



DOKUMENTATION

INTERNATIONALE FREIWILLIGE IN DEUTSCHLAND –

INCOMING IM SPIEGEL PRAKTISCHER HANDHABUNG UND GESELLSCHAFTS- POLITISCHER ENTWICKLUNG

Fachtagung
vom 9. – 10. Mai 2017
in Friedrichsdorf
(bei Frankfurt am Main)

EINE GEMEINSAME TAGUNG VON

Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF)
Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee e.V.
Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat
Evangelische Freiwilligendienste gGmbH
fid-Service- und Beratungsstelle für Internationale
Freiwilligendienste in der AGEH

IMPRESSUM

Herausgeber:

Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF)
Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee e.V.
Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat
Evangelische Freiwilligendienste gGmbH
fid-Service- und Beratungsstelle für Internationale Freiwilligendienste in der AGEH

Redaktion:

Barbara Kraemer (KeF-Servicestelle für internationale Freiwilligendienste bei der AGDF)
Daniela Puhrsch (Evangelische Freiwilligendienste gGmbH)
Jessica Fritz (Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat)
Tore Süßenguth (BFD Incoming Zentralstelle im AKLHÜ e.V.)
Rachel Eltrop (fid-Service- und Beratungsstelle für Internationale Freiwilligendienste in der AGEH)
Fotos: Jessica Fritz (DRK)
Gestaltung: Carin Eichholz, Krefeld
Druck: bonnprint.com GmbH, Siegburg

Grundlage dieser Veröffentlichung war die Fachtagung „Internationale Freiwillige in Deutschland. Incoming im Spiegel praktischer Handhabung und gesellschaftspolitischer Entwicklung“ vom 9. – 10. Mai 2017 in Friedrichsdorf – eine gemeinsame Veranstaltung der fünf genannten Dachverbände.

INHALTSVERZEICHNIS

1. VORWORT	4
2. EINLEITUNG	6
3. VORTRAG Internationale Freiwilligendienste in Deutschland im Spannungsfeld – Zwischen globaler Mobilität, Fachkräftemangel und transnationaler Vernetzung	7
4. PODIUMSDISKUSSION Wie und wo können Incoming-Freiwilligendienste in Debatten um Integration, transnationale Vernetzung, Fachkräftemangel und Entwicklungsbeiträge andocken?	14
5. KLEINGRUPPENDISKUSSION UND AUSTAUSCH	16
5.1 Freiwilligendienste umgeben von Migrationsdebatten, Einwanderungs- und Entwicklungspolitik	16
5.2 Gegenseitigkeits-Debatten: Incoming-Freiwilligendienste zwischen Geben und Nehmen	17
5.3 Bilaterale und/oder multilaterale Incoming-Freiwilligendienste? Chancen und Herausforderungen länderoffener und länderspezifischer Freiwilligendienste	25
5.4 Welche Rolle spielen (Incoming-)Freiwilligendienste im Kontext von SDG 17? Auswirkungen auf zivilgesellschaftliche Zusammenarbeit, Transnationalismus und Nachhaltigkeit	27
5.5 Arbeitsmarktneutralität, Fachkräftemangel und Qualifizierungsmöglichkeiten – Potential und Instrumentalisierung von Incoming-Freiwilligen	28
5.6 Politische Bildung als (Pflicht-)Bestandteil der pädagogischen Begleitung in Incoming-Freiwilligendiensten? Fragen nach dem Sinn, möglichen Inhalten und dem Umfang	29
5.7 Mediale Darstellung von Incoming-Freiwilligendiensten – Botschaften für eine zu gestaltende Einwanderungsgesellschaft und globale Solidarität	30
6. PANEL Erfahrungen und Herausforderungen bei der Arbeit und im Alltag in Deutschland – aus verschiedenen Perspektiven	35
7. KLEINGRUPPENDISKUSSION UND AUSTAUSCH MIT DEM FOKUS AUF UMGANG MIT RASSISMUS UND ERFAHRUNGEN VON GRUPPENBEZOGENER MENSCHENFEINDLICHKEIT	
7.1 Struktureller Rassismus – und was hat das mit Incoming-Freiwilligendiensten zu tun?	38
7.2 Begleitung und Empowerment von Freiwilligen	40
7.3 Pädagogische Begleitung von Freiwilligen – Chancen und Herausforderungen	41
7.4 Zusammenarbeit mit Einsatzstellen	42
7.5 Seminararbeit mit Freiwilligen interkulturell – was heißt das praktisch?	43
7.6 Was sollten wir in die Gesellschaft insgesamt an Erfahrungen einbringen und wo können/wollen/sollen wir etwas bewegen?	44
8. PANEL Austausch und Diskussion mit Vertreter*innen aus Politik und Ministerien zu auf der Fachtagung thematisierten Fragestellungen	46
9. FAZIT DER FACHTAGUNG UND AUSBLICK	51
10. AUSWERTUNG DER FACHTAGUNG	52
11. TEILNEHMENDE ORGANISATIONEN	53
LITERATURVERZEICHNIS	54

1

VORWORT

Die erste gemeinsame verbände- und trägerübergreifende Fachtagung zu Incoming-Freiwilligendiensten 2017 hat zu einem umfassenden Austausch, neuen Denkweisen und einer weiteren Vernetzung unter den Teilnehmenden geführt.

Diese hier vorliegende Dokumentation stellt die unterschiedlichen Vorträge, Ergebnisse von Arbeitsgruppen und Podiumsdiskussionen zusammen, die in vielfältigen Formaten von den Referent*innen, Moderator*innen oder den Herausgeber*innen zusammengefasst worden sind.

Wir danken allen Beteiligten für ihre Unterstützung, neuen Perspektiven und Ideen zur Gestaltung von Incoming-Freiwilligendiensten in Deutschland und darüber hinaus.

Die hier aufgeführten Meinungen und Ansichten entsprechen nicht unbedingt denen der Herausgeber*innen.

Die Herausgeber*innen



Abbildung 1 | Teilnehmende der Fachtagung Incoming

2

EINLEITUNG

Seit vielen Jahrzehnten wirken Incoming-Freiwillige^{1]} in kleiner Anzahl sowohl in kirchlichen als auch anderen zivilgesellschaftlichen Freiwilligen(austausch)programmen in Deutschland mit. Seit der Einführung des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) 1964 gibt es auch erste Fördermöglichkeiten für die Aufnahme von Freiwilligen aus dem Ausland. Seit 1996 kann der Europäische Freiwilligendienst (EFD) im Rahmen des Aktionsprogramms JUGEND für Europa genutzt werden. Weitere Strukturen und Fördermöglichkeiten zur Aufnahme bzw. Begleitung von Incoming-Freiwilligen entstanden mit Beginn des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) 2011, in dessen Regularien offiziell ausländische Teilnehmer*innen genannt werden (vgl. BAFzA 2017). Wurden 2014 noch ca. 1.500 Incoming-Freiwillige in Deutschland statistisch erfasst, waren es 2016 schon fast 2.500 Freiwillige aus über 100 Ländern (vgl. AKLHÜ 2016) – Tendenz steigend. Schätzungsweise etwas mehr als 150 Trägerorganisationen mitsamt mehr als 1.000 Einsatzstellen führen Incoming-Programme durch.

In den letzten Jahren hat eine Vielzahl von Trägern, häufig mit vorheriger Erfahrung in der Entsendepraxis von deutschen Freiwilligen^{2]} und/oder mit Inlandsfreiwilligendiensten, vermehrt mit der Aufnahme internationaler Freiwilliger begonnen. Oftmals basiert die Aufnahme auf einer Kooperation mit internationalen (Partner-)Organisationen oder im Rahmen von Partnerschaften; aber auch Direktbewerbungen aus dem Ausland sind möglich. Bei allen Modellen ist eine einfache Umkehr der Entsendeprozesse in Richtung Aufnahme bzw. der Arbeit mit deutschen Freiwilligen im Inland nicht möglich. Incoming-Freiwilligendienste bergen praktische Herausforderungen, bürokratische Hürden und gesellschaftspolitische Anknüpfungspunkte. Dabei ist eine Vielzahl von Fragen und Spannungsfeldern entstanden, die bei der Fachtagung aufgegriffen wurden.

Folgende Leitfragen strukturierten das Programm:

- Welche Erwartungen haben die verschiedenen Akteure*innen an Incoming-Dienste in Deutschland und welche Spannungsfelder tun sich dadurch auf?
- Welche Rolle spielen Incoming-Dienste in einer sich verändernden Gesellschaft zwischen der Abschottung Europas und zunehmendem Fachkräftemangel in Deutschland?
- Wie kann eine Inklusion in die Arbeit und den Alltag in Deutschland vor dem Hintergrund von Fremdheits- und Rassismuserfahrungen gelingen und gut begleitet werden?
- Welcher Steuerung bedarf es von Seiten der Politik und öffentlicher Verwaltung?

Der erste Tagungstag stellte die gesellschaftspolitische Relevanz und Anknüpfungspunkte von Incoming-Freiwilligendiensten in Debatten um Integration, transnationale Vernetzung, Fachkräftemangel und Entwicklungsbeiträge in den Mittelpunkt. Viele dieser Diskurse im Kontext von internationaler Migration beschäftigen sich mit den Themen Integration, transnationale Vernetzung und dem Beitrag von Migrant*innen für die Entwicklung in ihren (lokalen) Heimatkontexten. In einem Impulsvortrag führte Dr. Sascha Krannich, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universität Siegen, in die historischen und aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten dieses Kontextes ein.

Der zweite Tagungstag stellte Chancen und Grenzen von Incoming-Freiwilligendiensten in der praktischen Handhabung in den Fokus. Mögliche daraus resultierende Konsequenzen für eine qualitative Weiterentwicklung dieser Dienste aber auch für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Deutschland wurden erarbeitet.

^{1]} Unter Incoming-Freiwilligen (in dieser Dokumentation synonym für internationale Freiwillige) versteht man in Deutschland Personen, die aus dem Ausland eingereist sind bzw. ihren Aufenthalt in Deutschland verlängert haben, um einen Freiwilligendienst bei einer Organisation oder Institution in Deutschland für einen bestimmten Zeitraum zu absolvieren (vgl. AKLHÜ 2017, Hielscher/Mildenberger 2015).

^{2]} Der Begriff „deutsche Freiwillige“ bezieht sich auf Frauen und Männer, die einen Freiwilligendienst im Inland bzw. im Ausland leisten und zuvor in Deutschland gelebt haben. Der Begriff impliziert also nicht, dass diese Frauen und Männer die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

VORTRAG

»Internationale Freiwilligendienste in Deutschland im Spannungsfeld – Zwischen globaler Mobilität, Fachkräftemangel und transnationaler Vernetzung«

Dr. Sascha Krannich, Universität Siegen

Auf der Fachtagung wurden die Fragen diskutiert, ob die Freiwilligendienste in ihrer Arbeit vorwiegend die Integration der internationalen Freiwilligen in Deutschland fördern sollten (vor allem in Bezug auf interkulturelles Lernen, Wohnungsvermittlung sowie Spracherwerb) und inwieweit auch das entwicklungsbezogene Engagement der internationalen Freiwilligen in ihren Herkunftsländern unterstützt werden kann. Einige Vertreter*innen der Freiwilligendienste befürchten, dass eine zu einseitige Förderausrichtung auf die Integration der internationalen Freiwilligen in Deutschland sich negativ auf ihre Beziehungen im Herkunftsland auswirken könnte und sie dadurch im Extremfall – wenn sie langfristig in Deutschland bleiben – für ihr Herkunftsland verloren gehen könnten. Zwar gibt es bisher keine Studie, die das integrationsbezogene und transnationale Engagement unter internationalen Freiwilligen (und ehemaligen internationalen Freiwilligen) untersucht hat, aber neuere Studien zu anderen Migrantengruppen zeigen, dass zwischen dem Engagement von Migrant*innen für ihr Herkunftsland und ihrer Integration in Deutschland durchaus ein positiver Zusammenhang bestehen kann.

Hauptsächlich engagieren sich Migrant*innen für das Herkunftsland, die im Aufnahmeland als „gut integriert“ gelten und die über die für ein developmentales Engagement notwendigen Ressourcen verfügen, wie z.B. einen höheren Bildungsabschluss, ein festes Einkommen und den Zugang zu Informationen und Institutionen (Portes et al. 2007). Migrant*innen benötigen und erlernen bei ihren transnationalen Aktivitäten wichtige Fähigkeiten, die ihnen auch in ihrem Leben in Deutschland von Nutzen sind. Daraus entsteht ein Potenzial für den Integrationsprozess sowie für die Entwicklungszusammenarbeit, das zunehmend auch in Deutschland erkannt wird (vgl. Thränhardt 2013). Dieses transnationale Engagement zeichnet sich auf vielfältige Art und Weise aus und reicht von beruflichen Wissenstransfers über finanzielle Rücküberweisungen für Familien und Bekannte bis zur Finanzierung von kommunalen Infrastrukturmaßnahmen (vgl. Pries 2010, Faist et al. 2013, Thränhardt 2013). Wie diese fruchtbare Wechselbeziehung zwischen Integration und transnationalem Engagement im privaten und beruflichen Alltagsleben der Migrant*innen konkret aussieht, möchte ich im Folgenden anhand verschiedener Fallbeispiele aufzeigen, um anschließend das integrationsfördernde und developmentale Potential der internationalen Freiwilligen in Deutschland zu diskutieren.

■ Mexikaner*innen in den USA

Ein klassisches Beispiel für transnationale Migrant*innen, die sich sowohl im Aufnahme- als auch im Herkunftsland engagieren, sind die mexikanischen Einwanderer*innen in den USA. Mit fast 12 Millionen Einwander*innen sind sie die größte Migrant*innengruppe in den USA und eine der größten weltweit (MPI 2016). Dabei sind es vor allem die „gut integrierten“ mexikanischen Migrant*innen, die oft mehrere Sprachen sprechen, ein ausreichendes Einkommen beziehen und sich in transnationalen Migrant*innenorganisationen engagieren. In den letzten Jahrzehnten

3

haben sich die Mexikaner*innen mehr und mehr entlang spezieller Interessen und Ziele organisiert. Das hat auch etwas mit ihrer zunehmenden ethnischen Heterogenität zu tun. In den letzten 30 Jahren sind schätzungsweise auch über eine Million indigene mexikanische Einwander*innen in die USA gekommen.^{3]} Dabei konzentrieren sich die indigenen Migrant*innen sowohl auf wichtige Integrationsarbeiten in den USA als auch auf entwicklungsbezogene Tätigkeiten in Mexiko. So machen sie sich gleichzeitig für die Legalisierung von über 10 Millionen irregulären Migrant*innen in den USA und für mehr Rechte indigener Gemeinden in Mexiko stark. In der Bildung setzen sie sich in vielfältiger Weise für die Bildungsbelange indigener Kinder und Jugendlicher sowohl in den USA als auch in den Herkunftsgemeinden der Migrant*innen im Süden Mexikos ein. Dazu gehören neben der direkten Hilfe für indigene Schüler*innen und Studierende – z.B. durch Stipendienvergabe, Hausaufgaben- und Nachhilfe, finanzielle Unterstützung für den Kauf von Unterrichtsmaterialien sowie die Bezahlung von Schul- und Studiengebühren – auch die Beratung und Unterstützung der Eltern in Bezug auf die Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten für ihre Kinder. Des Weiteren haben die indigenen Migrant*innen auch Organisationen in Kalifornien gegründet, die sich ausschließlich auf die wirtschaftlichen Belange der Community konzentrieren. Dazu gehört z.B. auch die Netzwerkarbeit von indigenen Unternehmer*innen, die ihre Produkte in ganz Kalifornien und in den Herkunftsgemeinden in Mexiko verkaufen wollen. Die Migrant*innenorganisationen spielen dabei eine entscheidende Rolle, weil sie wichtige Kontakte in die Herkunftsgemeinden haben und dort konkrete Entwicklungsprojekte in Kooperation mit den lokalen Behörden durchführen. Dazu gehören wichtige Infrastrukturprojekte wie der Bau von Straßen und öffentlichen Plätzen, aber auch die Restaurierung von Schulen, Krankenhäusern und Kirchen (vgl. Krannich 2017).^{4]}

■ Inder*innen in den USA

Die Inder*innen in den USA sind ein weiteres Beispiel dafür, wie vor allem gut ausgebildete und integrierte Migrant*innen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung ihres Herkunftslandes spielen können. Es waren vor allem indische IT-Spezialist*innen, die in Kalifornien ausgebildet wurden und arbeiteten und seit Mitte der 1990er Jahre verstärkt nach Indien zurückgewanderten. Fast die Hälfte der in Indien tätigen IT-Unternehmen wurde von ehemaligen Auswander*innen (vor allem aus den USA) gegründet bzw. von ihnen geleitet (vgl. Hunger 2004). Somit haben sie wesentlich zum Aufstieg der indischen Softwareindustrie zu einem der Weltmarktführer beigetragen. Diese (ehemaligen) Auswanderer*innen nutzen ihre Kenntnisse des indischen Marktes und ihre Kontakte in den USA, um Aufträge zu akquirieren, die sie dann kostengünstig in den Niederlassungen in Indien abwickeln können.

