive Raum hat. Das heißt nicht, dass dies alles stattfinden muss, aber als Angebot sollten sie vorhanden sein. Es gibt vielleicht auch Menschen, die sagen: Nein, das brauche oder will ich aktuell oder in diesem Rahmen nicht. Dann habt ihr noch die Awareness-Teams. Damit habt ihr angefangen. Ich weiß nicht, wie erfolgreich und wirksam sie sind und wie sie besetzt sind. Wenn es um das Thema Diskriminierung geht, ist dies, ebenso wie Empowerment-Möglichkeiten, eine strukturelle Verankerung. Dann gehört längerfristig dazu, genderspezifische Fragen stärker zu berücksichtigen. Eigentlich sollte, nicht nur im Zusammenhang mit Rassismus, perspektivisch Intersektionalität, also das Zusammenwirken verschiedener diskriminierungsrelevanter Dimensionen, viel stärker betrachtet werden.

Wo steht der ICJA im Vergleich zu anderen ähnlich gelagerten Organisationen?

Ich finde das ehrlich gesagt nicht so wichtig. Für mich ist eher wichtig, zu schauen: Wo stehen wir im Vergleich zu vorher und wie kommen wir einen Schritt weiter? Für mich sind der Maßstab dabei immer die Menschenrechte. |

/ PROJEKT: „WELTWÄRTS UND ANTI-RASSISTISCHE ARBEIT“ – (WIE) GEHT DAS ZUSAMMEN?

Im Rahmen des weltwärts-Programms arbeiten ICJA und rund 20 koordinierende Partnerorganisationen aus Asien, Afrika und Lateinamerika zusammen an dem Thema. ICJA geht im Sinne seines Profils von der Annahme aus, dass für eine gelingende und tragfähige Nord-Süd-Partnerschaft und einer Bearbeitung globaler Ungleichheit eine ehrliche Auseinandersetzung mit Rassismus unabdingbar ist. Im Rahmen des Projekts soll dies durch Sensibilisierungstrainings, Fortbildungen und Arbeitsgruppen realisiert werden. Der Projektzeitraum ging von Januar 2017 bis Dezember 2018. Die Maßnahme wurde vom Bundesministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (BMZ) finanziell unterstützt und in Zusammenarbeit mit BDB e.V. durchgeführt.



Arbeitsgruppe Empowerment - Archiv ICJA

12

Wie alles begann.
Die Church of the Brethren

→ A LOT OF HISTORY, A LITTLE BIT OF THEOLOGY, AND
MANY QUOTES FROM JOHN EBERLY

/ WIE ALLES BEGANN. DIE CHURCH OF THE BRETHERN

Der ICJA Freiwilligenaustausch weltweit wird im nächsten Jahr (2019) sein 70stes Bestehen feiern. Dies ist ein guter Anlass, um sich auf den Weg in die Anfänge und die Geschichte des heutigen Vereins zu machen. Eine Wegbegleiterin der 70er Jahre erzählt in Ausschnitten und mit vielen Zeitzeugenberichten von der Church of the Brethren, die 1949 den damaligen Schüleraustausch begonnen hat. Die europäische Koordinatorin von Brethren Volunteer Service (BVS) stellt sich und die Church of the Brethren (CoB) vor. Sie war selbst 1974 bis 75 mit dem ICJA als Austauschschülerin in Deutschland.



Das Schiff mit der ersten Ausreise, 1949,
Archiv ICJA

What is the Church of the Brethren?

We originate from a group of 8 Christians who committed an act of civil disobedience in August 1708 in a village called Schwarzenau in the principality of Wittgenstein in central Germany. The illegal act they did was to be re-baptized in the Eder River, because all had been baptized as infants in the established churches, and adult baptism was a crime. Three of them were women, and 5 were men. „Brethren“ does sound like it means men, because that is the older plural form of brother (instead of brothers). So we'll start with the Thirty Years War, 1618-1648. Most of the early Brethren originated from the Palatinate, the Pfalz. The political, social, economic, and religious conditions were terrible after the Thirty Years War in the Pfalz through to the early 1700s. One historian wrote that „the period when the Brethren emerged was one of continual warfare. It is not surprising that from that beginning they took a firm stand against war and violence.“ The early Brethren realized, after intensive Bible study, that they

had to create a new form of church community. They numbered about 1000 in Europe and shared the Protestant beliefs of the Reformation. However, pacifism and nonviolence and not joining the military were important for the Brethren.

Suppression and Migration.

Because what they'd done was an act of civil disobedience, they endured confiscation of property, prison, and torture. Eventually almost all of the Brethren emigrated from Germany to North America. The reasons were not only due to persecution and religious freedom, but also economics, meaning the lure of cheap land in America. The first 20 Brethren families migrated in 1719. After the Revolutionary War, the church continued to grow and change in the USA.

The Civil War.

Both in the north and the south Brethren officially opposed slavery. Some blacks were members. Brethren weren't really involved in the abolitionist movement, because they didn't want to do anything illegal. On both sides Brethren faced difficulties; some were forced into the military and some were permitted to pay a fee instead or find substitutes or were assigned to care for the wounded. Abraham Lincoln said „People who do not believe in war make poor soldiers. The attitude of those people has always been against slavery. If all our people had held the same views about slavery as these people hold, there would be no war.“

After the Civil War,

the church experienced divisions in the 1880s. Deeper issues were about how to relate to the world. Early Brethren were millers, weavers, metalworkers. In America they were farmers. Urbanization gradually made Brethren move and shift away from a rural economy. In the early 1900s they began aligning themselves with reform movements for temperance and peace and began to urge the government to take action on moral issues.