Auch in anderen Branchen sind inzwischen viele ehemalige Auswanderer*innen nach Indien zurückgekehrt und haben dabei mitgeholfen, die indische Wirtschaft zu modernisieren und ihre Produkte weltmarktfähig zu machen.^{5]} Eine wichtige Branche stellt dabei z.B. die Biotechnologie dar, aber auch das Gesundheitssystem hat von der Rückwanderung und dem Rücktransfer von Kapital und Know-how indischer Mediziner*innen in den USA und anderen westlichen Ländern profitiert. So sind auch viele Ärzt*innen zurückgekehrt und haben beim Aufbau eines leistungsfähigeren Gesundheitswesens in Indien mitgeholfen. Darüber hinaus sind viele ausgewanderte Inder*innen philanthropisch engagiert und spenden bzw. überweisen jedes Jahr viele Milliarden US-Dollar zurück in ihr Herkunftsland. Im Jahr 2013 waren es weltweit insgesamt über 70 Mrd. US-Dollar, die von ehemaligen Auswander*innen nach Indien überwiesen wurden

^{3]} Indigene Gruppen wie Zapotecos, Mixtecos oder Mayas sind vorwiegend als Indocumentados (mit irregulärem Aufenthaltstitel) nach Kalifornien und Texas gekommen (Rivera-Salgado 2013). Die größte indigene mexikanische Migrant*innencommunity (mit schätzungsweise über 200.000 Mitgliedern) ist in Los Angeles ansässig (vgl. Krannich 2014).

^{4]} Hinzu kommen private Remittances der indigenen mexikanischen Migrant*innen, die sich von ca. 800 Millionen US-Dollar im Jahr 2003 auf über 1,6 Milliarden US-Dollar im Jahr 2013 verdoppelt haben (Krannich 2017).

^{5]} Dabei kann die Rückkehr auch nur zeitweise erfolgen oder die Migrant*innen bleiben sogar ganz in ihrem Auswanderungsland und kommen nur zu Geschäftsabschlüssen in ihr Herkunftsland zurück. Teilweise leben die „Rückkehrer*innen“ auch abwechselnd in beiden Ländern.

(World Bank 2014). Die indische Regierung hat diesen Trend früh erkannt und versucht, ihn mit gezielten Maßnahmen zu unterstützen, nicht zuletzt durch die Gründung eines eigenen Ministeriums für Auswanderer*innen, des „Ministry of Overseas Indian Affairs“ (MOIA) (Naujoks 2013).

■ Iraker*innen in Deutschland

Auch in Deutschland gibt es Migrant*innen, die gut integriert sind und sich gleichzeitig für ihre Belange im Aufnahmeland als auch transnational in ihrem Herkunftsland engagieren. Dazu gehören beispielsweise Iraker*innen, die bereits seit den 1960er Jahren zumeist als Studierende oder Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind. Gegenwärtig leben fast 140.000 Iraker*innen in Deutschland, die mittlerweile über 60 Migrant*innenorganisationen gegründet haben (Candan 2013). Die organisierten Iraker*innen zeichnen sich durch einen hohen Bildungsstandard – fast jede*r Dritte hat einen Hochschulabschluss –, gute Sprachkenntnisse und ein relativ hohes Einkommen aus und sind sowohl in Deutschland als auch im Irak gut vernetzt. Dazu gehört z.B. auch die Kooperation der irakischen Migrant*innenorganisationen mit anderen deutschen zivilgesellschaftlichen Akteuren oder staatlichen Institutionen, wie der Arbeiterwohlfahrt (AWO), Caritas, Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) oder der Industrie- und Handelskammer (IHK). Aufgrund dieser sehr guten sozioökonomischen Stellung und transnationalen Netzwerke konnten die Iraker*innen eine entscheidende Rolle im Wiederaufbauprozess des Irak nach dem Sturz des Regimes um Saddam Hussein im Jahr 2003 einnehmen (vgl. Candan 2017). Politischen Einfluss üben die irakischen Migrant*innen im Irak vor allem über das Internet aus, indem sie über die sozialen Medien (wie Facebook, YouTube und Twitter) politische Aufklärungsarbeit im Sinne demokratisch-föderaler Ideen leisten, Demonstrationen sowohl in Deutschland als auch im Irak organisieren und Lobbyarbeit für politische Parteien betreiben, insbesondere für kurdische Parteien im Nordirak. Zudem unterstützen sie irakische Rückkehrer*innen dabei, wichtige politische Ämter zu übernehmen und auszuüben, wie z.B. den amtierenden irakischen Außenminister und den außenpolitischen Sprecher der Regionalregierung in Irakisch-Kurdistan, die beide 2003 aus Europa zurückkehrten (Candan 2013: 68).

Zur wirtschaftlichen Entwicklung im Irak tragen die Migrant*innen vor allem durch finanzielle Rücküberweisungen^{6]} und Unternehmensgründungen bei. Ein sehr erfolgreiches Beispiel für ein Unternehmen, das durch einen Rückkehrer gegründet wurde, ist das modernste Einkaufszentrum im Nordirak mit dem einprägsamen Namen „Rhein Mall“. Es wurde durch einen irakischen Geschäftsmann gegründet, der lange Zeit in Köln lebte. Der Name „Rhein“ ist zu einem Label in der Region geworden, nachdem mittlerweile zahlreiche Hotels, Restaurants und Schulen benannt sind (vgl. Candan 2012, 2013 und 2017).

■ Marokkaner*innen in Deutschland

Marokkaner*innen bilden mit über 150.000 Mitgliedern eine der größten afrikanischen Migrant*innengruppen in Deutschland. Diese sind zunehmend besser ausgebildet. Während die ersten marokkanischen Arbeitskräfte in Deutschland in den 1960er und 1970er Jahren nur eine geringe oder überhaupt keine Schulbildung hatten, verfügt über ein Drittel der jüngeren Generation heute über ein Abitur (Metzger et al. 2011). Viele von ihnen sind an deutschen

^{6]} Die Rücküberweisungen der in Deutschland lebenden Iraker*innen sind zwischen 2002 und 2014 von 22 auf 38 Millionen Euro angestiegen (Candan 2017).

3

Hochschulen eingeschrieben, im Wintersemester 2012/2013 waren es über 5.000 marokkanische Studierende (Metzger 2016). Ähnlich wie die oben genannten Beispiele engagieren sich marokkanische Migrant*innen sowohl für ihre Belange in Deutschland als auch in Marokko. Die integrationsbezogenen Tätigkeiten der Marokkaner*innen sind das Organisieren von Deutschkursen, Hilfe bei Wohnungs- und Arbeitsplatzsuche, Unternehmensberatung^{7]} sowie die Pflege der eigenen Kultur und die Unterstützung von Moscheen in der Gemeinde. Generell kann man sagen, dass dies Selbsthilfeaktionen sind, die die Situation der Marokkaner*innen in Deutschland verbessern soll.

Die transnationalen Leistungen der Marokkaner*innen zeichnen sich durch Rücküberweisungen aus, die insgesamt fast 10 Prozent des marokkanischen BIP ausmachen (World Bank 2014). Zudem veranstalten sie Kultur- und Benefizveranstaltungen, deren Erlös für Bedürftige in Marokko gespendet wird. Neben Geldtransfers und Spenden tragen sie durch weitere Aktivitäten in Deutschland zur Entwicklung Marokkos bei, durch Investitionen und Projekte zur Verbesserung der lokalen Infrastruktur, durch soziale, kulturelle und politische Projekte sowie durch den Transfer von Wissen und Know-how. So führt das Deutsch-Marokkanische Kompetenznetzwerk (DMK)^{8]} regelmäßig Technologieprojekte in Marokko durch, wie z.B. das Projekt „IT-Karawane“, das von der damaligen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) unterstützt wurde und Schüler*innen und Studierende in Marokko an Software-Technik aus Europa heranführen und schulen sollte. Das DMK gilt als hochprofessionalisierte Migrant*innenorganisation, fast 80 Prozent der Mitglieder haben einen Hochschulabschluss (Metzger 2016: 20). Bemerkenswert sind dabei auch die Initiativen marokkanischer Studierenden, die zum einen als Selbsthilfe-Organisationen Beratungsangebote für Studierende der jeweiligen Universitäten anbieten. Zum anderen richtet sich ihr Angebot auch an interessierte Studierende in Marokko. Ein herausragendes Beispiel ist das Studierendennetzwerk „Dayzine“, das im Jahr 2009 von Studierenden der Universität Bochum und der FH Düsseldorf initiiert wurde, um marokkanische Studiumsinteressierte, Studierende und Absolvent*innen zu unterstützen. Dafür bietet das Netzwerk persönliche Beratung, Workshops und Seminare in Deutschland sowie in Kooperation mit dem Goethe-Institut und privaten Sprachschulen in Marokko an. Damit bildet die studentische Migrant*inneninitiative „Dayzine“ eine wichtige Institution transnationalen Wissenstransfers (Krannich/Metzger 2017).

^{7]} So haben beispielsweise marokkanische Studierende in Kooperation mit dem Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM) Unternehmensgründungsseminare für marokkanische Studierende in Hannover organisiert (Metzger 2016: 19).

^{8]} Das DMK ist eine der größten transnational engagierten marokkanischen Migrant*innenorganisationen in Deutschland, das Marokkaner*innen deutschlandweit mit verschiedenen Organisationen und Institutionen in Marokko vernetzt.

^{9]} Die folgenden Ausführungen basieren auf dem Forschungsprojekt „Das entwicklungsbezogene Engagement von internationalen Studierenden und Alumni: Wie kann es am besten gefördert und unterstützt werden? Eine Analyse am Fall der Förderprogramme und Alumni-Arbeit des Katholischen Akademischen Ausländer-Dienstes (KAAD)“, das ich zur Zeit zusammen mit Uwe Hunger von der Universität Münster durchführe. Konkret untersuchen wir das am Beispiel von Studierenden und Alumni aus fünf Herkunftsländern: Georgien, Israel/Palästina, Indonesien, Ghana und Kolumbien (vgl. Hunger/Krannich 2016 und 2017, Krannich 2017).

■ Internationale Studierende in Deutschland

Studierende aus anderen Ländern in Deutschland sind ebenfalls transnational aktiv. Im Rahmen unseres aktuellen Projektes^{9]} haben wir herausgefunden, dass internationale Studierende und Alumni*Alumnae auf vielfältige Weise zur Entwicklung in ihren Herkunftsländern beitragen, sowohl von Deutschland aus als auch nach der Rückkehr im Heimatland. So leisten palästinensische Studierende und Alumni*Alumnae vor allem einen Beitrag zum Gesundheitssektor in den palästinensischen Gebieten. Einige von ihnen sind trotz guter Jobaussichten in Deutschland in die palästinensischen Gebiete zurückgekehrt und heute in diesem Bereich in Führungspositionen tätig. Eine ehemalige Stipendiatin des Katholischen Akademischen Ausländer-Dienstes (KAAD) leitet das größte und am besten ausgestattete Kinderkrankenhaus in den palästinensischen Gebieten. Ein anderer ehemaliger Stipendiat hat eine eigene Privatklinik gegründet, in der er vor allem Dienstleistungen in der Präventivmedizin anbietet, was es zuvor in dieser Form in der Region noch nicht gab. Das Know-how und die notwendigen Instrumen-

te dazu hat er aus Deutschland mitgebracht. Darüber hinaus gibt es viele weitere ehemalige Studierende, die ihre eigenen Praxen gegründet und neue Behandlungsmethoden in die Palästinensischen Gebiete gebracht haben (Krannich 2017). Sie alle helfen damit, Lücken in der an sich defizitären Gesundheitsversorgung in der Region ein Stück weit zu schließen.

Demgegenüber gibt es auch einige palästinensische Medizinstudent*innen, die nach ihrem Studium in Deutschland geblieben sind, sich aber dennoch weiterhin sehr stark für ihr Herkunftsland engagieren und somit signifikant zur Entwicklung des Gesundheitswesens in den Palästinensischen Gebieten beitragen. Ein Paradebeispiel hierfür ist ein palästinensischstämmiger Arzt, der regelmäßig palästinensische Ärzt*innen in sein deutsches Krankenhaus zu einer sechsmonatigen Fortbildung einlädt. Indem das Wissen durch die Ärzt*innen immer wieder zurückgetragen wird, würde ein viel größerer Multiplikatoreffekt entstehen als durch seine eigene (einmalige) Rückkehr (Hunger/Krannich 2017).

Georgische Studierende und Alumni*Alumnae, die wir ebenfalls in unserer Studie untersuchen, leisten wichtige Entwicklungsbeiträge in der Wissenschaft und bei der Entwicklung des Rechtssystems in Georgien. In Tiflis wurde z.B. eine ganze Universität unter maßgeblicher Mithilfe eines ehemaligen KAAD-Stipendiaten aufgebaut, die heute enge Verbindungen nach Deutschland unterhält. Auch die aktuelle Entwicklung des georgischen Rechtsstaats ist ohne den Einfluss aktueller oder ehemaliger Studierender aus Deutschland nicht zu verstehen. So gibt es viele Rechtsbereiche im georgischen Staatsrecht, die sich explizit am deutschen Recht orientieren. Ein Beispiel ist die aktuelle Reform des Jugendstrafrechts, an der auch Jurist*innen im georgischen Justizministerium beteiligt sind, die zuvor in Deutschland studiert haben. Auch in Georgien können Beispiele von ehemaligen Studierenden angeführt werden, die in Deutschland geblieben sind und von hier aus wertvolle Beiträge für Georgien leisten, wie ein Jurist, der von Deutschland aus als Berater des georgischen Justizministeriums fungiert (vgl. Hunger/Krannich 2017).

■ Das integrationsfördernde und entwicklungspolitische Potential von internationalen Freiwilligen in Deutschland

Zusammenfassend lässt sich festhalten, wie alle (kurz skizzierten) Ergebnisse der Fallstudien zeigen, dass zwischen Integration im Aufnahmekontext und Engagement im Herkunftsland kein Widerspruch bestehen muss, sondern dass es vor allem gut integrierte und gutausgebildete Migrant*innen sind, wie hochqualifizierte Arbeitskräfte oder Studierende, die sich transnational für die Entwicklung in ihrem Herkunftsland engagieren. Dies tun sie auf sehr vielfältige Weise in allen gesellschaftlichen Bereichen, in Politik, Wirtschaft, Bildung oder Kultur. Nur wenn sie genügend Bildung, Know-how und Kapital (d.h. eben auch einen guten Beruf und ausreichendes Einkommen) haben, können sie sich Freiräume schaffen, um sich zivilgesellschaftlich und entwicklungsbezogen sowohl im Aufenthalts- als auch im Herkunftsland zu engagieren.^{10]}

Inwieweit dies auch auf internationale Freiwillige und ehemalige internationale Freiwillige in Deutschland zutrifft, wäre ein spannender Forschungsgegenstand. Die meisten internationalen Freiwilligen sind im Gesundheits- und Pflegebereich, ferner auch in der Kinder- und Jugendarbeit sowie im Sport und in der Entwicklungsarbeit tätig (AKLHÜ 2016). Während ihres Dienstes werden die internationalen Freiwilligen durch Seminar- und Begleitprogramme unterstützt

^{10]} Außerdem spielen auch die gemachten Erfahrungen der Menschen selbst und ihre persönlichen Interessen eine entscheidende Rolle. Nicht jede*r Akademiker*in mit Migrationshintergrund engagiert sich in seiner*ihrer Freizeit für Projekte im Herkunftsland. Und nur ein vergleichbar geringer Teil der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland führt ein transnationales Leben. Ferner können auch die Möglichkeitsstrukturen im Aufnahme- und Herkunftsland das transnationale Engagement beeinflussen (Krannich/Metzger 2017).

3

(AKLHÜ 2017). Obwohl die Zahl der internationalen Freiwilligen in Deutschland in den letzten Jahren kontinuierlich anstieg – zuletzt sogar um zwei Drittel von ca. 1.500 im Jahr 2014 auf über 2.500 im Jahr 2015 (AKLHÜ 2015 und 2016) – finden internationale Freiwillige in Deutschland in der Migrationsforschung bisher kaum Beachtung.¹¹⁾ Dabei können internationale Freiwillige, ähnlich wie internationale Studierende, als eine Art „ideale Zuwanderungsgruppe“ angesehen werden, weil sie zum Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland bereits überdurchschnittlich gut ausgebildet sind, zumeist gute Deutschkenntnisse besitzen und im Schnitt 23 Jahre alt sind (Hielscher/Mildenberger 2015: 5). Dies ist auch angesichts des demografischen Wandels und des bereits heute in vielen Bereichen vorherrschenden Fachkräftemangels in Deutschland – nicht nur in den hochqualifizierten MINT-Berufen, sondern mittlerweile auch im Pflege- oder Handwerksbereich – ein wichtiger Aspekt. Im Vergleich zu Zuwander*innen, die bereits als fertige Fachkräfte aus dem Ausland einreisen, haben internationale Freiwillige den Vorteil, dass sie, wenn sie als Freiwillige nach Deutschland einreisen, zum Zeitpunkt eines möglichen späteren Berufseintritts in der Regel bereits die deutsche Sprache sprechen, die Kultur in Deutschland kennen und sich in das Leben in Deutschland eingefunden und Freunde gefunden haben.

Dabei sollte auch bedacht werden, dass ehemalige internationale Freiwillige nicht nur eine „Ressource“ zur Deckung des hiesigen Arbeitskräftemangels sind, sondern auch eine wichtige Rolle für die Herkunftsländer spielen könnten. Wie die oben angeführten Fallstudien gezeigt haben, kann die Rolle der internationalen Freiwilligen für die weitere Entwicklung der Herkunftsländer wahrscheinlich gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. So könnten die Freiwilligen bereits während ihres Freiwilligendienstes in Deutschland über private Kontakte oder berufliche Netzwerke eine wichtige Rolle im Entwicklungsprozess des Herkunftslandes spielen. Aber auch nach dem Freiwilligendienst können die (ehemaligen) Freiwilligen wichtige Entwicklungsbeiträge leisten. Zum einen durch die Rückkehr ins Herkunftsland und das Einbringen des in Deutschland erworbenen Wissens in einem entwicklungsrelevanten Beruf, wie das exemplarisch in Indien und im Nordirak zu beobachten war (siehe oben). Zum anderen können sie aber auch durch einen Verbleib in Deutschland zur Entwicklung im Herkunftsland beitragen, insbesondere durch Know-how- und Kapitaltransfers über transnationale Netzwerke, wie das oben anhand der Beispiele zu mexikanischen und marokkanischen Migrant*innen skizziert wurde. Bereits jetzt wissen wir, dass internationale Freiwillige nach ihrem Freiwilligendienst wichtige entwicklungsrelevante Tätigkeiten durchführen könnten. Dies tun sie vor allem im medizinischen Bereich, in der Altenpflege, in pädagogischen Einrichtungen sowie in Führungspositionen zivilgesellschaftlicher Verbände. Einige der ehemaligen Freiwilligen haben auch eigene Vereine im Herkunftsland nach deutschem Vorbild gegründet.

In Zukunft muss weiter daran gearbeitet werden, wie dieses große Potential für alle beteiligten Parteien mehr und besser zu einem Gewinn für alle (Triple-win) ausgebaut werden kann. Das heißt eine Situation herzustellen, in der

- (1)** der*die internationale Freiwillige während und nach seinem*ihrem Freiwilligendienst profitiert (gute Lebensqualität in Deutschland, neue Erfahrungen, Spracherwerb, bessere Verdienstmöglichkeiten etc.),
- (2)** Deutschland als Aufnahmeland von den Erfahrungen und Leistungen der Migrant*innen (freiwillig in zivilgesellschaftlichen Bereichen) und
- (3)** das Herkunftsland von dem transnationalen Engagement und möglichen Entwicklungsbeiträgen der Migrant*innen profitieren.

¹¹⁾ Eine Ausnahme stellen die Arbeiten von Jakob 2013 sowie Hielscher und Mildenberger 2015 dar.

Hierfür bedarf es eines differenzierten und auch auf die verschiedenen Phasen des entwicklungsbezogenen Engagements von internationalen Migrant*innen stärker abgestimmten Konzepts, das die unterschiedlichen Konstellationen in den Leben der (ehemals) Freiwilligen und auch der Herkunftsländer berücksichtigt.

Hierbei könnte auch die Arbeit der Freiwilligendienste in Deutschland ansetzen, da sie oftmals den kompletten „Migrationszyklus“ eines*einer internationalen Freiwilligen begleiten und unterstützen. Bevor die Freiwilligen nach Deutschland kommen, versorgen die Dienste den*die Freiwillige*n mit wichtigen Informationen im Bewerbungsprozess (Bewerbungsunterlagen, Visumsantrag, Wohnungssuche, mögliche Tätigkeiten etc.). Während des Aufenthalts in Deutschland leisten die Dienste wichtige Integrationsmaßnahmen für die Freiwilligen. Sie stehen den Freiwilligen bei beruflichen und privaten Fragen zur Seite, vermitteln oder bieten Sprachkurse, Informationsveranstaltungen oder Weiterbildungskurse an oder bringen die Freiwilligen mit anderen Organisationen in Kontakt. Manche Träger unterstützen die Freiwilligen sogar im Anschluss an den Freiwilligendienst, wie beispielsweise bei der Ausbildungs- oder Jobsuche in Deutschland oder nach der Rückkehr im Heimatland.

Nach der Rückkehr allerdings bricht der Kontakt zu den (ehemaligen) Freiwilligen in den allermeisten Fällen ab, wie auf der Fachtagung deutlich wurde. Dies hat neben finanziellen auch logistische Gründe. Ein globales Alumni*Alumnae-Netzwerk der Freiwilligendienste in Deutschland gibt es (noch) nicht. Daher ist auch unbekannt, was aus den meisten ehemaligen Freiwilligen nach dem Freiwilligendienst in Deutschland geworden ist. Wie viele von ihnen sind in Deutschland geblieben bzw. nach einem zwischenzeitlichen Aufenthalt im Heimatland nach Deutschland zurückgekehrt und wie viele sind langfristig in das Heimatland zurückgekehrt? Wie gut sind die in Deutschland verbliebenen Personen integriert, wie sehen ihre Netzwerke und (möglichen) transnationalen bzw. entwicklungsbezogenen Aktivitäten aus? Inwieweit sind die Rückkehrer*innen im Heimatland entwicklungsbezogen engagiert? Und wie kann das Engagement der internationalen Freiwilligen und ehemaligen internationalen Freiwilligen optimal gefördert werden? Dies sind spannende und wichtige Fragen, nicht nur für die Freiwilligendienste selbst, sondern aufgrund der oben diskutierten Gründe auch für Politik und Wissenschaft.



Abbildung 2 | Dr. Sascha Krannich

PODIUMSDISKUSSION

»Wie und wo können Incoming-Freiwilligendienste in Debatten um Integration, transnationale Vernetzung, Fachkräftemangel und Entwicklungsbeiträge andocken?«

Emese Závodi, Önkéntes Diakóniai Év Programiroda/Budapest; Anja Wolff, ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V.; Dorothee Bach, Internationale Jugendgemeinschaftsdienste (IJGD) e.V.; Saidmurot Umarov, ehemaliger Freiwilliger aus Usbekistan; Dr. Sascha Krannich, Universität Siegen; Angelika Schuster, LebensWerkGemeinschaft gGmbH – LebensOrte

4

In der Podiumsdiskussion mit dem ehemaligen Freiwilligen *Saidmurot Umarov (Freunde der Erziehungskunst Rudolf Steiners)*, *Angelika Schuster* als Vertreterin einer Einsatzstelle, *Anja Wolff* und *Dorothee Bach* als zwei Mitarbeiterinnen von Trägern sowie *Emese Závodi* als Vertreterin einer internationalen Partnerorganisation wurden die unterschiedlichen Erwartungen der Akteur*innen diskutiert. Es wurde deutlich, dass es oft sehr individuelle Motive bei allen Akteur*innen gibt.



Abbildung 3 | Podiumsdiskussion zum Thema Erwartungen und Motive

Ähnlich wie deutsche Freiwillige im In- und Ausland erwarten viele Incoming-Freiwillige von ihrem Dienst, eine Sprache und eine neue Kultur kennenzulernen und/oder eine Orientierung für ihre Zukunft zu erhalten. Träger berichteten, dass einige ältere Bewerber*innen (ab Mitte 20) als ein weiteres wichtiges Motiv die fachliche Weiterqualifizierung nennen. Umarov, der seit zwei Jahren auch als Begleiter von Incoming-Freiwilligen tätig ist, hat zum Teil ähnliche Rückmeldungen erhalten. Viele Freiwillige haben einen Mix an Erwartungen, die erst im Laufe der ersten Monate deutlicher werden.

Zentraler Aspekt der Arbeit der Träger sei es, den Freiwilligendienst in den Einsatzstellen und in den begleitenden Seminaren als interkulturellen friedenspolitischen Lern- und Orientierungsdienst zu gestalten. Viele Einsatzstellen, insbesondere jene, die seit langem Freiwillige aufnehmen, definieren den internationalen Einsatz ebenso als Lerndienst für sich. Bei allen Bewerber*innen wird im Einzelfall geschaut, ob sich zudem die Interessen der Freiwilligen mit den Interessen der Einsatzstelle decken. Die individuellen Beweggründe der Incoming-Freiwilligen werden genauso angenommen wie die von deutschen Freiwilligen. Wichtig – so die Stimmen auf dem Podium – sei es, jedem*jeder Freiwilligen jedoch von Beginn an deutlich zu machen, dass der Freiwilligendienst keine professionelle Ausbildung bietet.

Aktuell gibt es ansteigende Zahlen von Bewerber*innen und immer mehr Einsatzstellen werden für Incoming-Freiwilligendienste gewonnen bzw. treten an Träger heran. Die Einsatzstellenver-

treterin wurde in diesem Kontext nach ihren Motiven für die Aufnahme gefragt. Sie benannte als Gründe die Öffnung und Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten mit Menschen aus anderen Ländern. Durch die gesammelten Erfahrungen verändere sich die Sicht der Freiwilligen auf Deutschland zu einem „realistischeren“ Bild. Zudem ermögliche die unterstützende Mitarbeit eine größere Aufmerksamkeit für die Betreuung der Klient*innen und Bewohner*innen.

Die unterschiedlichen Erwartungen zeigen, dass Incoming- wie auch deutsche Freiwillige in den sozialen Einrichtungen in ein Spannungsfeld zwischen Lerndienst, Qualifizierungswünschen, (zu) geringem Finanzierungsschlüssel für Fachkräfte und hohen Krankenstand geraten können. In solchen Situationen sollten die Träger ihrer besonderen Rolle als (pädagogischer) Vermittler gerecht werden und mit den verschiedenen Beteiligten Gespräche führen und ggf. Alternativen anbieten.

Dabei wurde von den Trägern berichtet, dass es insbesondere bei neuen Einrichtungen sowie bei Personalwechsel in den Einsatzstellen eine große Rolle spiele, mit welcher Ebene eine Kooperation ausgehandelt werde. Die Verantwortlichen für die Praxisanleitung können ganz andere Personen sein als die Ebene, die sich für den Einsatz von Incoming-Freiwilligen entschieden hat. Daher gibt es hier weiteren Entwicklungs- und Unterstützungsbedarf in Bezug auf die Zusammenarbeit.

In einer anschließenden Frage- und Kommentarrunde aus dem Publikum wurden folgende zentrale Themen diskutiert: Deutsche Freiwillige im Ausland würden bislang kaum als Migrant*innen beschrieben; warum solle man hiervon bei Incoming-Freiwilligen sprechen? Hier brauche es ein gemeinsames Verständnis und eine übergreifende Definition von internationalen Freiwilligen. Daneben wurde darauf hingewiesen, dass eine Verknüpfung mit Migrationsdebatten eine *Stereotypisierung der Freiwilligen aus Ländern des Globalen Südens* zur Folge haben könne.

Beim Thema Arbeitsmarktneutralität wurde darauf hingewiesen, dass bei Freiwilligen im Ausland geprüft werde, ob ihre Tätigkeiten arbeitsmarktneutral seien, d.h. ob durch den Freiwilligendienst Arbeitsplätze ersetzt würden. In Deutschland geschieht dies auch. Trotzdem bestehe die Gefahr, dass Incoming-Freiwillige einerseits in Bereichen eingesetzt würden, die mit in Deutschland lebenden Menschen nicht mehr besetzt werden könnten und so ein Zwei-Klassen System entstehe. Andererseits fehle es in Deutschland an Orientierungsangeboten für Menschen aus dem Ausland, die erste Erfahrung in Bereichen der sozialen Arbeit machen wollen. Incoming-Freiwilligendienste könnten hier durch ihre pädagogischen Begleitangebote eine Brücke bauen.

Am Ende des Podiums wurde noch einmal hervorgehoben, dass jede*r Freiwillige*r als Mensch mitsamt seiner*ihrer individuellen Biographie einreist. Viele der Personen sind zum einen noch jung, voller Tatendrang, Enthusiasmus und Ideen. Zum anderen tragen sie eine Vielzahl von eigenen Erwartungen aber auch Erwartungen ihres Umfelds mit sich. Hier braucht es verbesserte Rahmenbedingungen, um verantwortungsvolle Angebote zur Orientierung, Reflektion und Zukunftsplanung zu ermöglichen. So könnte jede*r Einzelne am Ende die Entscheidungsfreiheit über die eigene Zukunft beibehalten und nicht im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen gefangen bleiben.

KLEINGRUPPENDISKUSSION UND AUSTAUSCH

5



Abbildung 4 | Austausch zu den Ergebnissen der Kleingruppen

Am Dienstagnachmittag diskutierten die Teilnehmer*innen gemeinsam mit Referent*innen in sieben Kleingruppen über globale und lokale Perspektiven auf Incoming-Freiwilligendienste. Nach der Kleingruppenarbeit stellten die Referent*innen die jeweiligen Diskussionsergebnisse im Rahmen eines Marktplatzes vor: So erhielten die Teilnehmer*innen einen thematischen Einblick in die Diskussion jeder Kleingruppe. Abschließend formulierten die Referent*innen im Plenum die zentralen Thesen der Diskussionen. Im Folgenden werden die Zusammenfassungen der sieben Kleingruppendiskussionen vorgestellt



Abbildung 5 | Einordnung der Freiwilligendienste in Migrations- und Einwanderungsdebatten

5.1 »Freiwilligendienste umgeben von Migrationsdebatten, Einwanderungs- und Entwicklungspolitik«

Diese Kleingruppe diskutierte gemeinsam mit Sascha Krannich die Anknüpfungspunkte zum Vortrag und der Podiumsdiskussion, um zu überlegen, wo sich die Debatten bei Incoming-Freiwilligendiensten konkret äußern und wo perspektivisch weitere Verbindungen entstehen können. Zudem wurde die Frage erörtert, welche Rolle Incoming-Freiwilligendienste in einer modernen Einwanderungspolitik sowie in Bezug auf Friedenssicherung und Demokratieförderung spielen können. Weitere Informationen finden sich in der Niederschrift des Vortrags (siehe oben).

5.2 »Gegenseitigkeits-Debatten: Incoming-Freiwilligendienste zwischen Geben und Nehmen«

Input: Benjamin Haas, Universität Köln

Incoming-Freiwilligendienste ermöglichen die Begegnung von Menschen über Grenzen hinweg. Sie sind spezifische Dienstformate, die sich von individuellen Reisen oder auch kommerziellen Begegnungsangeboten unterscheiden, da sie – ebenso wie Outgoing-Dienste – als non-formale Lernorte konzipiert sind. Der Begegnung erwächst daraus ein Erwartungsanspruch an Gegenseitigkeit und Kooperation. Incoming-Freiwilligendienste sind komplexe transnationale „Arenen der Kooperation“, in denen die Akteure ganz unterschiedliche Positionen einnehmen und über nationale Grenzen hinweg zusammenarbeiten. Die leitende Frage einer Studie im Auftrag des AKLHÜ lautet daher:

Wie kann gute, auf Gegenseitigkeit beruhende, nachhaltige Kooperation in (deutschen) internationalen Freiwilligendiensten gelingen? ^{12]}

Aus dieser ergeben sich weitere Unterfragen: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit bei internationalen Freiwilligendiensten (IFD) Gegenseitigkeit ausgeglichen ist und Kooperation nachhaltig und fair funktioniert? Was bedeuten diese Voraussetzungen für die unterschiedlichen Akteursbeziehungen? Welche Schwierigkeiten ergeben sich in der Praxis und welche Empfehlungen können ausgesprochen werden?

Diese Fragen wurden im Rahmen der Kleingruppe in Bezug auf Incoming diskutiert. Daneben wurden diverse Interviews mit verschiedenen Akteuren geführt, die für die Studie ausgewertet wurden. Sie ist mittlerweile fertig gestellt. Im Folgenden wird daher nicht nur die Diskussion der Kleingruppe dokumentiert, sondern die Studie zusammenfassend für den Bereich Incoming vorgestellt.

DIE THEORIE: WIE KÖNNEN GEGENSEITIGKEIT UND KOOPERATION GELINGEN?

Die neuere Sozialforschung belegt eindeutig: Menschen sind soziale Wesen, in deren evolutionären Geschichte und Natur die Gegenseitigkeit und die Kooperation tief verankert ist. Dieses Erkenntnis ist auch konsistent über diverse kulturelle Kontexte hinweg, was gerade für transnationale Kooperation in IFD eine gute Nachricht ist. Messner et. al. haben sich die Frage gestellt, warum trotz dieser wunderbaren Voraussetzungen Kooperationen auf globaler Ebene oft nicht funktionierten. Sie kommen zu dem Schluss, dass Kooperation kein automatisches Ergebnis ist, wenn Menschen zusammenarbeiten, dass man aber Grundmechanismen identifizieren kann, die zwischen Personen und Personengruppen zu guter und nachhaltiger Kooperation führen können.

Sie identifizierten sieben Gelingensbedingungen^{13]}, von denen erfolgreiche und nachhaltige Kooperation abhängt: Reziprozität, Vertrauen, Kommunikation, Reputation, Fairness, Durchsetzung und eine Wir-Identität. Diese Bedingungen fassen sie zu einem „Kooperations-Hexagon“ zusammen (siehe Abbildung). Das Hexagon soll veranschaulichen, dass die Bedingungen

^{12]} Diese Studie als Diskussionspapier wird vom AKLHÜ Ende 2017 veröffentlicht.

^{13]} In ihrem Papier belegen Messner et al. diese verschiedenen Gelingensbedingungen anhand von Studien der Verhaltensforschung. Wer sich tiefer für die Begründungen und Argumente interessiert, kann sich dort informieren.

5

eng miteinander verbunden sind und sich auch teilweise gegenseitig bedingen. Sie lassen sich daher nicht immer trennscharf voneinander unterscheiden; sich diese Bedingungen aber einzeln bewusst zu machen, hilft bei der praktischen Analyse der eigenen Kooperationsbeziehung mit anderen Akteuren in den IFD.

■ **Reziprozität: das Zentrum jeder Kooperationsbeziehung:** Reziprozität – also Gegenseitigkeit – ist das Herzstück und die fundamentale Voraussetzung jeder (nachhaltigen) Kooperation oder Zusammenarbeit. Je ausgeglichener die Gegenseitigkeitsbeziehungen zwischen Akteuren sind, desto erfolgreicher ist die Kooperation. Dabei geht es zum einen darum, wie sicher man sein kann, dass der eigene Beitrag angenommen und erwidert wird – also, dass man etwas zurückerhält, aber auch darum, inwiefern Menschen bereit sind zu investieren (zu geben) ohne zu wissen, ob wirklich etwas zurückkommt. Je enger Organisationen oder Menschen zusammenarbeiten, je häufiger sie interagieren, desto eher sind sie auch bereit zu kooperieren, ohne stets eine direkte Gegenleistung zu erwarten. Die weiteren Gelingensbedingungen, die sich im Kooperations-Hexagon um die Reziprozität gruppieren, tragen letztlich alle zu einer ausgeglichenen Reziprozität bei und werden daher auch als „Reciprocity Booster“ (Lough 2016: 2) bezeichnet.