Ganze Ausreisegruppe, 1949,
Archiv ICJA



14

Wie alles begann.
Die Church of the Brethren

I was born into the Church of the Brethren; my father/uncles/grandfathers/cousins were and are pastors; I became a member as a young adult; was very involved in the youth programs; studied at a Brethren college and dropped out after a year to join ICYE. That was in 1974, my first time out of the USA. I was placed in a family in a village near Hameln, and attended the Gymnasium. After 6 months I transferred to a family in Hannover and I volunteered at a hospital. After that challenging year I returned to college in Indiana for a year, then went back to Germany to Marburg with another Brethren program. After college in 1978 I joined the Brethren Volunteer Service (BVS) program, where I served as a volunteer in peace organizations in Austria, West Germany, and West Berlin (with ASF) for 6 years totally. I was offered the Brethren Service coordinator job in Geneva and have been there for 32 years. I happened to marry a German journalist along the way who had done his „Zivildienst“ in the USA at the same time I was with ICYE in Germany. After accompanying over 300 long-term BVS volunteers in Europe during the last 32 years, I'm retiring at the end of 2019, closing the Geneva office, and shifting the BVS European program to Northern Ireland.

Kristin Flory

World War I.

Brethren were surprised by President Woodrow Wilson's declaration of war in 1917. The USA found itself in war hysteria. Peace churches like the Brethren were suspicious to other Americans because they were of German origin and many were unwilling to join the war effort. A Selective Service law for drafting men to the military was passed in which peace church members were excused from fighting, but still had to serve in the military as „noncombatants.“ Brethren were unprepared for the war crisis. The peace stance was no longer very strong. Brethren had become more involved in the world. Most Brethren men who were drafted accepted noncombatant status, some went to war, and several hundred refused all military participation, and were court-martialed, some convicted to life in prison or death.

World War II.

Brethren were much more alert and aware of this coming war. In 1932 the Annual Conference declared that „all war is sin“ and established a committee which advised that conscientious objectors to the military should do „alternative service,“ and Brethren should not buy war bonds nor pay war taxes.

Postwar.

The long desire of Brethren to demonstrate their willingness to work for the benefit of others in times of crisis was let loose after the war. A remarkable outpouring of energy, funds, and personal commitment took place. It was impossible for US civilians to enter Germany immediately after the war. Initial Brethren postwar work moved from England to the Netherlands and Belgium, France, Poland and Italy. The longest programs were with Germany and Austria. Brethren work in Germany was centered in Kassel. In 1948 the young people in the Church of the Brethren in the USA organized the Brethren Volunteer Service program, and **in the fall of 1949 the first group of those volunteers came to Europe.**

„One of the significant German BSC (Brethren Service Commission) programs involved the student exchange. At first it was limited to mature students who went to Brethren colleges in the USA, after 1949 it was extended to high school age youth“.
(siehe: “Fruit of the Vine, A History of the Brethren”, p. 485.)

John H. Eberly

was the director who guided the student exchange program from 1949 until 1957, when ICYE was born. He became the first executive secretary of ICYE 1957-1958, and then served as ICYE’s denominational director for the Church of the Brethren until his retirement. In 1964 he spoke to the annual consultation of the national ICYE committees from overseas and the ICYE Board and said (zitiert aus: „How it all began.“): *„The beginning of the student exchange was exceedingly simple, unpretentious, and certainly none of us knew that it would have any kind of a future like this. ... Many factors - coming out of the war - and in the very nature of our Christian society ... were calling for this kind of an effort.... You know it is easy to be ecumenical in words only, but when you begin to exchange young people as we did and are doing, as a guarantee of the sincerity of what we say, this makes it a bone fide effort. ... And I would say that in 1949 an exchange of high school students was rather a daring thing.“*

He continues: *„I discovered that Brethren Service, through our director in Switzerland, M.R. Zigler, had been laying some tentative plans to do something for youth in Germany. (This goes back to an experiment we had in Poland in 1947 in which ten Polish young people had been brought to America to stay for a year with American farmers.)“* Someone said, *„Why couldn’t that be worked now in our programs in Germany?“* This seemed to be the seed which started growing.

„Serious talk began with the UN Food and Agriculture Organization (FAO) and the Refugee Commission on the possibility of bringing some German young people to America to spend a year on an American farm. It was decided that if we could get young people to come to America, they should be from refugee families. But FAO was not the kind of organization which could move people from one country to another. Our next step was to relate our efforts to the appropriate U.S. occupation government office,



vlnr: Kristin Flory, Jeldrik Grups (ICJA-Delegierter), Peter Lesch (ehem. ICJA-Vorstandsmitglied), Archiv ICJA



16

Wie alles begann.
Die Church of the Brethren



Oben: Teil der Gruppe auf dem Schiff, 1949
Unten: Mal ausruhen auf der Überfahrt,
1949, Archiv ICJA

which was the Cultural Affairs Department. When the fifty young people from refugee families were finally found, they were completely cleared, given visas, and were ready to come to the United States in a record time of approximately six weeks.“

So they got the young people over to the USA by boat. „Neither we nor the occupation government knew any way to bring them over to the U.S. except by military transport. The few girls in the group were given nice cabins. The boys slept in the general dormitory quarters and were required to do some swabbing of the decks and other chores that needed to be done. The occupation government perhaps recognized even before we did that this was a mistake, and at the end of the year ... each one of them was given a plane ticket to go home.“

Here is another account in 1949 from the „Gospel Messenger,” our Brethren magazine, about the first group („German High School Students Arrive“): „When final negotiations were completed, fifty boys and girls had been very carefully selected by the cultural affairs branch of the government from 200 young people whose names have been furnished by the offices of the Central Refugee Commission office in Western Germany on a proportionate basis of refugee population. In the meantime, host families in the USA were selected and approved by the BSC office. ... The task of finding families was not too difficult“. Harold Row, secretary of Brethren Service Commission: „The thing America has that Germany should learn to know is the spirit and quality of the American home and the freedom and democracy of the American public school. Germany’s impression of American family life has come from the movies. But these students will get a truer picture of our community and church life and of our school and business relations.“

This is how A Cup of Cold Water, the Story of Brethren Service explains it, slightly different from John Eberly’s memoirs: „US occupation officials were open to the idea of an exchange program as one way to effect positive influence on the former enemy.“ John McCloy, the US High Commissioner for Germany, met with all directors of relief agencies in Germany for a report on their activities. Afterward he asked the Brethren to stay for a private conference, and asked them (since they were already taking Polish and German students to the USA and delivering aid), why not take high school students to live and study for a year in the

USA. The Brethren liked the idea, so he asked them to draft a proposal for such a program, which they did the next day. In a few days, his staff replied positively to the proposal *„but felt the youth should not be assigned to the agency of one small denomination.“* A man from Penn State University, working in agricultural rehabilitation in southern Germany, offered to find homes for 40 German youth in Pennsylvania. BSC planned to find homes for another 50 refugee youth. The High Commissioner's office recommended the program for support from the US government, which then agreed to fund the transport to the USA. A US State Department publication described it: *„One of the major purposes of the exchange program is to provide the German people with the democratically trained youthful leadership, which they now lack but must have, and have soon, if Germany is to take its place as a cooperative member of the family of Western nations. Hope lies with Germany's youth, the boys and girls who were too young to have been firmly set in the Nazi mold, old enough to have suffered the common hardships of civilians under the total defeat of their military and the wholesale destruction of their nation, and blessed with the tremendous recuperative powers, the resilience, and the responsiveness of the very young.“* (S. 153-54)

Were we Brethren instrumentalized by the US government?
Or did we just use what the US government provided for the better good?

„It was a learning experience for everyone.“ Describing their arrival in the USA: *„They were amazed at the varieties of food available other than potatoes and cabbage. ... They saw their first American football game, enjoyed peanuts and popcorn, and visited high schools. ... They were immersed in farm families, high school and church life. They were amazed to be asked to speak to clubs and groups in the USA, having thought they didn't have anything to offer, but were told „we expect to learn just as much from you as you will from us.“* (S. 156)

Bill Perkins was a former director of ICYE USA and put together *„An Incomplete Story“* in 1999 about the early years: *„It is perhaps hard to realize what it must have meant in that postwar year for German parents who were brave enough to send their children to unknown people in a land far away that had been so recently an enemy country and for those American families who opened their homes so warmly to the first young*



Oben: Ausreisende auf dem Schiff, 1949
Unten: Freiwilligentreff in Indiana, 1949,
Archiv ICJA



18

Wie alles begann.
Die Church of the Brethren

Germans. ICYE's origins were like this, in experiences of reconciliation.“

„Tight housing and the economic situation in Germany prevented sending American students to Germany for some years after the war,“ (S. 159, A Cup of Cold Water) but in 1952 BSC was able to obtain permission from the military authorities for a direct exchange of high school students. The first exchangee was placed with – a family in Bocholt, whose daughter went to the USA. Other high school students went to Germany and Austria in 1955-56.



Vortrag von Kristin Flory (Mitte hinten)
auf der Jubiläumsfeier des ICJA,
Archiv ICJA

The Church of the Brethren disengages from ICYE.

Harold Row, BSC director in the USA, wrote to the BSC Geneva director in May 1957: *„From July 1st 1957 ICYE is to stand on its own feet and will be responsible for its own budget and its own policy. There will be a fairly clear-cut change from Brethren Service to ICYE.“* Brethren active on the ICYE board in the USA reported in the early 1980s that *„the US organization was a well-oiled operation“* and *„over the years we have decreased our level of involvement with ICYE because we have felt that it was not the high priority any longer that it had been earlier on in its history.“* There was no formal Church of the Brethren withdrawal from ICYE. Brethren focus turned toward our own volunteer service and agricultural exchange programs, peace advocacy and ecumenical relations.

Kristin Flory (ICJA-Alumna)

Referenzen

- „An Incomplete Story“ in 1999 (<http://www.icye.org/an-incomplete-story/>)
- „Fruit of the Vine.“ A History of the Brethren 1708 – 1995, Donald F Durnbaugh (1997) Brethren Press, Elgin IL
- „A Cup of Cold Water“, the Story of Brethren Service, J. Kenneth Kreider (2001) Brethren Press, Elgin IL
- „How it all began“, manuscript of John Eberly's speech at the annual consultation of the national ICYE committees from overseas and the ICYE Board in 1964.
- „German High School Students Arrive.“ 12 November 1949, Gospel Messenger, Church of the Brethren periodicals: <https://archive.org/details/gospelmessenger198153bitt/page/n1397>)

→ GUTE PARTNERSCHAFTEN SIND DAS A UND O UNSERER ARBEIT.