■ **Vertrauen:** Damit Kooperation gelingen kann, muss Vertrauen aufgebaut werden. Psycholog*innen definieren Vertrauen meist als den Glauben an die Wahrscheinlichkeit zur Gegenseitigkeit. Das zeigt, das Vertrauen eng mit Reziprozität zusammenhängt. Letztlich geht es darum, ob die Akteure bereit sind zu riskieren, nichts zurückzubekommen und damit ihr Vertrauen unter Beweis stellen. Je nach (Beziehungs-)Ebene in den Incoming-Diensten sind die Voraussetzungen für Vertrauen unterschiedlich. Im kleinen Rahmen zwischen Freiwilligen und Gastfamilien oder zwischen den Mitarbeiter*innen einer Träger- oder Partnerorganisation ist es einfacher, Vertrauen aufzubauen, als in der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Organisationen oder politischen Akteuren. Die örtliche Entfernung bzw. die Intensität und Häufigkeit der Interaktion sind hierbei wichtige Einflussfaktoren.

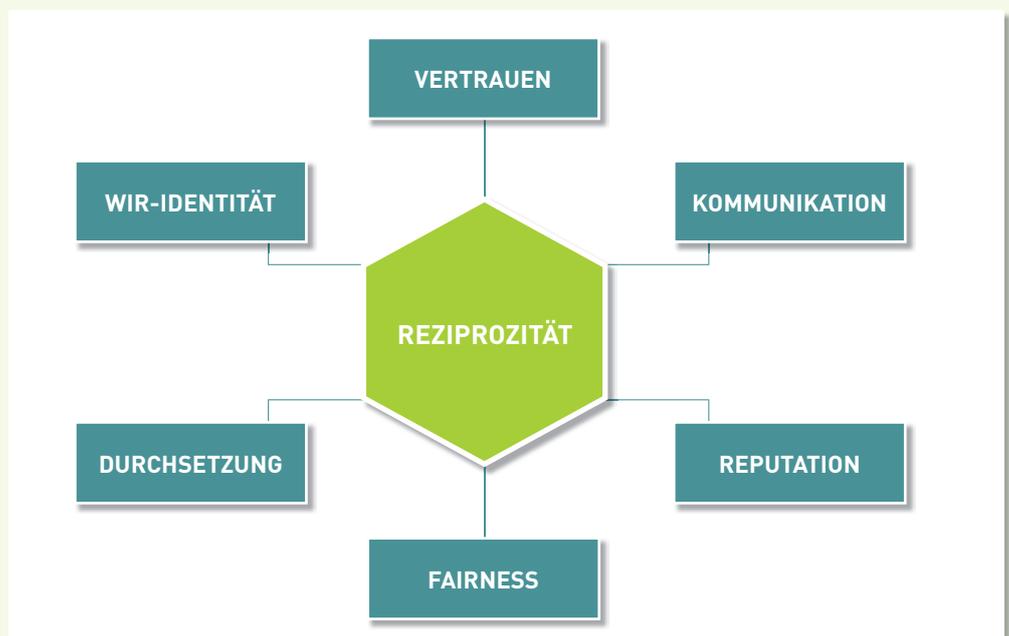


Abbildung 6 / Kooperations-Hexagon
nach Messner et. al. (2013: 15)

■ **Kommunikation:** Je intensiver und besser die Kommunikation zwischen Akteuren funktioniert, desto höher ist die Chance, dass an einem Strang gezogen wird. Mehr Kommunikation führt zu mehr Vertrauen und damit auch letztlich zu besseren Voraussetzungen für eine ausgeglichene Gegenseitigkeit. Dabei ist es insbesondere wichtig, über die gegenseitigen Erwartungen zu sprechen, gemeinsame Ideen und Strategien zu entwickeln und Aussagen über das jeweils eigene, zukünftige Verhalten zu treffen.

■ **Reputation:** Ob wir einen anderen Akteur als vertrauenswürdig einschätzen und damit bereit sind, etwas zu geben ohne eine direkte Gegenleistung zu erwarten, hängt stark von der Reputation des Akteurs ab. Natürlich basiert die Reputation des anderen Akteurs auf der eigenen subjektiven Einschätzung, die wir anhand der uns zur Verfügung stehenden Informationen bilden. Reputation ist durch das eigene Verhalten aber veränderbar - sowohl ins Negative als auch ins Positive - und wird damit zu einem wichtigen und beeinflussbaren Faktor für Kooperationen.

■ **Fairness:** Erfolgreiche Kooperation zeichnet sich nicht nur dadurch aus, dass Akteure das Gefühl haben, die Gegenseitigkeit ist ausgeglichen, sondern auch dadurch, dass das, was man zurück erhält, auch als fair wahrgenommen wird. Auch hierbei spielt die subjektive Wahrnehmung der Akteure eine wichtige Rolle. Was eine*r als fair wahrnimmt, kann von einer anderen Person als unfair aufgefasst werden.

■ **Durchsetzung:** Möglichkeiten oder Instrumente zur Durchsetzung sind eine weniger sympathische, aber für Kooperation manchmal wichtige Bedingung. Wenn Vertrauen und Reputation nicht zu kooperativem Verhalten führen, muss es auch Wege geben, Fehlverhalten zu ahnden. Es geht also um Wege des Umgangs damit, wenn sich Akteure nicht an die (zuvor vereinbarten) Regeln halten.

■ **Wir-Identität:** Wir neigen dazu, am besten mit denjenigen zusammenzuarbeiten, die uns am ähnlichsten sind. Ähnlichkeit ist keine feste Größe, sie kann auch durch Kommunikation und Austarieren von gemeinsamen Zielen und Werten geschaffen werden. In komplexen Arenen wie den Incoming-Diensten gelingt Kooperation am besten, wenn sich die Akteure darüber einig sind, welches die gemeinsamen Herausforderungen, ihre möglichen Lösungswege und die Prinzipien der Zusammenarbeit sind – sprich, man ein gemeinsames Ziel vor Augen hat und in Bezug auf dieses Ziel eine Wir-Identität entwickelt. Wo wollen wir gemeinsam hin? Was wollen wir erreichen und warum?

DIE PRAXIS: GEGENSEITIGKEIT UND KOOPERATION VON AKTEUREN IN DEN INCOMING DIENSTEN ^{14|}

Im Zentrum der Incoming-Dienste steht das Beziehungsdreieck, in dem der geleistete Freiwilligendienst entsteht: (1) Freiwillige und Einsatzstellen, (2) Trägerorganisationen und Partnerorganisationen sowie (3) Trägerorganisationen und Freiwillige. Partnerorganisationen meint hier die Organisationen im Herkunftsland, die Freiwillige nach Deutschland entsendet, wobei nicht bei allen Incoming-Diensten eine solche vorhanden sein muss. Freiwillige bewerben sich teilweise auch direkt aus dem Ausland bei den Trägerorganisationen.^{15|} Für die Beziehung mit den Freiwilligen ist vor allem der Ort interessant, an dem der Freiwilligendienst verrichtet wird,

^{14|} Die Studie betrachtet insgesamt die Praxis der internationalen Freiwilligendienste. Im Rahmen dieser Dokumentation konzentriert sich der Beitrag insbesondere auf die Erkenntnisse, die für Incoming gelten.

^{15|} Die Begrifflichkeiten unterscheiden sich in den verschiedenen IFD-Formaten. Zum einheitlichen Verständnis und da dieses Papier aus der Perspektive geschrieben ist, die von Deutschland ausgeht, werden hier stets die Begriffe Träger- und Partnerorganisation verwendet. Erstere ist immer die deutsche Organisation, die entweder Freiwillige entsendet oder empfängt, die Partnerorganisation ist immer die Organisation im Ausland.

5

also die Einsatzstelle. Die Trägerorganisation vermittelt Incoming-Freiwillige zu unterschiedlichen Einsatzstellen. Gastfamilien und Mentor*innen spielen vor allem für die Freiwilligen eine wichtige Rolle und werden gemeinsam mit deren Beziehung zu den Einsatzstellen betrachtet.

Darüber hinaus gibt es natürlich noch weitere unzählige Kooperationsbeziehungen, wie bspw. zwischen den Gastfamilien und den Trägerorganisationen, den Trägerorganisationen und ihren Zusammenschlüssen (Zentralstellen, Qualitätsverbände etc.). Im Rahmen der Studie wird der Fokus jedoch auf die primären Akteursbeziehungen gelegt. Viele der angestellten Überlegungen und Implikationen, die sich aus den Gelingensbedingungen ergeben, lassen sich auch auf die weiteren Beziehungskonstellationen übertragen.

FREIWILLIGE ← → EINSATZSTELLE

Für die Beziehungsebene der Einsatzstellen mit den Freiwilligen können vier Phasen bzw. Situationen identifiziert werden, in denen unterschiedliche Gelingensbedingungen des Kooperations-Hexagons im Vordergrund stehen. Um eine ausgeglichene Gegenseitigkeitsbeziehung zu fördern, können diese Aspekte aktiv gefördert oder bearbeitet werden:

Abbildung 7
Saïdmurot Umarov erzählt
von seinen Erfahrungen



■ **(1) Vor der Ausreise** der Freiwilligen und kurz nach ihrer Ankunft stehen der Vertrauensaufbau und das Schaffen einer Wir-Identität im Vordergrund. Dazu ist es wichtig, ein Erwartungsmanagement zu betreiben. Hierbei sollte die Trägerorganisation eine zentrale vermittelnde Rolle einnehmen. Die irische Organisation *Comhlámh* hat zu diesem Zweck eine sogenannte „Volunteer Charta“^{16]} entwickelt, die Freiwillige als Selbstverpflichtung unterschreiben sollen.^{17]} Sie ist in klarer Sprache gehalten und soll durch die darin festgehaltenen Prinzipien zum Nachdenken über ihre Erwartungen und Rollen anregen. Ein Beispiel lautet: „*Reflection: Denke über deine Motivation und deine Erwartungen nach*“. Als Gegenstück dazu wurden Leitlinien der guten Praxis für Trägerorganisationen und Einsatzstellen entwickelt, die diese mit ihren Freiwilligen im Gegenzug besprechen können. Diese Selbstverpflichtungen könnten ein gutes Mittel sein, um in den Dialog über gegenseitige Erwartungen zu treten und um damit einen Grundstein für ein Wir-Gefühl zu legen. Eine solche Charta sollte über alle Förderprogramme und Trägerorganisationen hinweg in einem partizipativen Prozess entwickelt werden. Dachverbände könnten hier eine koordinierende Rolle einnehmen.

■ **(2) Während des Dienstes** steht die kontinuierliche Kommunikation zwischen der Einsatzstelle und den Freiwilligen im Vordergrund. Dafür ist es zunächst elementar, dass die Freiwilligen schnell die deutsche Sprache erlernen können. Hierzu sind vor allem die Freiwilligen selbst in der Pflicht, ihren Fähigkeiten entsprechende Anstrengungen zu unternehmen. Beim Matching der Freiwilligen und Einsatzstellen sollten diese Fähigkeiten mit in Betracht gezogen werden.

Eine kontinuierliche Kommunikation zwischen den Freiwilligen und der Einsatzstelle während des Dienstes dient dem Vertrauensaufbau, der Wir-Identität, der beiderseitigen Reputation und dem Fairness-Empfinden. Feste Kommunikationsformate, die sich je nach Art und Möglich-

^{16]} Die irische Charta von Comhlámh ist online verfügbar unter: <https://issuu.com/comhlamh/docs/volunteer-charter>.

^{17]} Auch im Europäischen Freiwilligendienst gibt es eine offizielle Charta von der Europäischen Kommission (2015). Diese umfasst sieben Textseiten und gleicht aber eher einem Qualitätskriterienkatalog, der sich vorwiegend an die Institutionen richtet, die sich an dem Dienst beteiligen.

keiten der Einsatzstelle anpassen müssen, können die Kommunikation stark unterstützen und dafür sorgen, dass der aktive Austausch über die gemachten Erfahrungen, Bedürfnisse und Probleme im Alltag des Dienstes nicht in Vergessenheit geraten oder verzögert werden. Trägerorganisationen können hierbei wichtige Unterstützung leisten und mit den Einsatzstellen gemeinsam solche Kommunikationsformate (bspw. wöchentliche Treffen, die einer bestimmten Struktur folgen, kollegiale Beratung) entwickeln.

■ **(3) Im Fall von unlösbaren Konflikten**, die zu jedem Zeitpunkt des Dienstes auftreten können und die das Vertrauen zwischen der Einsatzstelle und den Freiwilligen nachhaltig stören können, müssen die Durchsetzungsmöglichkeiten, wie etwa das Beenden des Dienstes oder der Einsatzstellenwechsel, voll ausgeschöpft werden.

PARTNERORGANISATION ← → TRÄGERORGANISATION

Für die Beziehungsebene der Partnerorganisationen mit den Trägerorganisationen stehen Fragen der Finanzverteilung, der Wir-Identität und der Kommunikation im Vordergrund. Um eine ausgeglichene Gegenseitigkeitsbeziehung zu fördern, können diese Aspekte aktiv gefördert oder bearbeitet werden:

■ **(1) Kommunikation** ist auch auf dieser Beziehungsebene eine der wichtigsten Gelingensbedingungen für Gegenseitigkeit bzw. fördert weitere wie Vertrauen, Reputation aber auch Transparenz. Um die eigene Beziehung unter die Lupe zu nehmen, kann es ein wichtiger erster Schritt sein, sich zu fragen, ob die Kommunikation mit der jeweiligen Partnerorganisation bzw. der Trägerorganisation gut funktioniert und wie diese ggf. verbessert werden kann. Persönliche Treffen bleiben dabei das wohl wichtigste Element, da gerade im transnationalen Kontext nicht nur geographische Distanzen, sondern auch Sprachbarrieren überwunden und unterschiedliche Blickweisen auf gewisse Dinge kommuniziert werden müssen. Je intensiver und regelmäßiger der persönliche Kontakt ist, desto besser. Die Strukturen der Träger- und Partnerorganisationen in den Incoming-Diensten sind so divers, dass jede Organisation für sich adäquate Formate entwickeln muss, in denen Kommunikation stattfinden kann.

■ **(2) Wir-Identität:** Um eine ausgeglichene Gegenseitigkeit und nachhaltige Kooperation zu erreichen, sollten die Organisationen gemeinsame Ziele teilen. Diese müssen gemeinsam erarbeitet und kontinuierlich reflektiert und weiterentwickelt werden. Transparenz über die jeweiligen Motive zur Durchführung eines Incoming-Dienstes ist dabei elementar. Persönliche Treffen und gemeinsam ausgerichtete (Zwischen-)Seminare können diese Wir-Identität erheblich steigern.

■ **(3) Das Machtungleichgewicht** durch den unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen ist strukturell das prägendste Element dieser Beziehungsebene. Die Trägerorganisationen müssen sich der damit einhergehenden Verantwortung bewusst sein und Bereitschaft zur Transparenz und dem gemeinsamen Aushandeln von finanziellen Bedarfen zeigen.

■ **(4) Incoming-Formate** sind grundsätzlich ein strukturelles Element, das Gegenseitigkeit zwischen Organisationen erheblich erhöht, vor allem wenn im Rahmen der Partnerschaft in der

5

Vergangenheit mehr Outgoing-Freiwilligendienste organisiert wurden. Wer nicht nur Freiwillige empfängt, sondern auch selbst welche nach Deutschland entsenden kann, wird das Gesamtprojekt internationaler Freiwilligendienst als deutlich fairer und ausgeglichener empfinden. Trägerorganisationen und Fördergeber in Deutschland sollten sich daher weiter für den Ausbau von Incoming-Diensten einsetzen. Die auf UN-Ebene verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) bieten dafür einen adäquaten Begründungszusammenhang. Die Zielvorgaben der SDGs richten sich erstmals an alle Staaten der Weltgemeinschaft. Bedeutend für die Verortung von IFD ist zum einen Ziel 4 „Quality Education“. Dort wird gefordert, „dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben“. Dies soll „durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, [...] Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt“ geschehen. IFD als non-formale Lernorte können ohne Zweifel als Instrument zur Umsetzung dieses Ziels gesehen werden. Außerdem ist in den SDGs eine partnerschaftliche und transnationale Zusammenarbeit auf Augenhöhe zur Erreichung der angestrebten Ziele verankert. Die Zusammenarbeit von zivilgesellschaftlichen Akteuren bei der Umsetzung von Outgoing- und Incoming-Formaten stellt ein Beispiel dieser globalen Kooperation dar.

FREIWILLIGE ← → TRÄGERORGANISATION

Für die Beziehungsebene der deutschen Trägerorganisationen mit den Freiwilligen steht die Bereitschaft zur Transparenz gegenüber den Freiwilligen sowie die Offenheit für die Probleme und Anliegen der Freiwilligen im Vordergrund. Außerdem nehmen Freiwillige die Kooperation der Trägerorganisation mit den Einsatzstellen durchaus stark wahr und prüfen sie im Hinblick auf ihren Kooperationsgehalt („Die haben überhaupt nicht kooperiert“). Der Trägerorganisation wiederum ist es wichtig, dass die Freiwilligen eine Wir-Identität annehmen und sie nicht nur als Mittel zum Zweck sehen. Nur dann wird auch die Trägerorganisation das Verhältnis zu den Freiwilligen als fair und ausgeglichen empfinden.