/WIR SIND NUR STARK DURCH UNSERE PARTNER

„Die Praxis des gegenseitigen Austauschs trägt dazu bei, die Herausforderungen von Entsendung und Aufnahme gleichermaßen kennenzulernen und damit ein besseres Verständnis für die Arbeit und die Perspektive der Partner zu entwickeln.“

(Nicole Andrée, ICJA- Leitung Entsendung, in: Weltsichten, Ausgabe erscheint Winter 2019)

ICJA agiert in einem globalen Netzwerk mit inzwischen mehr als 40 Partnerorganisationen, in dem die aktive gleichberechtigte Partizipation aller Mitglieder zentral sein sollte. Diesem Anspruch stehen die globalen Machtstrukturen sowie die sehr konkreten ungleichen Zugänge zu Fördergeldern entgegen. Gleichzeitig ist eine zentrale Zielrichtung unserer Arbeit der Abbau genau der globalen Strukturen, die die Grundlage für die ungerechte Ressourcenverteilung bildet. Wir haben uns 2018 besonders intensiv damit beschäftigt, wie unsere internationalen Partner auf unsere Zusammenarbeit schauen. Dabei war besonders auch die machtpolitische Perspektive wichtig. Eine Arbeitsgruppe führte eine Umfrage unter den Süd-Partnerorganisationen durch. Daraus wurde ein Fragebogen entwickelt und von unseren Südpartnerorganisationen ausgefüllt. Die Ergebnisse wurden im Oktober 2018 anlässlich einer Konferenz mit den Partnern aus 21 Ländern des Globalen Südens diskutiert. Nicht nur, aber vor allem das Förderprogramm weltweit wurde betrachtet.

Allen Beteiligten ist bewusst, dass ICJA im gesamten Netzwerk inzwischen eine Machtposition einnimmt, da rund 50% der Langzeitfreiwilligen innerhalb des gesamten ICYE-Netz-

werks aus Deutschland kommen oder nach Deutschland gehen. Diese Entwicklung wurde in den letzten 10 Jahren, sicherlich durch die deutschen Förderprogramme (insbesondere weltwärts und den Internationalen Jugendfreiwilligendienst, IJGD), deutlich verstärkt. Die ungleiche Machtverteilung wird von allen Partnern wahrgenommen. Sie mahnen an, sie immer wieder gemeinsam bewusst zu reflektieren, um so die Transparenz und eine mögliche Beteiligung aller an Entscheidungsprozessen zu gewährleisten.

Mit diesem verstärkten Ungleichgewicht ist eine erhöhte Verantwortung entstanden. Die Partner bestätigen, dass ICJA diese Machtstellung im Netzwerk nicht unangemessen einsetzt. Vielmehr versucht der Verein, die Partner in seine Entscheidungen, speziell in Bezug auf das Förderprogramm weltweit, einzubeziehen, wo immer es möglich ist. Letztendlich, so wurde festgestellt, sind die gegenseitigen Abhängigkeiten aller Partner voneinander sehr groß.

„Politics aside, we both South and North need each other. It is never and it was never and will never be one sided“
(ICYE Kenia).

→

20

Wir sind nur stark
durch unsere Partner



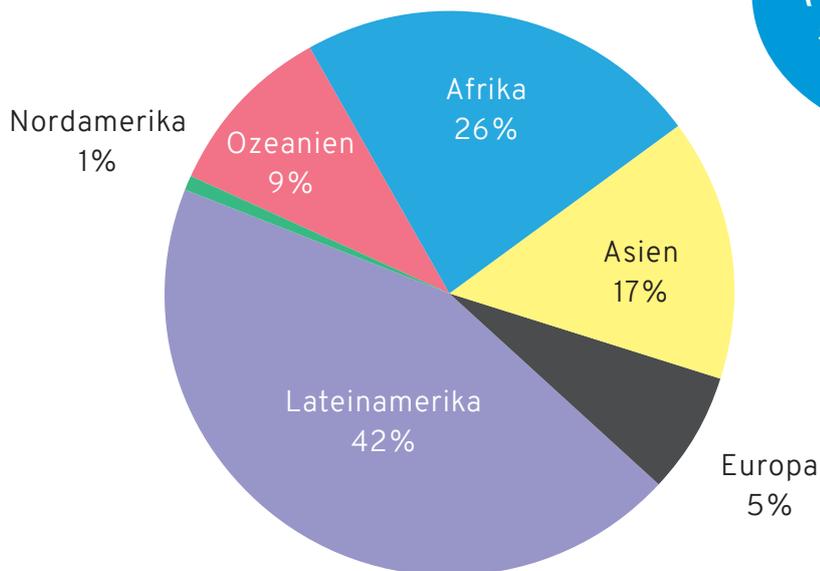
ICYE Partnerkonferenz 2018 in Berlin, Archiv ICJA

Was sagen unsere Partner darüber hinaus über eine gute Partnerschaft? Sie stellen fest, dass die Grundlage immer geteilte Werte und Ziele sind. Diese seien vorhanden. Weiter sei es von zentraler Bedeutung, eine offene Kommunikation zu führen sowie sich mit Verantwortung, Respekt, Transparenz und Solidarität zu begegnen. Es werden ganz deutlich unterschiedliche Stärken und Schwächen im Partnernetzwerk erkannt. Diese sollten offen wahrgenommen werden und alle Partner sich gegenseitig ergänzen. Allen Herausforderungen zum Trotz sollte versucht werden, Gegenseitigkeit, Gerechtigkeit und Gleichheit zu erreichen. In der Umfrage wurde betont, dass Kreativität ein Faktor ist, der für unsere sehr komplexe Arbeit dringend nötig sei und wir nur mit ihr die tagtäglichen Herausforderungen des Freiwilligendienstes meistern können. Insgesamt erhielt ICJA für seine Partnerarbeit

von seinen Partnern sehr gute Bewertungen. Als Hausaufgaben wurden dem ICJA mitgegeben sich um einen noch regelmäßigeren Gedankenaustausch über Stärken und Schwächen zu bemühen und eine kontinuierliche Diskussion über Werte und Ziele einzurichten. Im Arbeitsalltag wünschen sich unsere Partner eine weiter verbesserte Kommunikationsgeschwindigkeit sowie die gemeinsame Verbesserung unserer Programmqualität. Dabei wurde von allen Beteiligten hervorgehoben, wie unterschiedlich und auch wie wertvoll die gleichzeitige Durchführung von Entsendung und Aufnahme im ICYE-Netzwerk ist. Dieser forcierte Perspektivwechsel wird als ein wichtiger Faktor für das gegenseitige Verstehen und die insgesamt positive Zusammenarbeit gesehen.