FÖRDERGEBER ← → ZUSAMMENSCHLÜSSE DER TRÄGERORGANISATIONEN

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass im Verhältnis zum Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vertragliche Vereinbarungen und damit direkte Reziprozitätsbeziehungen im Vordergrund stehen. Im Verhältnis zum Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gibt es deutlich mehr Raum für generalisierte Gegenseitigkeitsbeziehungen und damit auch Kooperation auf mehreren Ebenen und zu mehr inhaltlichen Aspekten. Gleichzeitig erhöht dies jedoch im Fall des weltwärts-Programms auch den staatlichen Anspruch auf Einflussnahme auf die inhaltliche Ausrichtung des Förderprogramms. Welche der beiden Modi präferiert wird, ist von Trägerorganisation zu Trägerorganisation unterschiedlich. Viele sehen Vor- und Nachteile in beiden Fällen. Dem BMFSFJ wird bspw. weniger Zugriff auf originär zivilgesellschaftliche Aufgaben konstatiert, dem BMZ demgegenüber mehr Möglichkeiten der Beteiligung durch zivilgesellschaftliche Akteure an der Ausgestaltung von Förderbedingungen und der inhaltlichen Weiterentwicklung des Programms.

In der Zusammenarbeit zwischen Fördergebern und Trägerorganisationen sollten folgende Dinge beachtet werden:

■ **(1) Die Machtposition auf Seiten der Ministerien**, die durch das Vergeben von Fördergeldern entsteht, sollte mit klaren Regeln und Absprachen verbunden sein, auf die sich die Trägerorganisationen in jedem Fall verlassen können. Die Ministerien sind letztlich die einzigen Akteure, die nicht innerhalb des IFD-Systems sanktioniert werden können: Falsche Angaben der Trägerorganisationen führen zu Programmausschluss, Drogenmissbrauch von Freiwilligen bspw. führt zu Beendigung des Freiwilligendienstes – einseitiges nicht abgestimmtes Agieren des Fördergebers hat aber keine direkten Konsequenzen. Wenn solches Agieren daher von Seiten der Trägerorganisationen konstatiert wird, geht damit ein herber Vertrauensverlust einher. Klare Absprachen und Regeln, die von allen Seiten eingehalten werden, sorgen dafür, dass trotz des nicht aufzulösenden Ungleichgewichts Vertrauen auf Basis von Reputation hergestellt wird.

■ **(2) Das Subsidiaritätsprinzip und das Prinzip der politischen Verantwortung** steht in einem Widerstreit, der sich nicht auflösen lässt (Fischer/Haas 2015: 132). Die Akteure in den Förderprogrammen sollten sich daher kontinuierlich über diese Prämissen austauschen und ein gemeinsames Verständnis zu den Auswirkungen für das IFD-Programm entwickeln. Transparenz über die jeweils eigenen Ziele und Zwänge ist wichtig, um die Perspektive des anderen nachvollziehen zu können.

■ **(3) Die Ministerien können die Wir-Identität mit den Trägerorganisationen** erhöhen, wenn diese die inhaltliche Hauptverantwortung für die Ausgestaltung des IFD innehaben und durch die Fördergelder darin unterstützt werden, ihre jeweils eigenen (zivilgesellschaftlich) begründeten Ziele umzusetzen. Gleichzeitig ist es die Aufgabe und Pflicht des Ministeriums, die korrekte Verwendung der Fördergelder zu prüfen und ggf. von ihren Instrumenten der Durchsetzung Gebrauch zu machen. Geschieht dies nicht, schadet es letztlich den anderen Kooperationsbeziehungen im Programm.

FAZIT

Das Kooperationshexagon von Messner et. al. kann genutzt werden, um die jeweiligen Partnerschaftsbeziehung in diesem Sinne zu durchleuchten und zu reflektieren. Es kann nicht nur helfen, Lösungsansätze für Konflikte oder Probleme in der Zusammenarbeit zu finden; es kann durchaus auch der Vergewisserung dienen, wo Kooperation bereits gut läuft. Insgesamt zeigt sich, dass es in den Incoming-Diensten durchaus Möglichkeiten der Weiterentwicklung von Kooperationsbeziehungen gibt. Eine Freiwilligen-Charta könnte helfen, das Vertrauen und die Reputation zwischen Freiwilligen und Einsatzstellen zu erhöhen. Das Etablieren von festen Kommunikationsformaten in den Einsatzstellen kann die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen erheblich stärken. Freiwillige können noch stärker darin unterstützt werden, die Sprache vorab und nach Ankunft zu erlernen; Kooperation fußt nun mal zentralerweise auf Kommunikation. Machtungleichgewichte im Nord-Süd-Kontext haben erheblichen Einfluss auf Gegenseitigkeitsbeziehungen. Freiwilligen aus dem Globalen Süden sollten entsprechende Empowerment-Räume im Rahmen der pädagogischen Begleitung zur Verfügung gestellt werden.

5

Und die Trägerorganisationen sollten in diesem Zusammenhang ihre eigenen Strukturen und Kooperationsbeziehungen mit den Organisationen im globalen Süden überprüfen.

Kommunikation wurde in nahezu allen Beziehungskonstellationen als zentral herausgestellt. Kommunikation führt zu mehr Vertrauen und Reputation, die wiederum zu einer Wir-Identität und Fairnessempfinden führt. Dabei ist Kommunikation nicht als Platitude gemeint, weil klar ist, dass ohne sie zwischenmenschliche Beziehungen nicht funktionieren. Es geht darum, ganz bewusst die Kommunikationswege, -kanäle, -kulturen, -formate etc. zu betrachten, die in den IFD etabliert sind und die Frage zu stellen, wie diese weiterentwickelt und noch verbessert werden können. Das Internet bietet heute zahlreiche Möglichkeiten, den direkten persönlichen Austausch über die Distanz zu unterstützen und zu ergänzen. Ihr volles Potential ist in den Incoming-Diensten sicher noch nicht ausgeschöpft.

Fragen der Durchsetzung wurden auch als teilweise elementare Unterstützung von Gegenseitigkeit und Kooperation identifiziert. Wenn der Vertrauensbruch zwischen der Einsatzstelle und Freiwilligen nicht mehr zu kitten ist, dann kann das Beenden des Freiwilligendienstes langfristig zu nachhaltiger Kooperation zwischen Trägerorganisation und Einsatzstelle beitragen. Es hat sich aber auch gezeigt, dass im Setting der IFD einige Akteure über mehr Macht der Durchsetzung und Sanktionierung verfügen als andere, was mit einem ungleichen Gegenseitigkeitsverhältnis einhergeht. Dieses Ungleichgewicht kann nur aufgelöst werden, wenn diese Macht nicht missbraucht wird. Dazu benötigt es das Vertrauen der anderen Akteure, was durch den manchmal mühsamen Aufbau von Reputation erreicht werden kann.

Nicht zuletzt verdeutlicht die Studie auch, dass sich Incoming Freiwilligendienste, wie sie in Deutschland und weltweit zivilgesellschaftlich organisiert werden, in ihrer Logik und ihren zwischenmenschlichen Beziehungen stark von profit-orientierten Formen des Austausches und Reisens unterscheiden. Einmal mehr wurde deutlich, dass es nicht nur um das Lernen der Freiwilligen geht, sondern auch um ein Potential zur Stärkung weltweiter zivilgesellschaftlicher Strukturen, die auf Solidarität und Gegenseitigkeit beruhen und nicht auf ökonomischen Tauschverhältnissen. Doch auch in den Freiwilligendiensten müssen diese Werte immer neu verhandelt und befördert werden.



Abbildung 8 | Erklärung des Gegenseitigkeitsmodells durch Benjamin Haas

5.3 »Bilaterale und/oder multilaterale Incoming-Freiwilligendienste? Chancen und Herausforderungen länderoffener und länderspezifischer Freiwilligendienste«

In den Freiwilligendiensten gibt es unterschiedliche Formate, in denen Träger – auch bezogen auf ihre Länderkooperationen – arbeiten. Jochen Frey, *Deutsch-Französischer Ökologischer Jugendfreiwilligendienst*, und Manfred von Hebel, *JUGEND für Europa*, moderierten die Kleingruppe, in der zwei Beispiele vorgestellt wurden. Zum Einen wurde Mitte der 90er Jahre der Europäische Freiwilligendienst (EFD/EVS) als europaweites Dienstformat, gefördert aus Geldern der Europäischen Union, gestartet, zum anderen gibt es einen durch das Deutsch-Französische Jugendwerk mitgeförderten Deutsch-Französischen Freiwilligendienst.

Neben möglicher Förderung gibt es auch Organisationen, die mit einem bestimmten Partnerland oder einzigem Partner in einem bestimmten Land in den (Incoming-)Freiwilligendiensten zusammenarbeiten; andere wiederum sind weltweit vernetzt und leben diese Vielfalt bewusst in ihren (Incoming-)Freiwilligendiensten und/oder sind offen für internationale Freiwillige aus allen Ländern. Die Kleingruppe diskutierte Chancen und Herausforderungen binationaler bzw. multinationaler Freiwilligendienste.

Der Impuls zu binationalen Freiwilligendiensten wurde von Dr. Jochen Frey eingebracht; der Impuls zu multilateralen Freiwilligendiensten von Manfred von Hebel.

Aus Sicht der multilateralen Freiwilligendienste wurden folgende Chancen am Beispiel Europäischer Freiwilligendienst (EFD) genannt:

- Einheitliches und bekanntes Instrument
- Hoher gesellschaftlicher und politischer Stellenwert
- Gleiche Richtlinien und gleicher Fördertopf für alle Beteiligten
- Hohe Flexibilität in der Partnerauswahl
- Hohe Diversität bei Einsatzstellen und Partnerländern für Freiwillige
- Einheitliche Gruppenversicherung
- Youthpass als europäisches Anerkennungsinstrument
- Flexiblere Dienstgestaltung
- Zugänge für alle Organisationen

Folgende Nachteile wurden in die Diskussion eingebracht:

- Gefälle zwischen politischem und programmatischem Anspruch und Realität der Umsetzung
- Unübersichtliche Strukturen
- Komplexität, um allen teilhabenden Strukturen gerecht zu werden
- Einheitlicher Standard, aber unterschiedliche Interpretation und Umsetzung
- Hoher Abstimmungsbedarf
- Sprachbarrieren

5



Abbildung 9
 Vorzüge binationaler Freiwilligendienste

5

Aus Sicht der bilateralen, im diesem Fall auch binationalen Freiwilligendienste wurden folgende Chancen und Vorzüge (am Beispiel des Deutsch-Französischen Ökologischen Freiwilligendienstes) genannt:

- Klar definierte Partnerschaften (Tandems) auf allen Ebenen des Freiwilligendienstes
- Zweisprachigkeit der Partner-Organisationen
- Gleichzeitiger Beginn des Dienstes, gemeinsame vier Seminareinheiten
- Klare interkulturelle und sprachliche sowie fachliche (z.B. ökologische, kulturelle, soziale) Elemente/Einheiten im Jahresverlauf
- Partizipatorischer Ansatz, z.B. in den Seminaren (Freiwilligen-Workshops) und durch eigene (auch grenzübergreifende) Projekte der Freiwilligen
- Persönliche pädagogische Begleitung seitens der Trägerorganisationen
- Zweisprachige Fortbildung der Einsatzstellenleiter*innen (turnusgemäß)

Folgende Problemstellungen wurden im Input aufgezeigt:

- Unterschiedliche, zzt. nicht harmonisierbare Förderung, d.h. Auswirkungen bzw. Ungleichheiten für Teilnehmende, Träger, Einsatzstellen (z.B. Eigenanteile)
- Unterschiedliche Ansprüche der Gesetzgeber bzw. Fördermittelgeber bzgl. der Qualitätsanforderungen des Freiwilligendienstes
- Komplizierte (versicherungs-)rechtliche Regelungen bei verschiedenen Diensten (z.B. Kranken- und Rentenversicherung)
- Unterschiedliche Bewerbungsverfahren und unterschiedliche Anzahl von Bewerbungen
- Ungleiche Anerkennungskultur

Die von den beiden Referenten eingebrachten Impulse wurden in der Kleingruppe intensiv diskutiert und teilweise präzisiert, wobei versucht wurde, die Vorzüge und Problemstellungen auf einer für möglichst viele Organisationen nachvollziehbaren Ebene zu behandeln.

Deutlich wurde, dass es zwischen den vorgestellten Freiwilligendienstprogrammen keinerlei Konkurrenzdenken gibt, sondern vielmehr großes Interesse, von den positiven wie negativen Erfahrungen des Anderen zu profitieren – dies war für die Teilnehmer*innen der Kleingruppe hilfreich bei der Übertragung auf eigene Programme.

Auch für die beiden Referenten haben sich durch die Kleingruppe neue Diskussionsfelder bezüglich der Entwicklung ihrer jeweiligen Programme ergeben. In diesem Sinne könnte auch – zumindest auf europäischer Ebene – über Pilotprojekte nachgedacht werden, die die Vorzüge der beiden Konzepte zu verbinden versuchen. Es bleibt zu diskutieren, inwieweit hierzu innerhalb des Programms Erasmus+ bzw. ab 2018 im Rahmen des neuen Europäischen Solidaritätskorps über „Strategische Partnerschaften“ oder den „strategischen europäischen Freiwilligendienst“ Ansatzpunkte bestehen.

Links:

<https://www.jugend-in-aktion.de/foerderung/leitaktion-1/europaeischer-freiwilligendienst/>

<https://www.jugendfuereuropa.de/news/category/242/>

www.dfoej.de

<https://volontariat.ofaj.org/de/>

5.4 »Welche Rolle spielen (Incoming-) Freiwilligendienste im Kontext von SDG 17? Auswirkungen auf zivilgesellschaftliche Zusammenarbeit, Transnationalismus und Nachhaltigkeit«

Angeleitet von Anne Akuété, *Brot für die Welt*, wurde in dieser Kleingruppe das Entwicklungsziel 17 (SDG 17: Globale Partnerschaft stärken) in den Fokus genommen und diskutiert, wie Incoming-Freiwilligendienste im Sinne globaler zivilgesellschaftlicher Partnerschaft Beiträge in Deutschland für die globale Entwicklung und Vernetzung leisten können. Der Austausch von Mensch zu Mensch ist zentral: Um „neue“ Weltansichten zu gewinnen, sind langfristige Investitionen in eine globale Vernetzung und Verständnis für ein globales Miteinander nötig. Dazu wurden Beispiele aus der Praxis mit Bezug zum SDG 17, wie gemeinsames (inter-)kulturelles Lernen und gemeinsame Zielformulierungen zur Stärkung von Partnerschaften, vorgestellt. Herausforderungen und Visionen wurden im nächsten Arbeitsschritt erarbeitet und konkrete Handlungsmöglichkeiten für Träger erwogen.

5



Abbildung 10 und 11 | Viel Austausch zu dem SDG 17

5

5.5 »Arbeitsmarktneutralität, Fachkräftemangel und Qualifizierungsmöglichkeiten – Potential und Instrumentalisierung von Incoming-Freiwilligen«

Das DRK-Generalsekretariat veröffentlichte im November 2016 in Zusammenarbeit mit den angeschlossenen Trägern die „DRK-Mindeststandards zur Arbeitsmarktneutralität in den gesetzlich geregelten Inlandsfreiwilligendiensten (FSJ und BFD)“. Sie gelten gleichermaßen für die Incoming-Freiwilligendienste. Mit den Mindeststandards sollen die Freiwilligendienst-Akteure bei der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsmarktneutralität unterstützt sowie die Qualität und Zukunftsfähigkeit der DRK-Freiwilligendienste gesichert werden. In der Broschüre werden Indikatoren beschrieben, die dabei helfen, die Arbeitsmarktneutralität in den Freiwilligendiensten zu gewährleisten. Download der Broschüre unter http://www.drk-wohlfahrt.de/uploads/tx_ffpublication/DRK-Mindeststandards_barrierefrei.pdf

Die Arbeitsgruppe diskutierte folgende Thesen unter der Moderation von *Matthias Betz, DRK Generalsekretariat*:

- Es besteht die Gefahr der Instrumentalisierung von Incoming zur Reduzierung des Fachkräftemangels.
- Die Motivation der beruflichen Orientierung kann die Rückkehrbereitschaft einschränken.
- Incoming ist grundsätzlich für alle Einsatzfelder geeignet.
- Incoming ist eine Chance zur Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung als „Nebenprodukt“ des arbeitsmarktneutralen Freiwilligendienstes.
- Arbeitsmarktneutralität ist auch für das Incoming gesetzlich vorgeschrieben.
- Mindeststandards unterstützen Träger und Einsatzstellen bei der Einhaltung und damit der Abgrenzung zur Niedriglohnbeschäftigung.

Im Anschluss wurden vor allem zwei Spannungsfelder identifiziert:

- Mögliche Unterforderung von qualifizierten Freiwilligen ← → Einhalten der Standards der Arbeitsmarktneutralität
 Folge: Möglicher Abbruch des Freiwilligendienstes, was nicht wünschenswert ist.
 - Spannungsfeld kann nur bedingt im Vorfeld bearbeitet werden.
 - Wenn schon frühzeitig Unzufriedenheiten auftreten, sollte die Einsatzstelle möglichst schon zu Beginn gewechselt werden.
 - Den Freiwilligen sollte genügend Raum für eigene Projekte eingeräumt werden.
 - Kommunikation zwischen Freiwilligen, Einsatzstelle und Träger ist essentiell: Das Spannungsfeld sollte immer wieder thematisiert werden und mit den Freiwilligen sollte gemeinsam eine Lösung gefunden werden.
- Incoming-Freiwilligendienste als Nachwuchsgewinnung ← → Motivation der Rückkehr der Freiwilligen
 - Nur dann, wenn auch von den Freiwilligen gewünscht; kein Drängen seitens der Einsatzstellen.
 - Aber: Eventuelle Engagementmöglichkeiten im Ehren- oder Hauptamt sollten frühzeitig, ggf. auch schon im Bewerbungsstadium bzw. der Anfangsphase des Einsatzes, thematisiert werden.