Stephan Langenberg (Geschäftsführer)

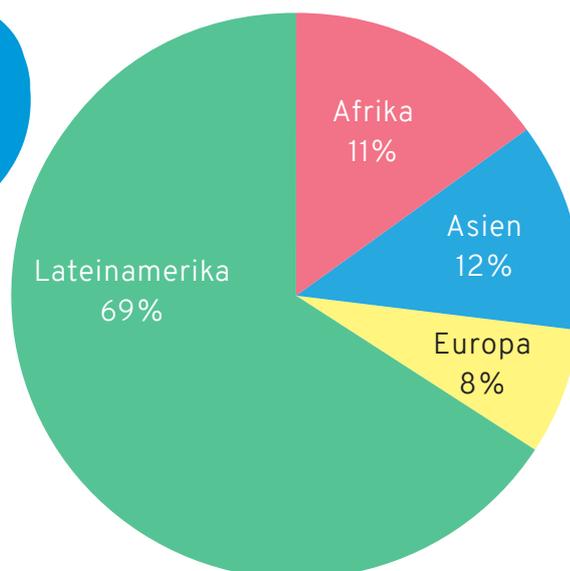
→ ZAHLEN ZUM FREIWILLIGENDIENST
/ ENTSENDUNG 2018



Afrika (+ 3%) und Asien (+ 2%) waren in diesem Jahr stärker vertreten als 2017.

/ AUFNAHME 2018

Hier waren Europa (+ 1%) und Lateinamerika (+ 3%) stärker als im Vorjahr.



Die Zahlen schließen alle Teilnehmenden ein, die im Jahr 2018 an Entsende- bzw. Aufnahmeprogrammen des ICJA teilgenommen haben.

Auch in diesem Jahr führte der ICJA neben der Entsendung von Freiwilligen aus Deutschland, der Aufnahme von internationalen Freiwilligen in Deutschland und den Workcamps, viele weitere Aktivitäten durch. Hauptinteressen waren die europäische Zusammenarbeit zum Thema Anti-Rassismus und die Integration von Geflüchteten in unsere Programme. Die Bildungsarbeit an Berufsschulen und in der Friedenspädagogik wie auch die Prävention sexualisierter Gewalt sind zu stetigen Arbeitsfeldern geworden.

→ EIN ÜBERBLICK

/ AKTIVITÄTEN UND PROJEKTE 2018

GLOBE

Globales Lernen an Berufsschulen

Im Rahmen unseres Projekts „GLOBE – Globales Lernen an Berufsschulen“ bieten wir seit 2010 bundesweit Workshops zu global relevanten Themen im gesellschaftlichen und politischen Kontext an. Sie sind an Berufs- und Fachoberschulen sowie andere berufliche Bildungsinstitutionen gerichtet. 2018 wurden auf 3 Fortbildungen 28 neue Multiplikator*innen ausgebildet. Wir erreichten mit 28 Workshops 449 Schüler*innen an 15 Berufsschulen. Das Pilotprojekt wurde 2018 zum ersten Mal durch das Förderprogramm Entwicklungspolitische Bildung (FEB) des BMZ gefördert und durch „Brot für die Welt“ kofinanziert. Unser Antrag für GLOBE 2019 – 2021 wurde vom BMZ bewilligt. Weiterhin wird das Projekt 2019 durch Brot für die Welt kofinanziert.

1

Young activists for peace (Yap)

Jugendbegegnungen für Frieden und Nachhaltigkeit

ICJA Freiwilligenaustausch organisiert seit 2015 jährlich friedenspädagogische Jugendbegegnungen und Trainings. Darin tauschen sich Jugendliche und Fachkräfte der Jugendarbeit zu aktuellen Krisen und Problemen innerhalb Europas aus und arbeiten in einer multinationalen Gruppe friedenspolitische Themen. 2018 fand eine Jugendbegegnung und ein Training für Fachkräfte internationaler Jugendarbeit mit 52 internationalen und deutschen Teilnehmenden aus 10 Ländern statt:

2

Aserbaidshan, Belgien, Deutschland, Frankreich, Georgien, Griechenland, Israel, Palästina, Russische Föderation und der Türkei. Wichtigstes Resultat war die Feststellung, dass die Trainings „Friedensstifter“ eine nachhaltige Wirkung bei Jugendlichen zeigen und deren friedenspolitisches Engagement fördern. Kofinanziert durch die Europäische Union, Erasmus+.

SAWA –
gemeinsam engagieren

Freiwilligendienst für geflüchtete Menschen

Seit Anfang 2016 bietet der ICJA geflüchteten Menschen die Möglichkeit als Freiwillige im Rahmen des BFD (Bundesfreiwilligendienst) für 6 oder 12 Monate in zivilgesellschaftlichen Projekten in Berlin mitzuarbeiten. 2018 arbeiteten geflüchtete Menschen im Alter von 18-67 Jahren halbtags in 41 Jugendeinrichtungen, Familienzentren, stationären WGs, ökologischen Projekten und anderen Einsatzstellen. 64 Geflüchtete nahmen an diesem Programm teil. Ziele sind: der Abbau von Vorurteilen in den Projekten, der Einblick in deutsche Arbeitsstrukturen und die Erhöhung der Zugangschance zu Arbeit für Geflüchtete – Vernetzung von geflüchteten und nicht-geflüchteten Menschen. Gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit einer Kofinanzierung durch die Evangelische Kirche in Deutschland.

3

STAR-E

Standing together against racism in Europe

ICJA hat das Projekt im Auftrag eines Konsortiums von 9 ICYE-Partnerorganisationen aus 9 EU-Ländern beantragt und koordiniert nun seine Umsetzung von August 2017 bis Juli 2020. Die Bekämpfung von Rassismus auf allen Ebenen unserer Arbeit und in den teilnehmenden Ländern der ICYE-Föderation ist zentrales Leitmotiv. Wir beschäftigen uns nicht nur mit Rassismus, sondern auch damit, wie entsprechende Veränderungsprozesse in unseren Strukturen und Organisationen nachhaltig in Gang gebracht werden können. Partnerschaftstreffen zu diversitätsorientierter Organisationsentwicklung und Change Management; durchgeführt durch die Organisationsberatung SOCIUS <https://socius.de/>, sowie mit UNITED for Intercultural Action <http://www.unitedagainstracism.org/> Kofinanziert durch die Europäische Union, Erasmus+.

4



WELTWÄRTS UND
RASSISMUS

Anti-Rassismus- projekt

Das Projekt „weltwärts und antirassistische Arbeit – (wie) geht das zusammen?“ wurde 2017 und 2018 in Zusammenarbeit mit dem Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland e. V. (BDB e. V.) umgesetzt. Projektziel war die ICJA-interne Auseinandersetzung mit Rassismus im Rahmen des Förderprogramms weltwärts. Konkret: Sensibilisierung und Fortbildung zum Thema von hauptund ehrenamtlichen weltwärts-Mitarbeitenden, Weiterentwicklung des weltwärts Bildungskonzepts, Reflektion der internationalen Zusammenarbeit mit Süd-Partnerorganisationen, Analyse der eigenen Sprache und Bildsprache, Angebote zur Stärkung von Menschen im ICJA mit Rassismuserfahrung sowie Blick auf die eigenen Strukturen, die Rassismus befördern oder verfestigen. Zu 75% vom BMZ finanziert.

5

WELTWÄRTS-

Konferenz zu Partnerschaft, Rassismus und Social Development Goals

Vom 15. bis 20. Oktober 2018 trafen sich 23 Vertreter*innen von 21 weltweiten Partnerorganisationen des ICJA in Berlin zu einer Partnerkonferenz. Sie nahmen 10 Jahre weltwärts-Programm zum Anlass, zu reflektieren, wie sich das Programm auf unsere Partnerschaften ausgewirkt hat. In diesem Zusammenhang sollte herausgefunden werden, was wir und unsere Partner unter „guter Partnerschaft“ verstehen und wie wir sie weiterentwickeln können. Finanziert vom BMZ.

6

EXTERNE BILDUNGS-
ARBEIT

Zusammenarbeit mit EFD und efef

ICJA führt externe Fortbildungen und Seminare für verschiedene Verbände und Organisationen durch. Einführungs- und Zwischenseminare für Freiwillige des Europäischen Freiwilligendienstes (EFD), im Auftrag der Nationalagentur Jugend für Europa Erasmus+. Es wurden insgesamt 7 Trainings durchgeführt. Im Evangelischen Forum entwicklungspolitischer Freiwilligendienst (efef): 2 Fortbildungen zu den Themen „Spende gut. Alles gut?“ und „Rassismus im Bereich des Globalen Lernens“.

7

/ GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG 2018

	2018 in EURO	2017 in TEUR
I. Erträge		
1. Zuwendungen	2.964.513	2.995
2. Spenden	838.001	801
3. Teilnehmenden-Beiträge	325.079	304
4. Sonstige betriebliche Erträge	68.960	49
Gesamtleistung	4.196.553	4.149
II. Aufwendungen		
5. Aufwendungen für Freiwillige	2.690.281	2.682
6. Personalaufwendungen	1.211.107	1.179
7. Abschreibungen	14.282	20
8. Sonstige betriebliche Aufwendungen	164.454	147
9. Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	116.429	122
III. Ergebnisverwendung		
10. Entnahme aus Betriebsmittelrücklage	552.203	443
Einstellung in die Betriebsmittelrücklage	625.121	552
11. Entnahme aus zweckgebundenen Rücklagen	0	188
Einstellung in die zweckgebundenen Rücklagen	31.663	188
12. Entnahme in freie Rücklage	0	102
Einstellung in freie Rücklage	11.848	114
Bilanzgewinn	0	0

Die positive Tendenz des Vorjahrs hat sich auch im Wirtschaftsjahr 2018 fortgesetzt, wenn auch mit geringfügigerem Zuwachs. Dank gesteigerter Einnahmen, aus zusätzlich beantragten Projektmitteln für Sonderprojekte bei einer leicht rückläufigen Anzahl der Entsende- und Aufnahmeteilnehmenden. Die Spendeinnahmen setzen sich mehrheitlich aus Förderkreisspenden zusammen, die den Entsendeprogrammen zugeordnet werden. Die Gesamterträge belaufen sich auf 4,2 Mio. € sind damit wieder, aber in diesem Jahr geringfügig gestiegen (1%), bei einem Anstieg im Gesamtfinanzeinsatz von rund 6%. Wie in den Vorjahren konnte eine relativ stabile Kostenquote (Verhältnis Kosten zu Einnahmen) von 97% (Vorjahr 97%) beibehalten werden. Der größte Kostenanteil des Gesamtumsatzes entfällt mit 65% (Vorjahr 65%) auf die Finanzierung der Freiwilligendienste. Die Bilanzsumme beträgt für 2018 1,78 Mio. €. Damit sind weiterhin 99% der liquiden Mittel im Umlaufvermögen und nur 1% gebundene Mittel im Anlagevermögen.