5.6 »Politische Bildung als (Pflicht-)Bestandteil der pädagogischen Begleitung in Incoming-Freiwilligen diensten? Fragen nach dem Sinn, möglichen Inhalten und dem Umfang«

Markus Maurer, Diakonie Hessen e.V. Ev. Freiwilligendienste

Die Kleingruppe, moderiert von Markus Maurer, Diakonie Hessen e.V. Ev. Freiwilligendienste, sammelte zum Einstieg Statements zur politischen Bildung im Rahmen von Freiwilligendiensten. Die anschließende Diskussion handelte sich zwischen den beiden Hauptargumenten entlang: Einerseits dass politische Bildung generell in der pädagogische Arbeit im Rahmen der Bildungstage der Trägerorganisationen kontinuierlich stattfindet und andererseits der Einmaligkeit und Ausschließlichkeit der politischen Bildung als neutrales Angebot des Staates im Rahmen der Bildungstage in den Bildungszentren des Bundes.

Folgende Diskussionspunkte sollen hier kurz angerissen werden (siehe Foto):

Schwierigkeiten in der politischen Bildung mit Freiwilligen:

- Verknüpfung Bildungszentrum und Träger: gemeint ist hier der Wunsch einiger Träger nach einem guten Übergang der non-formalen/informellen Bildungsangebote in der kontinuierlichen Begleitung und die Herausforderung, einen Übergang zum Seminar der Bildungszentren zu schaffen.
- Unterschiedliche Incoming-Programme: an Bildungszentren des Bundes begegnen sich Freiwillige aus der Süd-Nord-Komponente mit Incoming-Freiwilligen über den Regel-BFD. Es wurden die Ziele der Programme, die Motivation der Freiwilligen und die Ziele der Entsendepartner (v.a. hier in der weltwärts Süd-Nord-Komponente) diskutiert.
- Inklusive und exklusive Seminare: bei exklusiven Seminaren, nur für Incoming-Freiwillige, kann besser auf die Interessen der Teilnehmer*innen eingegangen werden. Inklusive Seminare bieten die Möglichkeit einer besseren Vernetzung und dem Austausch mit deutschen Freiwilligen, bergen aber auch die Gefahr, dass internationale Freiwillige mit ihren Themen auf der Strecke bleiben.

Herausforderungen in der Begleitung / politischen Bildung:

- Umgang mit apolitischen Freiwilligen: kein Phänomen von Incoming-Freiwilligen; Best-Practice-Austausch sollte unter Trägern angeregt werden.

5



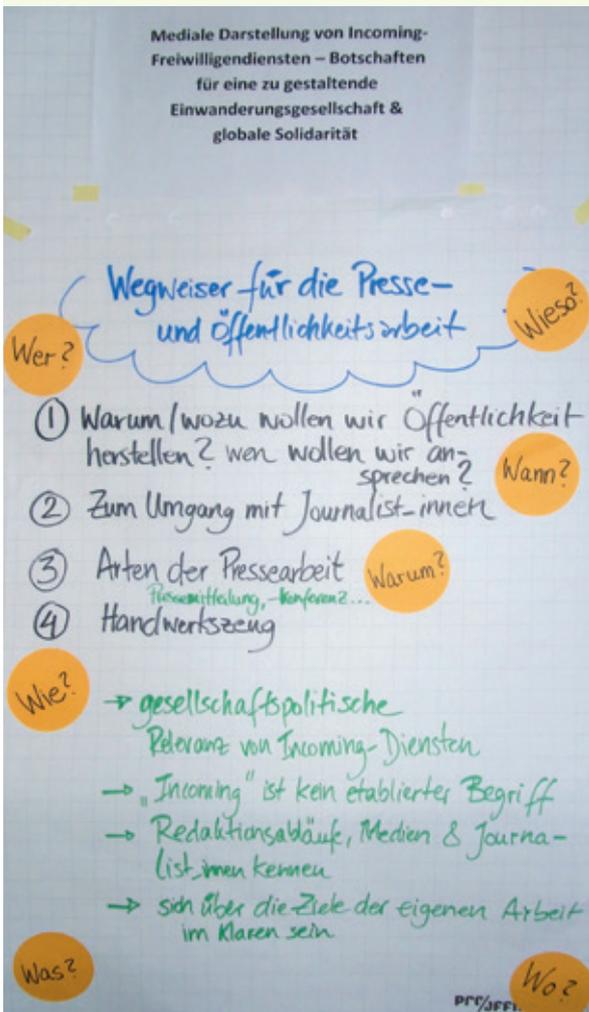
Abbildung 12 | Sammlung der Diskussionspunkte

5

- Unterschiedliche Hintergründe der Teilnehmenden: dies bezieht sich hauptsächlich auf die Interessen und Motivationen der Freiwilligen, einen Freiwilligendienst zu machen, als auch auf eigene Erfahrungen in der politischen Bildung. Viele Incoming-Freiwillige sind älter, erfahrener, politisch aktiver und beruflich gebildeter als deutsche Freiwillige.
- Neutralität: der Staat beansprucht eine neutrale Sichtweise auf die politische Bildung im Rahmen der Seminare in den Bildungszentren.
- Sprache und Zeitintensivität

Mögliche Themen politischer Bildung wurden gesammelt und notiert:

- Interkulturelle Kommunikation
- Grundwerte
- Rassismus
- Argumentationstraining
- (Kennen)lernen eigener Positionen
- Lernen, eine eigene Meinung zu bilden
- Kontroverse fördern



5.7 »Mediale Darstellung von Incoming-Freiwilligendiensten – Botschaften für eine zu gestaltende Einwanderungsgesellschaft und globale Solidarität«

Input: Canan Topçu, Journalistin

Die Sichtbarkeit von und das Wissen über Incoming-Freiwilligendienste sind außerhalb der aktiven Einsatzstellen und der Fachöffentlichkeit sehr gering. Bislang fehlt eine strategische Öffentlichkeitsarbeit der Einsatzstellen und Trägerorganisationen. Daher zielte der Workshop darauf ab, folgende Fragen zu beantworten:

- Wie kann ich meine Öffentlichkeitsarbeit für Incoming auf- und ausbauen?
- Wie können welche Medien für das Thema gewonnen werden?
- Wie verfasse ich gute Pressemitteilungen (über Incoming-Freiwilligendienste)?
- Welche Botschaften können durch Incoming in Bezug auf Migration und Integration in einer zu gestaltenden Einwanderungsgesellschaft gesendet werden?

Abbildung 13 | Verlaufsplan für die Kleingruppe

Die hier dargestellten Fragen und Hinweise geben einen Überblick über die unterschiedlichen Schritte und Bestandteile einer umfassenden Medienarbeit für Incoming-Freiwilligendienste wieder.

Verteilerpflege

- Haben wir einen gut gepflegten Verteiler, der zu uns passt?
- Ist unser Verteiler kategorisiert und aktuell?
- Wer kümmert sich in welchem System um den Verteiler?

Pressemitteilungen

- Wann ist der richtige Zeitpunkt für unsere Pressemitteilung?
- Gibt es einen aktuellen/brisanten Anlass?
- Mit welcher Frequenz verschicken wir Pressemitteilungen/-informationen?
- Stimmt der formale Aufbau?
- Liefert die Pressemitteilung interessante, prägnante und abdruckfähige Aussagen?
Gibt es Hintergrundinformationen?
- Ist die Pressemitteilung wirklich nötig oder würde ein Artikel auf der Homepage mehr Sinn haben?

Publikationen

- Wollen wir einen Newsletter? → Wenn ja: Zu welchem Zweck? Mit welcher Zielgruppe?
In welchem Rhythmus? In welchem Format?
- Haben wir die Ressourcen, professionell gestaltete Publikationen (Flyer, Broschüren, ...) zu gestalten?
- Für Broschüren: Haben die Informationen über einen längeren Zeitraum Bestand?
- Für Broschüren: Haben wir die Ressourcen fürs Verschicken?
Sowohl zeitlich als auch materiell?

Website

- Brauchen wir überhaupt eine Website oder reichen Social-Media-Auftritte?
- Welche Form soll unsere Website haben? Klassisch, Blog, ...?
- Gibt es einen Pressebereich?
- Wird hier ein eindeutiger Kontakt für die Presse genannt? (Telefon, Email)
- Wie oft aktualisieren wir die Informationen auf der Website?
- Gibt es einen Download-Bereich? (Fotos, Logos, ...)

Social Media

- Gibt es jemanden, die/der die Pflege der Social Media Kanäle dauerhaft und regelmäßig übernehmen kann?
- Gibt es ein Social Media Konzept?
- Wie gehen wir mit Kommentaren um? Moderieren wir unsere Seiten?
- Sind alle verwendeten Bilder urheberrechtlich einwandfrei?
- Lassen wir private Nachrichten zu? Wenn ja: Wer kümmert sich darum?

5

Veranstaltungen/Hintergrundgespräche

- Gibt es einen aktuellen Anlass?
- Stimmt der zeitliche Rahmen für die Vorbereitung? Den Termin?
- Haben wir die passenden Räumlichkeiten?
- Brauchen wir ein Catering?
- Handelt es sich um eine presseöffentliche Veranstaltung oder ein Hintergrundgespräch?
- Wie ist die technische Ausstattung vor Ort?
- Sind alle Referentinnen und Referenten mit einem evtl. Mitschnitt und dessen Veröffentlichung einverstanden? Ebenso das Publikum?
- Brauchen wir für unsere Veranstaltung eine Ausschlussklausel?
- Begleiten wir die Veranstaltung in den sozialen Netzwerken?
- Gibt es eine Nachbereitung auf unserer Website?

Presseanfragen/Interviews

- Wer kümmert sich um die zeitnahe Bearbeitung von Presseanfragen?
Wer kann im Namen der Organisation sprechen?
- In welchem Rahmen können wir selbst aktiv Interviews anbieten?
- Können Interviews in unseren Büros geführt werden?
- Gibt es Medien, denen wir keine Interviews geben?

Zur Vorbereitung eines Interviews

- Können wir einen Interview-Fahrplan abfragen?
- Bestehen wir auf eine Freigabe unserer Zitate?
- Wie ist der zeitliche Rahmen?

Zur Nachbereitung

- Ist es möglich, einen Mitschnitt/ein Belegexemplar zu erhalten?
- Bei Fototerminen: Ist es möglich, Fotos für den eigenen Gebrauch zu erhalten?
Zu welchen Konditionen?
- Können wir den Artikel/Beitrag/... über unsere Kanäle teilen?

Dokumentation

- Haben wir einen Alert für unsere Organisation eingerichtet?
- Auf welche Weise dokumentieren wir die Ergebnisse unserer Pressearbeit?
- Brauchen wir eine Dokumentation für unsere Geldgeber?

Vernetzung/Präsenz

- Welche Veranstaltungen können wir nutzen, um unsere Themen zu verbreiten?
- Können wir eigene Materialien mitbringen und verteilen?
- Brauchen wir Visitenkarten?

WIE SCHREIBE ICH EINE PRESSEMITTEILUNG?

Grundsätzlich sollte eine Pressemitteilung oder Presseinformation nur verschickt werden, wenn es einen aktuellen oder brisanten Anlass gibt. Das können aktuelle Ereignisse, Entwicklungen aus dem eigenen Netzwerk, Empfehlungen oder Berichte internationaler Gremien, Forschungsergebnisse oder rechtliche Entwicklungen sein, ebenso Jahres- oder Gedenktage (in dem Fall mit entsprechendem Vorlauf und ggf. Sperrfrist-Vermerk verschicken). Wichtig ist, dass die Pressemitteilung nicht zu spät nach dem aktuellen Anlass verschickt wird, um noch Berücksichtigung zu finden.

Zum Aufbau der Pressemitteilung

- Aussagekräftige Überschrift, die neugierig macht
- Evtl. erläuternde Unterzeile mit Datum
- Zu Beginn des Textes: Ortsmarke (z.B. Berlin, Frankfurt, Leipzig, ...)
- Leadsatz mit Nachrichten Kern: Wer? Was? Wann? Wo? (evtl. Wie? und Warum?)
- Hintergründe, Zusammenhänge, Ursachen („Wer und was noch?“, „Wie und warum?“) mit prägnanten, druckfähigen Zitaten – auch „Zahlgewitter“ (Statistiken, quantitative Entwicklungen) bieten sich an
- Abbinde zum Netzwerk/der eigenen Organisation

Zum Format der Pressemitteilung

- Plain Text
- Absätze
- Schriftgröße 12 pt
- Zeilenabstand 1,5
- einfache, gut lesbare Schrift (Arial, Verdana, Calibri)

Zum Versand der Pressemitteilung

Wie und wann?

- Per Email an den themeninteressierten Presseverteiler verschicken (nicht wahllos)
- Montage und Freitage vermeiden – wegen der Redaktionsplanungen eignen sich Dienstag bis Donnerstag vor 10 Uhr am besten zum Versand
- Zwischen 16 und 18 Uhr ist für alle Arten der Kontaktaufnahmen oft ungünstig, weil in diesem Zeitfenster oft der hektische Redaktionsschluss liegt

Email-Aufbau

- Den Betreff lieber etwas länger gestalten, dafür mit verständlicher Kernaussage und gekennzeichnet als „PM“ (Beispiel für Betreff: „PM: Neue Welle der Gewalt: Organisation XY veröffentlicht Zahlen rechtsextremer Übergriffe für das erste Halbjahr 2016“)
- E-Mail-Text = Text der Pressemitteilung, ohne Anrede
- Pressekontakt muss gut auffindbar sein (Name, Telefon, E-Mail)
- Bilder im Anhang wegen der Dateigröße vermeiden – besser: Download-Link anbieten, unter dem Bildmaterial gleich in druckfähiger Qualität (min. 300 dpi) zu finden ist (wichtig: Bildrechte müssen geklärt sein!) → Bilder im Download-Bereich als JPEG/TIFF anbieten, Logo-Grafiken als PNG/EPS; bei Fotos Bildunterschriften mitliefern (wer oder was ist zu sehen)

5

- Anhang: evtl. PM noch einmal als gestaltetes PDF (mit Logo der Organisation) + Hintergrund-Infos als PDF (zur eigenen Organisation, Statistiken, Zahlen, Schaubilder, ...) – auf die Dateigröße achten!
- Beim Verschicken darauf achten, dass sich die Adressen aller Empfängerinnen und Empfänger im BCC-Feld befinden
- Pressemitteilungen können auch über die eigenen sozialen Netzwerke geteilt und auf Online-Portalen wie nachrichten.net, presseanzeiger.de, www.openpr.de, ... eingestellt werden. Grundsätzlich sollten sie auch zeitnah auf der eigenen Website (so vorhanden) veröffentlicht werden.

Die Sprache der Pressemitteilung

- So neutral und objektiv wie möglich schreiben
- Lesefreundlich (klar, kurz und verständlich) schreiben, Schachtelsätze und Füllwörter vermeiden
- Fachbegriffe, spezifische Abkürzungen und fremdsprachige Ausdrücke vermeiden. Wenn das nicht geht: erklären! (z.B. Die Abkürzung GMF steht für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Mit dem sozialwissenschaftlichen Begriff werden Einstellungen im Bereich Rassismus, Rechtsextremismus, Diskriminierung und Sozialdarwinismus beschrieben.)
- Aktiv statt Passiv, Substantivierungen vermeiden, z.B. lieber „Politiker*in XY rief über Medien dazu auf ...“ statt „Über die Medien wurde von Politiker*in XY dazu aufgerufen ...“ oder „Über die Medien erfolgte ein Aufruf von Politiker*in XY ...“
- Das Wichtigste zuerst: Zentrale Information gehört an den Anfang, weitere Ausführungen und Hintergrundinformationen folgen danach – Leser*innen verlieren schnell das Interesse, wenn sie den Nachrichten Kern zu lange suchen müssen. Darüber hinaus müssen Redakteur*innen häufig kürzen und fangen damit meist am Ende des Textes an.
- Geschlechtersensible Formulierungen benutzen, dabei allerdings berücksichtigen, dass Gendern in Form von *, _ oder I leider immer noch viele Leser*innen abschreckt.
- Auf diskriminierungssensible Sprache achten – hilfreich ist z.B. das Glossar der Neuen deutschen Medienmacher (<http://glossar.neuemedienmacher.de>).
- Ich-/Wir-Perspektive vermeiden: Vom eigenen Netzwerk/der eigenen Organisation lieber in der dritten Person sprechen „Der Verein XY hat es sich zur Aufgabe gemacht ...“ statt „Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, ...“, das wirkt objektiver und professioneller.
- Zeitliche Einordnung: Datum, Formulierungen wie „gestern“/„heute“ vermeiden, stattdessen Wochentage oder Datum

Die häufigsten Fehler

- Kein Nachrichtenwert
- Zu „werberisch“
- Keine Quellenangabe
- Kein Bezug zum*r Leser*in
- Ungenaue Überschrift
- Zu viele Anglizismen/unverständliche Fachbegriffe
- Zu komplizierte Sätze
- Sie- oder Du-Ansprache

PANEL

»Erfahrungen und Herausforderungen bei der Arbeit und im Alltag in Deutschland – aus verschiedenen Perspektiven«

Marie Bourgeais, aktuelle Freiwillige aus Frankreich; Ricky Solano, aktueller Freiwilliger aus Ecuador; Angelika Schuster, LebensWerkGemeinschaft gGmbH – Standort Sternhof; Merel Fuchs, IJGD Berlin

Am zweiten Tagungstag stand die Praxis mehr im Vordergrund mit dem Blick auf Chancen und Grenzen von Incoming-Freiwilligendiensten.

Einführend fand ein Podiumsgespräch mit *Marie Bourgeais (Diakonie Hessen e.V. Freiwilligendienste)*, *Ricky Solano (Internationaler Bund)*, *Angelika Schuster* und *Merel Fuchs* statt, die aus ihren Perspektiven von Erfahrungen berichteten und Herausforderungen bei der Inklusion der Freiwilligen in den (Arbeits-)Alltag beleuchteten.