/BILANZ 2018

Aktiva in €	2018	2017 in T EUR	Passiva in €	2018	2017 in T EUR
A. Anlagevermögen			A. Eigenkapital	971.340	854
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	576	1			
II. Sachanlagen	5.871	11			
III. Finanzanlagen	7.098				
B. Umlaufvermögen			B. Rückstellungen	105.880	113
I. Forderungen	82.499	127			
II. Bank- u. Kassenbestände	1.642.265	1.536			
C. Aktive Rechnungsabgrenzung	37.245	47	C. Verbindlichkeiten	625.467	662
			D. Passive Rechnungsabgrenzung	72.867	93
Bilanzsumme	1.775.554	1.722		1.775.554	1.722

/ PERSONALSTRUKTUR 2018

per 31.12.2018

Hauptamtliche Vollzeit \geq 36 STd.	15
Hauptamtliche Teilzeit	21
Studentische Hilfskräfte	3
Auszubildende	3
Freiwillige in der Geschäftsstelle	2
Mitarbeitende	44
Ehrenamtliche	506
Honorarkräfte	125

Aus dem Prüfbericht der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft:

Wir haben den Jahresabschluss des ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V., Berlin – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2018 und der Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr vom 01. Januar 2018 bis zum 31.12.2018 sowie dem Anhang (...) geprüft.

Gemäß § 322 III 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Jahresabschlusses geführt hat.

Potsdam, den 28. Mai 2019



Initiative
Transparente
Zivilgesellschaft

ICJA Freiwilligenaustausch weltweit ist Unterzeichner der Initiative Transparente Zivilgesellschaft (ITZ). Die angegebenen Informationen folgen deren Leitfaden. Die Initiative Transparente Zivilgesellschaft (ITZ) fördert ein Plus an Informationen, welches die Organisationen, die sich der ITZ angeschlossen haben, freiwillig anbieten und das über die gesetzlichen Veröffentlichungspflichten für gemeinnützige Organisationen in Deutschland hinausgeht. Hierfür liefert die ITZ einen Rahmen für grundlegende Transparenz in gemeinnützigen Organisationen. www.transparency.de



Ehrenamtliche des ICJA - Archiv ICJA

→ EHRENAMTLICHE UND ALUMNI

/EURE UNTERSTÜTZUNG ZÄHLT

Liebe Engagierte,

auch in diesem Jahr habt ihr den ICJA ausgemacht. Euer Einsatz als Freiwillige, Gastfamilien, Regionalgruppen, Arbeitsgruppen, Teamende, Pat*innen, Delegierte, als Leitung von Workcamps, als Spender*innen und an vielen anderen kleinen und großen Baustellen trägt die Friedensarbeit des ICJA.

Vielen Dank, dass euch der ICJA, seine Projekte und Menschen so am Herzen liegen und ihr Zeit, Kreativität und auch Geld investiert habt. Der ICJA ist für seine Friedensarbeit auf eure Unterstützung angewiesen.

Durch Begegnungen auf Augenhöhe und die begleitende Bildungsarbeit sind die Freiwilligendienste des ICJA lebensverändernde Erfahrungen globalen Lernens. Viele ICJAner*innen fühlen sich als Weltbürger*innen und engagieren sich auch über den Freiwilligendienst und ehrenamtlichen Einsatz beim ICJA hinaus, ihr Leben lang. Die Früchte, die aus dem welt-

weiten Austausch erwachsen, sind daher kaum zu ermessen. Vereint können wir viel zu einer friedlichen Welt beitragen, wenn wir Menschen bei ihrem Engagement für die Weltgemeinschaft unterstützen. Wenn ihr euch in der Friedensarbeit des ICJA weiter einbringen möchtet, sei es durch Spenden, eine Mitgliedschaft oder als Ehrenamtliche, meldet euch jederzeit gerne bei uns!

Transparenz ist uns als gemeinnützigem Verein wichtig. Deshalb ist der ICJA auch Teil der Initiative Transparente Zivilgesellschaft.

**Herzlich,
eure Anna Große-Freese
(Referentin für Ehrenamt)**

Tel.: 030 200071651

E-Mail: agrosse@icja.de

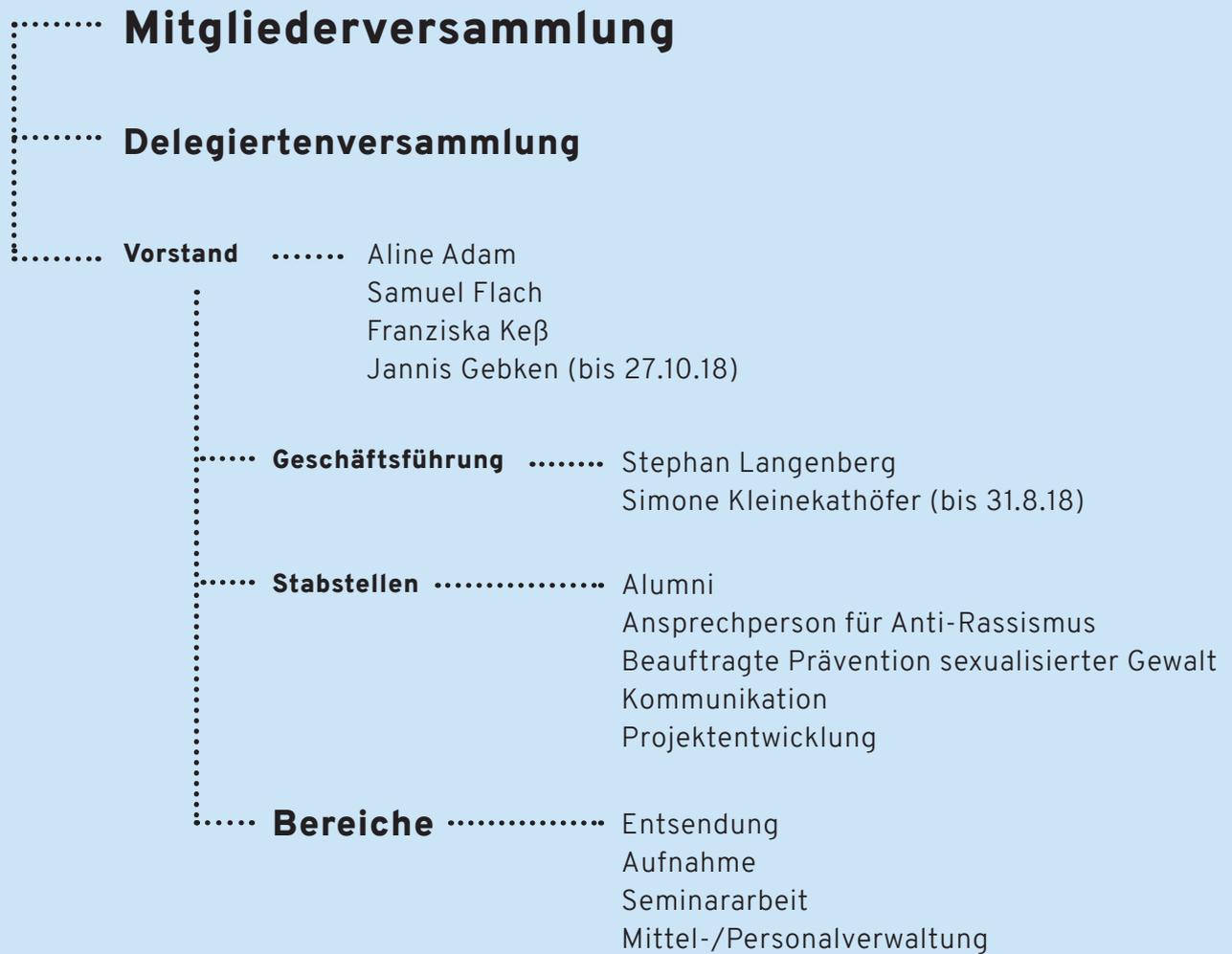
**und euer Kai Simmerl
(Referent für Alumni-Arbeit und Spenden)**

Tel.: 030 200071698

E-Mail: ksimmerl@icja.de

-> ORGANIGRAMM

/DER ICJA UND SEINE STRUKTUR



Unsere Geschäftsstelle 2018

Stand 15.02.2019

*„Mein Austauschjahr
1968/1969 war halt einfach sehr wichtig für
meine persönliche Entwicklung. Es war eines der wichtigs-
ten Jahre meines Lebens und bis zu dem Zeitpunkt das wichtigste
Jahr überhaupt. Außerdem stehe ich - genau wie meine beiden „Geschwis-
ter“ aus der Schweiz, die ebenfalls in der gleichen Familie gelebt haben, im-
mer noch Kontakt mit meiner Gastmutter Charlotte. Meine ‚Schwester‘ und ich
waren vor zwei Jahren zum 95. Geburtstag bei meiner Gastmutter in Dayton in
den USA. Sie ist aber auch wirklich eine ganz besondere Frau. Da ist meine
Spende wirklich nur richtig und ein kleines Dankeschön für ein Jahr, das
mein Leben nachhaltig verändert hat. Ich meine, dass man diese
Arbeit gar nicht genug unterstützen kann.“*

HANS-DIETER STUBBEN
(ICJA-ALUMNO)



Dieter Stubben im Yearbook seines
Schüleraustauschs und heute

/ UNSER DANK AN
ALLE FÖRDERNDEN

Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e.V.
evangelisch verankert · fachlich qualifiziert · politisch initiativ

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Mit Mitteln von



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

**Brot
für die Welt**

Brot für die Welt –
Evangelischer
Entwicklungsdienst



Evangelische Kirche
in Deutschland



Kofinanziert von



Erasmus+



Senatsverwaltung
für Wirtschaft, Energie
und Betriebe



/ IMPRESSUM

Herausgeber:

ICJA Freiwilligenaustausch weltweit

Verantwortlich:

Stephan Langenberg

Redaktion:

Dr. Andrea Schwieger Hiepkö

E-Mail:

icja@icja.de

Facebook:

www.facebook.com/ICYE.Germany

Telefon:

+49 (0)30 20007160

Geschäftsstelle Berlin:

Stralauer Allee 20e, 10245 Berlin

Geschäftsstelle Frankfurt:

Löwengasse 27 Haus C, 60385 Frankfurt

Copyrights:

Fotos: Archiv ICJA e. V. anfragen

Alle Rechte beim Herausgeber
Vertrieb durch den Herausgeber

Layout und Satz: wegework

Bildnachweise:

U1 (v.l.n.r.)

1. Freiwillige in der Einsatzstelle in Ecuador – Marthe Dogan
2. Internationale Freiwillige in Deutschland – Fajar Iskandar
3. Mauergraffiti in Indien - Lotta Jacken

U4 (v.l.n.r.)

1. Young Activists for Peace – Archiv ICJA
2. Freiwillige Angélica mit ihrer Gastfamilie in Deutschland – Archiv ICJA
3. Balance halten – Archiv ICJA