Beim Rückblick auf ihre bisherige Arbeit mit Incoming-Freiwilligen benennen die Mitarbeiter*innen der Einsatzstelle und des Trägers als eines der wichtigsten Ziele die Förderung globaler Vernetzung. Sowohl die Arbeit in den Einsatzstellen als auch die Erfahrung, mit einer internationalen Gruppe ein Jahr zu verbringen, können dazu führen, dass Vorurteile und Stereotype bei allen Beteiligten durch neue Erfahrungen bewusst gemacht und aufgebrochen werden. Dabei können Gemeinsamkeiten zwischen Menschen verschiedener Länder und Kulturen entdeckt werden. Schuster berichtete, dass für die Bewohner*innen der Einrichtung durch die Incoming-Freiwilligen ein Stück „die Welt ins Dorf“ komme; Begegnungen in dieser Vielfalt seien sonst kaum möglich. Dass sich durch Freiwilligendienste, so Fuchs, auch Freundschaften über Grenzen hinweg entwickeln und daraus Interesse an und ggf. sogar Verantwortung für globale Themen resultieren können, ist eine große Chance für die internationalen Freiwilligendienste. Diese Prozesse sind aber keine Automatismen, sondern müssen begleitet und gefördert werden.

Rassismus- und Fremdenfeindlichkeitserfahrungen gehören zu vielen Incoming-Freiwilligendiensten dazu. Beim Podium berichtete Bourgeais von diskriminierenden und sexistischen Sprüchen. Diese seien oftmals scherzhaft gemeint, laute oft die Antwort, wenn man die Person



Abbildung 14
Diskussion zu Erfahrungen
und Herausforderungen

6

damit konfrontiere. Dass die Freiwillige das nicht in Ordnung findet, lasse die Menschen oftmals irritiert aber dennoch mit einem Lächeln zurück – nach dem Motto „Hab dich nicht so!“. Die Angst vor fremdenfeindlichen Übergriffen auf Freiwillige äußerte auch Schuster und erzählte, dass sie zu Beginn keine Schwarzen^{18|} Freiwilligen aufgenommen haben, weil sie sie schützen wollten. Doch die Erfahrungen zeigten, dass dies nicht funktionierte. Diskriminierende und/oder rassistische Situationen erlebten fast alle Incoming-Freiwilligen während ihrer Zeit in Deutschland, ergänzte Fuchs. Oft sei Rassismus in Gesprächen versteckt, zum Beispiel wenn jemand ungläubig auf eine togoische Freiwillige reagiere, die weiß, wie man eine Waschmaschine bedient. Solche und ähnliche Situationen passieren im Alltag immer wieder: in den Einsatzstellen, in den Gastfamilien/Wohngemeinschaften oder auch bei der pädagogischen Betreuung.

Rassismus komme nicht nur von weißen^{19|}, berichtete Solano. So habe er auch vereinzelt Rassismus durch Migrant*innen erfahren, ebenso wie er Erfahrungen von Zivilcourage gemacht und Menschen – ob bekannte oder unbekannte – erlebt habe, die in rassistischen und/oder diskriminierenden Situationen Partei für ihn ergriffen.

Freiwillige gehen unterschiedlich mit ihren Erfahrungen um: Einige belasten rassistische Situationen sehr, während andere über Rassismuserfahrungen hinwegsehen, weil es zu anstrengend ist, immer wieder darauf hinzuweisen oder sich überhaupt mit dem Thema auseinanderzusetzen. Manche Freiwillige besprechen ihre Erlebnisse und Erfahrungen mit ihren Praxisanleiter*innen in der Einsatzstelle, Vertrauenspersonen im Umfeld, mit anderen Freiwilligen oder den Referent*innen bei den Trägern. Offen über Diskriminierung, Rassismus und Sexismus zu sprechen und sich über politische Ansichten auszutauschen, ist wichtig – so der Tenor des Panels.

Um offen miteinander reden zu können, brauche es Vertrauen, welches zuvor aufgebaut werden müsse. Nicht jede*r Freiwillige*r ist es gewohnt, offen und direkt über Probleme oder auch rassistische oder diskriminierende Erlebnisse zu sprechen. Daher ist es in der Begleitung wichtig, über die Art und Weise der Kommunikation zu Beginn des Freiwilligendienstes zu informieren, Hürden (wie z.B. hierarchisches Denken, Gender und Alter) abzubauen und in der Begleitung von Freiwilligen immer wieder zum Gespräch einzuladen.

Auch Reflexionsmöglichkeiten sind wichtige Bestandteile einer intensiven pädagogischen Begleitung. Oft helfe es den Freiwilligen, einen Raum zu haben (einen so genannten geschützten Raum), in dem sie sich austauschen können. Empowerment-Workshops mit Trainer*innen, die selbst Rassismuserfahrungen gemacht haben, stellen eine weitere Möglichkeit innerhalb der Begleitseminare dar. Außerdem gibt es die Möglichkeit, Incoming-Freiwilligen Kontaktdaten von Beratungsstellen an die Hand zu geben, an die sie sich wenden können – so einige Empfehlungen aus dem Panel.

Wenn es um die Bewältigung von Herausforderungen von Incoming-Freiwilligen geht, spielt die Zusammenarbeit zwischen Einsatzstelle, Träger und ggf. Partnerorganisation eine große Rolle. Schwierigkeiten oder Probleme werden meist in Gesprächen mit Anleiter*innen, Mitarbeiter*innen in den Einsatzstellen/beim Träger oder mit Vertrauenspersonen genannt, da Freiwillige zu diesen Personen oft einen intensiven Kontakt haben. Probleme ernst zu nehmen und gemeinsam auf Situationen zu reagieren, sind das A und O in der Krisenbewältigung.

^{18+19|} Die Schreibweise und Nennung orientiert sich an aktuellen Diskussionen. (vgl. Sow 2008)

Sofern vorhanden sollten Mitarbeiter*innen der Partnerorganisation eingebunden werden, da sie die Freiwilligen durch die Auswahl und Vorbereitung gut kennen und dadurch in der Vermittlung von möglichen transkulturellen²⁰⁾ Unterschieden unterstützen können, auch dies ein Hinweis im Diskurs.

²⁰⁾ Zum grundlegenden Verständnis von Transkulturalität: Flechsig, Karl-Heinz (2000): Transkulturelles Lernen. Unter: <http://www.user.gwdg.de/~kflechs/iikdiaps2-00.htm>.

Einsatzstellenbesuche und Treffen mit den Einrichtungs- und/oder Praxisanleiter*innen bieten die Möglichkeit, seitens der Träger Vorurteile und Stereotype sowie Rassismus anzusprechen und hierfür zu sensibilisieren. Allerdings fehlt oftmals aufgrund enger Personalschlüssel in den Einsatzstellen für entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten und/oder mögliche Beratung die Zeit.

Insgesamt verweisen alle Podiumsteilnehmer*innen darauf, Rassismus im Kontext von Incoming-Freiwilligendiensten ernst zu nehmen und mit den beteiligten Akteur*innen darüber ins Gespräch zu kommen. Dabei sollte über mögliche Konsequenzen in der Begleitung der Freiwilligen und Gestaltung der Freiwilligendienste diskutiert und ggf. die Umsetzung angepasst werden.

6



Abbildung 15
Weiterer Austausch zu den Erfahrungen

KLEINGRUPPENDISKUSSION UND AUSTAUSCH

mit dem Fokus auf Umgang mit Rassismus und Erfahrungen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

Im Anschluss an das Panel diskutierten die Teilnehmer*innen gemeinsam mit Referent*innen über unterschiedliche Themen mit dem Schwerpunkt auf den Umgang mit Rassismus und Diskriminierung. Im Folgenden werden die Zusammenfassungen der sechs Kleingruppendiskussionen vorgestellt.

7

7.1 »Struktureller Rassismus – und was hat das mit Incoming-Freiwilligendiensten zu tun?«

Als Einstieg in die Arbeitsgruppe führten *Mariana Lo Sasso und Vincent Bababoutilabo (glokal e.V.)* anhand eines kurzen Inputs in das Thema „Postkoloniale Perspektive auf Süd-Nord-Freiwilligendienste“ ein. Die Abbildungen geben einen kurzen Einblick in die Definition.²¹

Der Kolonialismus ist zwar formal beendet, koloniale Kontinuitäten existieren jedoch immer noch – so sind sie auch Bestandteil der Süd-Nord-Freiwilligendienste:

- Süd-Nord-Freiwilligendienste brechen nicht automatisch mit der kolonialen Logik.
- In der Darstellung wird oftmals vermittelt, dass sich der Globale Süden durch die Erfahrung von Incoming-Freiwilligen im Globalen Norden weiterentwickelt, nicht umgekehrt.
- Es werden stereotype Bilder reproduziert über den „bedürftigen“ Süden und Deutschland als „perfektem“ Ort ohne Nennung von Ursachen und Hintergründen.
- Süd-Nord-Freiwillige treffen vermehrt auf strukturelle Hürden (z.B. Visaverfahren).

Nach dem Input und einer kurzen Diskussion führten die Referent*innen eine Praxiseinheit durch:

Die Teilnehmer*innen sollten in die Rolle von Berater*innen, die eine postkoloniale Perspektive einnehmen, schlüpfen, um eine Süd-Nord-Organisation zu unterschiedlichen Themen zu beraten. Aus dieser Rolle heraus stellten die Teilnehmer*innen kritische Fragen, die sie in Einzelarbeit auf Flipcharts notierten. Anschließend sollten die Teilnehmer*innen punkten, welche Fragen sie besonders wichtig finden.

Hier eine Auswahl der als besonders wichtig empfundenen Themen und Fragen:

- **Organisationsstruktur:** Wo sind Ressourcen verortet (Personal/Mittel)? Werden Entscheidungen gemeinsam mit den Partnern getroffen?
- **Organisationskultur:** Werden Wünsche/Forderungen als Störungen wahrgenommen? Wie transkulturell setzt sich die Organisation zusammen? Können Freiwillige in den Arbeitsbereichen tätig werden, die sie wirklich interessieren? Was passiert, wenn Mitarbeiter*innen Rassismus am Arbeitsort ansprechen?
- **Ziele, Werte, Konzepte:** Wer gibt die Ziele vor? Wer schreibt die Konzepte? Gibt es ein gemeinsames Verständnis über Rassismus? Wie werden Machtverhältnisse benannt?

²¹ Definitionen und Diskussionen zu Rassismus und Postkolonialen Perspektiven können u.a. hier nachgelesen werden:
www.mangoes-and-bullets.org;
„Das Märchen von der Augenhöhe“ von glokal e.V.:
<http://www.glokal.org/publikationen/das-maerchen-von-der-augenhoehe/>

7

Ist Augenhöhe mit Partnern aus dem Globalen Süden überhaupt möglich im Hinblick auf bestehende (finanzielle) Machtstrukturen? Wer definiert, was ein Freiwilligendienst sein soll? (s. Workshop am ersten Tag: Gegenseitigkeits-Debatten: Incoming-Freiwilligendienste zwischen Geben und Nehmen)

- **Partnerschaft und Netzwerkarbeit:** Wer bekommt Geld für ihre/seine Arbeit? Wer wird zu Partizipation eingeladen? Werden Forderungen aus dem Netzwerk von allen Akteur*innen gleichberechtigt in die (politische) Arbeit aufgenommen und wer definiert, was umsetzbar ist?
- **Bildungsarbeit (Zielgruppe, Inhalte, Personal, Sprache):** Was ist Bildung und wer gibt sie vor? Wer hat das letzte Wort über die Auswahl der Bewerber*innen? Haben Freiwillige Raum für Empowerment? Wie können Süd-Nord-Freiwillige Kritik ausüben?
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Für wen und zu welchem Zweck werden Artikel veröffentlicht? Wo und in welcher Sprache wird veröffentlicht? Welche Bilder werden gedruckt?

Nach der Praxiseinheit diskutierte die Gruppe die Frage, wie man in der eigenen Organisation rassistischen Strukturen begegnen kann. Dabei ist wichtig, sich immer wieder bewusst zu machen, dass es um echte Machtteilung geht. Um diese zu erreichen, muss das eigene Handeln immer wieder hinterfragt werden, kritische Fragen müssen zugelassen, Organisationsstrukturen aufgebrochen werden. Eine Frage, die nicht abschließend geklärt werden konnte, ist, welche Handlungsmöglichkeiten es in einem staatlich gelenkten Programm überhaupt geben kann.



Abbildung 16 und 17 | Definitionen von postkolonialen Perspektiven und Rassismus

7

7.2 »Begleitung und Empowerment von Freiwilligen«

Input: Nadja Hümpfer, weltwärts in Color

Empowerment bedeutet auf Deutsch Selbstermächtigung. Es steht in der Pädagogik im Gegensatz zur Unterstützung durch außenstehende Helfer*innen (Defizit-Ansatz) für (Selbst) Bemächtigung und (Selbst)Stärkung (vgl. Can 2015). Dies ist extrem wichtig, weil durch die Zuschreibungen „Helfer*in“ und „Hilfsbedürftige*r“ wieder Machtverhältnisse entstehen, die zur Reproduktion bereits erlernter Abhängigkeiten und Machtlosigkeit führt. Daher ist das Ziel von Empowerment, Gruppen, die in einer auf Kategorisierung aufbauenden Gesellschaft aufgrund der ihnen (von außen) zugewiesenen Kategorie entmächtigt und diskriminiert werden, durch gegenseitige Unterstützung und Partizipation Macht zurückzugeben. Schlussendlich soll Empowerment dazu führen, dass sich die Gruppe ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst wird, Ressourcen mobilisiert und sich gemeinsam für eine selbstbestimmte Lebensweise entscheidet. Um dies zu ermöglichen, ist es von großer Bedeutung, dass Empowerment auf Augenhöhe stattfindet. Dies kann nur erreicht werden, in dem Empowerment-Trainings (z.B. im Rahmen von Begleitseminaren) durch ebenfalls von der Diskriminierungsform Betroffenen angeleitet werden.

Empowerment-Trainer*innen sollten auf die Bedürfnisse der Gruppe eingehen und sich nicht als Leiter*innen sondern als Teil der Gruppe verstehen, der am Empowermentprozess teilnimmt. Damit ein Empowerment-Training sinnvoll durchgeführt werden kann, ist es wichtig, dass die Trainer*innen ausreichend geschult wurden, um mögliche Emotionen auffangen zu können, die während der Selbstreflexion hervorbrechen können.

Die Reflexion ist ein wichtiger Teil des Empowerments. Da die Betroffenen meist von Geburt an durch ein hierarchisch aufgebautes Herrschaftssystem ihre Machtlosigkeit „erlernt“ haben bzw. darin sozialisiert wurden, sind sie sich derer und noch viel weniger der Ursachen für diese selten bewusst. Daher steht an erster Stelle des Empowerments, die eigene Diskriminierung und vor allem deren Ursachen wahrzunehmen und klar benennen zu können. Erst danach ist es möglich, sich gemeinsam Strategien zur Veränderung der Verhältnisse zu überlegen.

Um Autonomie zurückzuerhalten, müssen nicht immer gleich direkt durchführbare Aktionspläne entwickelt werden. Genauso wichtig ist es, die Stärken der einzelnen und der Gruppe herauszuarbeiten und ein allgemeines Gefühl der Wertschätzung und des Willkommenseins aufzubauen. Da dies im Alltag meist schon nicht vorherrscht, kann dieser einfache (und eigentlich selbstverständliche) Schritt, schon enorm dazu beitragen, dass Teilnehmende gestärkt aus dem Empowerment-Training hervorgehen.

Um Empowerment auf Augenhöhe zu gewährleisten, sollte es in sogenannten geschützten Räumen stattfinden. Dies sind Räume, in denen alle Betroffenen sich mit einer Diskriminierungsform identifizieren und diese nachempfinden können. Dies ist wichtig, da nur so ein Raum des Vertrauens geschaffen werden kann, in dem sich die Menschen öffnen und ohne Angst vor diskriminierenden Nachfragen und Absprechen der eigenen Erfahrungen, von ihren Erleb-

nissen berichten können. Ein solcher Raum kann aber trotzdem von Hierarchie geprägt sein. Denn auch hier spielt die Intersektionalität eine große Rolle: Selbst wenn alle Teilnehmenden von Rassismus betroffen sind, wird es immer noch ein Machtungleichgewicht zwischen den Gendern, der sexuellen Orientierung oder der Klasse geben. Dies darf bei der Durchführung eines geschützten Raumes nie außen vor gelassen werden.

Innerhalb der geschützten Räume können verschiedene Methoden durchgeführt werden. Die Selbstnarrative oder biographische Arbeit erlaubt es den Teilnehmenden, ihre Geschichte und Erfahrung selbst erzählen und interpretieren zu können. Ebenfalls hilfreich kann das Nachspielen von verletzenden Situationen durch szenische Arbeit sein. Um die eigenen Ressourcen zu mobilisieren und zu bestärken, ist der Zugang zu (machtkritischem) Wissen ein weiterer Aspekt des Empowerment. Er erlaubt den Teilnehmenden auch nach dem Workshop weiter zu arbeiten und sich zu informieren.

Generell muss Empowerment immer als ein Prozess gesehen werden, der auch nach einem Seminar im Rahmen der individuellen Begleitung der Freiwilligen fortgeführt wird – sei es auf folgenden Treffen, Seminaren oder im privaten Austausch mit anderen.

Weitere Aspekte, die im Workshop diskutiert wurden bezogen sich auf:

- white splaining^{22]}: In der Begleitung von Incoming-Freiwilligen sind oftmals weiße^{23]} Pädagog*innen eingesetzt. Um nicht in die Falle eines white splaining zu geraten und dadurch Rassismen zu reproduzieren, sollten sie daher keine Empowerment-Trainings durchführen bzw. Empowerment-Elemente in der Begleitung der Freiwilligen übernehmen.
- Power Sharing (vgl. Rosenstreich 2006): Selbstreflektion spielt auch bei weißen Pädagog*innen eine überaus wichtige Rolle: Es ist unverzichtbar, dass weiße Pädagog*innen Verantwortung übernehmen, in dem sie die eigenen normalisierten Machtpositionen reflektieren sowie die Involviertheit erkennen. Dann werden Privilegien, Ressourcen bzw. Macht genutzt, geteilt und abgegeben.

7.3 »Pädagogische Begleitung von Freiwilligen – Chancen und Herausforderungen«

In unserem Austausch wurde deutlich, dass Trägermitarbeiter*innen in ihren Rollen als zuständige Kolleg*innen für internationale Freiwillige und zugleich als Begleiter*innen für diese Freiwilligen oftmals in einer Doppelrolle stecken und dass es wichtig ist, beiden Rollen sehr klar nachzukommen: Eindeutige Vorgaben und Pflichten von Seiten des Trägers wie auch eventuelle programmspezifische Anforderungen sollten von den zuständigen Kolleg*innen klar gesetzt und den Freiwilligen kommuniziert werden. So kann ein Rahmen entstehen, der allen Beteiligten Klarheit und Orientierung bietet und z.B. das Verhalten von Freiwilligen am Arbeitsplatz und in der Freizeit regelt und orientiert. Zugleich ist es als Begleiter*in wichtig, sich den Freiwilligen als Vertrauensperson anzubieten und in diesem Sinne für die Freiwilligen da zu sein. Hier handelt es sich um ein (Beziehungs-)Angebot, das genutzt werden kann und von verschiedenen Freiwilligen sehr unterschiedlich genutzt wird.

^{22]} White splaining beschreibt die paternalistische Unterweisung von PoC bezüglich was und was nicht als rassistisch angesehen werden sollte. Durch diese Unterweisung demonstrieren weiße ihren eigenen Rassismus. (vgl. Urban Dictionary 2017)

^{23]} Die Schreibweise und Nennung orientiert sich an aktuellen Diskussionen. (vgl. Sow 2008)

7

Eine weitere Frage, in der von *Rachel Eltrop, fid-Service- und Beratungsstelle für Internationale Freiwilligendienste in der AGEH*, moderierten Gruppe, stellte sich für die verantwortlichen Kolleg*innen angesichts der Fülle von anfallenden Aufgaben: Übergreifende logistische bis kleinteilige organisatorische Fragen wie Behördengänge und alltagspraktische Hilfen, z.B. bei ersten Wegen zwischen Arbeitsplatz und Wohnung, summieren sich. Das Mitwirken von Pat*innen wird hier oftmals als unterstützendes Modell herangezogen. Zum Gelingen des Patenschaftmodells ist es dringend geboten, die Rolle der Pat*innen sowie die Grenzen ihrer Verantwortung zu klären und allen Akteur*innen deutlich zu machen, damit keine Lücken im Begleitnetzwerk entstehen und Kompetenzen und Rollen nicht überschritten werden.

Auch in der Seminararbeit stehen die zuständigen Kolleg*innen und Begleiter*innen internationaler Freiwilliger vor vielen Fragen: Wie kann eine Integration von Pflichtmodulen bei gleichzeitigem Fordern und Fördern der Eigenmotivation der Freiwilligen gelingen? Beim Zusammenspiel von Freiheit und Pflichtmodulen spielt laut Erfahrung der Kolleg*innen in den Seminaren auch die Zusammensetzung der Teilnehmer*innengruppe eine große Rolle.

Für die Seminararbeit wie auch für viele andere Bereiche wurde der kollegiale Austausch sehr geschätzt und Fortsetzungen sind erwünscht. Festzuhalten bleibt zudem die Frage der Leistbarkeit der umfassenden Anforderungen und Aufgaben, mit denen sich Verantwortliche und Begleiter*innen internationaler Freiwilliger konfrontiert sehen, gerade wenn der Stellenumfang dafür begrenzt ist.

7.4 »Zusammenarbeit mit Einsatzstellen«

Die Kleingruppe, moderiert von *Anja Wolf, ICJA Freiwilligendienst weltweit*, beschäftigte sich mit dem Thema „Zusammenarbeit mit Einsatzstellen“. Dazu wurden Herausforderungen, Ideen und Wünsche gesammelt und diskutiert:

Herausforderungen

- Kontaktaufnahme mit den Praxisanleiter*innen der Freiwilligen in den Einrichtungen, wenn zu Beginn mit der Leitung bzw. Personalabteilung die Absprachen getroffen wurden
- Geringe Zeitkapazität bei den Praxisanleitungen in den Einrichtungen für die Begleitung der Freiwilligen
- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen in Einrichtungen für die Belange von Incoming-Freiwilligen braucht Zeit, Vertrauen und eigene Bereitschaft
- Erfahrungen der Freiwilligen werden nicht immer ernstgenommen
- Zielsetzung der Einsatzstelle nicht unbedingt Zielsetzung des Trägers, der Freiwilligen bzw. des Programms
- Einsatzstellen mit Wohnraum finden ist schwierig
- Wettbewerb zwischen Trägern um geeignete Einsatzstellen
- Keine Auswertung der Erfahrungen durch die Einsatzstellen (trotz vertraglicher Vereinbarung)

Ideen für die Zusammenarbeit mit Einsatzstellen

- Mitarbeiter*in des Trägers läuft ein paar Stunden mit Freiwilligen mit
- Kollegialer Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeitenden mit Erfahrung mit Incoming-Freiwilligen und solchen, die noch keine oder geringe Erfahrungen haben, auch einsatzstellenübergreifend
- Rückmeldebogen für Freiwillige über die erste Woche in der Einrichtung mit der Möglichkeit, um Kontaktaufnahme zu bitten (Versand an Träger)
- Praxisworkshops für Einsatzstellenvertreter*innen
- Besondere Angebote für „neue“ Mitarbeitende in Einrichtungen, die mit Incoming-Freiwilligen zu tun haben
- Weiterbildungsangebote der Zentralstellen/Verbünde für Einsatzstellen öffnen
- Trägerübergreifende Anleiter*innenschulung
- Gemeinsame Schulung für Freiwillige und Anleiter*innen zum Thema Kommunikation etc.
- Mentor*innen der Träger können als Brücken zur Praxisanleitung in den Einsatzstellen dienen

Wünsche

- Mehr finanzielle Mittel für die Beratung und Begleitung von Einsatzstellen
- Mittel für Einsatzstellenkonferenzen
- Strukturen, die den Einsatz von internationalen Freiwilligen begünstigen

Fazit

Eine gute Kooperation zwischen Freiwilligen und Einsatzstelle sowie dem Träger ist der Schlüssel für einen erfolgreichen Dienst in Deutschland. Es wurde jedoch deutlich, dass die Zusammenarbeit mit Einsatzstellen viele Ressourcen auf Seiten der Träger kostet und es immer wieder zu Missverständnissen kommen kann. Insbesondere bei großen Einsatzstellen sind erste Ansprechpersonen nicht immer die Praxisanleitenden. So besteht viel Kommunikationsbedarf und Absprachen erreichen nicht immer die relevanten Personen. Perspektivisch könnte durch intensive Kommunikationswege, Weiterbildungen und gemeinsame interkulturelle Reflexionstreffen die Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten verbessert werden.



Abbildung 18 und 19
 Ergebnisse der Kleingruppe
 Zusammenarbeit mit Einsatzstellen

7.5 Seminararbeit mit Freiwilligen interkulturell – was heißt das praktisch?

Heterogenität unter Freiwilligen bedeutet u.a. in der Seminararbeit, verschiedene Angebote zu machen und Seminare ansprechend zu gestalten, um diese Vielfalt zu erreichen. Im Workshop, der von Clemens Antoni, BAFzA Bildungszentrum Bad Staffelstein, und Bernhard Kreft, Diakonisches Werk ev. Kirchen in Niedersachsen e.V., angeleitet wurde, teilten die Teilnehmer*innen ihre Erfahrungen und diskutierten mögliche Rahmenbedingungen, die z. B. bei der Zusammen-

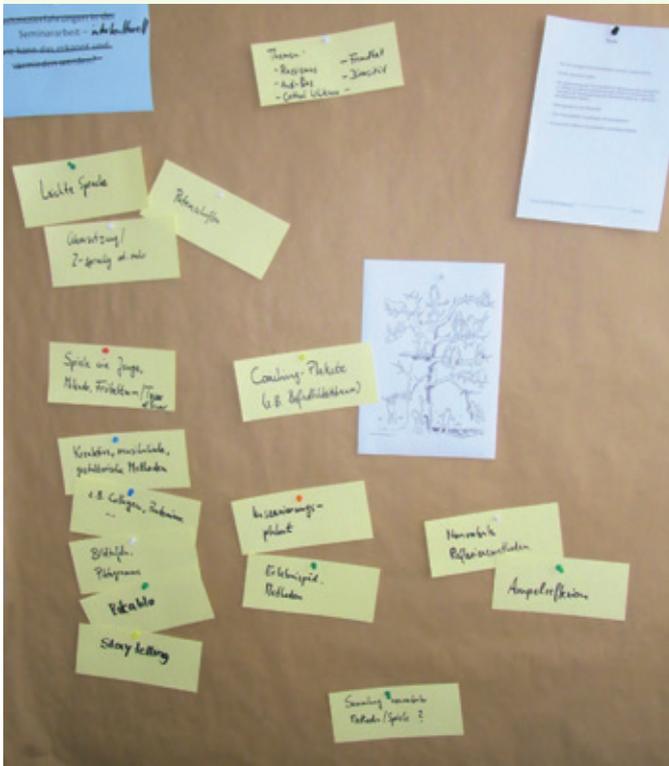


Abbildung 20 | Zu beachtende Aspekte für die Seminarplanung

setzung der Gruppe und Auswahl von Teamer*innen berücksichtigt werden sollten.

Aspekte, die es aus den Erfahrungen der Teilnehmer*innen bei der Planung von Seminaren zu beachten gilt, sind:

- In der Anleitung und in Gesprächen wird eine leichte, verständliche Sprache verwendet, ggf. können Patenschaften für Übersetzungen gebildet werden.
- Bei der Methodenauswahl werden kreativ-gestalterische, musikalische, erlebnispädagogische und/oder visuelle Elemente eingesetzt, wie z.B. Piktogramme oder Bildtafeln, Collagen oder Pantomime. Non-verbale Methoden sind auch für die Reflexion hilfreich.
- Bei der Themenauswahl sollten die Reflexion der interkulturellen (Lern-)Erfahrungen, der Erfahrungen mit der Tätigkeit, der Einsatzstelle und mit der eigenen Persönlichkeit in fremden/ungewohnten Situationen und in Begegnungen mit anderen sowie transkulturelle Verständigung und Umgang mit Vielfalt berücksichtigt werden.
- Es sollte Raum für eine Auseinandersetzung mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen und Empowerment geben.

7.6 Was sollten wir in die Gesellschaft insgesamt an Erfahrungen einbringen und wo können/wollen/sollen wir etwas bewegen?

Jan Gildemeister, Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e.V. (AGDF)

Einführend wurde die Frage gestellt, welchen Beitrag Internationale Freiwilligendienste angesichts der gesellschaftspolitischen Probleme in Deutschland, aber auch in Europa und letztlich weltweit – Stichworte wachsender Nationalismus, Rechtspopulismus verbunden mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – für die Stärkung von Demokratie und Menschenrechten leisten können. Die Frage bezieht sich dabei auf die Träger als Teil der Zivilgesellschaft allgemein und auf deren Freiwilligendienst-Programme (Incoming).

In der Diskussion wurde deutlich, wie wichtig es angesichts der Spaltung der Gesellschaft in Deutschland ist, persönliche Begegnungen zu ermöglichen und zu fördern, gerade auch mit „Fremden“. Zudem sollen die Freiwilligen dazu angeregt und ermutigt werden, (ihre) Verantwortung zum Wohle anderer in die Gesellschaft einzubringen. Dabei ist zentral, hierfür ein Verantwortungsbewusstsein zu wecken, die Eigenmotivation jeweils individuell zu fördern, um letztlich das vorhandene Potential zu erschließen. In der Praxis fehlen hierfür vielfach die Ressourcen, um die Ideen (alle) umzusetzen:

- Die Verknüpfung der Rückkehrenden untereinander
- Die Rückkehrarbeit in den Herkunftsländern – Förderprogramm und Einsatzländer übergreifend
- Dafür die Partner stärker in den Blick nehmen
- Die Freiwilligen mit ihren jeweiligen Interessen auf allen Ebenen (Träger, Einsatzstelle etc.) begleiten und beraten, vor allem zum Ende ihres Dienstes

Neben Ressourcen ist auch die entsprechende Expertise notwendig. Es sollte ein Zeitraum von drei bis fünf Jahren nach dem Dienst in den Blick genommen werden. Welche Wirkung der Freiwilligendienst als solcher hat, ist auf der individuellen Ebene kaum messbar. Auch wenn es hierzu vorwiegend nur Hypothesen gibt, ist eine Investition in Freiwilligendienstprogramme notwendig.

Um Incoming-Programme bekannter zu machen und deren Wirkung zu erhöhen, bedarf es mehr Öffentlichkeitsarbeit, beispielsweise Single Storys. Gewünscht wird von den Teilnehmenden mehr politischer Rückhalt für die interkulturelle Arbeit und das Engagement gegen Rassismus: mehr Courage, eine klare Haltung und auch mehr Unterstützung. Die Träger können selbst Artikel für Medien verfassen, aber dies hat eine zu geringe Reichweite.

Es wurde die Frage aufgeworfen, welchen Beitrag die Freiwilligendienste leisten können, ein Denken in „Sparten“ zu verringern und diejenigen in die Gesellschaft hinein zu holen, die real und in ihrer eigenen Wahrnehmung abgehängt wurden. Die Stärke liegt dabei in der Arbeit „im Kleinen“ – bei allerdings geringen Ressourcen. Zudem könnten Diskurse zwischen Incoming-Freiwilligen und politisch Verantwortlichen gefördert werden. Incoming-Freiwillige sollten auch an Diskussionen zur Anerkennungskultur oder bei Jubiläen (von BFD, FSJ, weltwärts) einbezogen werden.

Wichtig ist die Abgrenzung der internationalen Freiwilligen von den Geflüchteten, die einen Dienst leisten, bezüglich Motivation und Setting. Wenig hilfreich sind zu enge Anforderungen an Einsatzstellen im weltwärts-Programm im Sinne von „entwicklungspolitisch wirksam“. Wichtig ist hingegen die Einbeziehung der Partner, die häufig die Freiwilligen aussuchen und vorbereiten und für die Reintegration und Rückkehrarbeit (im Rahmen ihrer Ressourcen) zuständig sind.

Weiter wurde über verschiedene Möglichkeiten von Brot für die Welt berichtet: Ein Reintegrationsprogramm von in Deutschland Studierenden in ihren Herkunftsländern, bei dem die Zielgruppe erweitert werden könnte, sowie Stipendienprogramme.

Konkret angeregt wurde ein Forschungsprojekt ins Leben zu rufen, um herauszufinden, was Incoming-Freiwillige nach ihrem Dienst machen und welche Wirkung sie drei bis fünf Jahre hinterher als „Change Agents“ in einem größeren gesellschaftspolitischen Kontext erzielen. Hierfür müsste zunächst eine Skizze und dann ein Antrag bspw. für DFG-Mittel erstellt werden. Vom AKLHÜ wurde darauf hingewiesen, dass sie sich gern als Fachstelle für Forschungsvorhaben im Bereich zivilgesellschaftlicher Personaldienste weiterentwickeln und entsprechend vom BMZ unterstützt würden. Es wird auf die DEval-Studie zu weltwärts hingewiesen (zu Nord-Süd).

PANEL

»Austausch und Diskussion mit Vertreter*innen aus Politik und Ministerien zu auf der Fachtagung thematisierten Fragestellungen«

Birgitt Hombeck, BMFSFJ; Markus Koob, CDU; Johannes Lauber, BMZ; Kordula Schulz-Asche, Bündnis 90/Die Grünen; Jan Gildemeister, AGDF e.V. und Martin Schulze, Evang. Freiwilligendienste gGmbH

8

Den Abschluss der Fachtagung bildete eine Gesprächsrunde über die Chancen und Herausforderungen von Incoming-Freiwilligendiensten mit Bundestagsabgeordneten und Vertreter*innen der beiden für die In- und Auslandsfreiwilligendienste zuständigen Bundesministerien für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). An der Diskussion nahmen die beiden Mitglieder des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Kordula Schulz-Asche (Bündnis 90/Die Grünen*; zugleich Sprecherin des Unterausschusses Bürgerschaftliches Engagement) und *Markus Koob (CDU)* und als Vertreter*innen der Ministerien *Birgitt Hombeck (BMFSFJ)* und *Johannes Lauber (BMZ)* teil. Ergebnisse und Fragen aus der Tagung wurden von *Jan Gildemeister (Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden)* und *Martin Schulze (Evangelische Freiwilligendienste)* eingebracht.

In der ersten Fragerunde standen die politischen Positionen und Planungen der verschiedenen Beteiligten in Bezug auf Incoming-Freiwilligendienste im Vordergrund.



Abbildung 21 | Politische Debatte

Laut Koob habe die internationale Jugendarbeit einen hohen Stellenwert für die Bundestagsfraktion CDU/CSU und die bisherigen Erfolge sollen fortgeschrieben werden. Ebenso sei die Sicht auf die Freiwilligendienste, v.a. den Bundesfreiwilligendienst (BFD) und das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ), positiv. Bisher sei Incoming an sich nicht so stark präsent gewesen wie die Inlands- und Auslandsdienste, doch sei hier eine Veränderung wahrnehmbar, so z.B. zur notwendigen Lösung von Visafragen. Die Arbeit der Träger in diesem Bereich werde wertgeschätzt, es werde versucht, Herausforderungen anzugehen und Fragen zu benötigtem Mittelbedarf wahrzunehmen.

Schulz-Asche ergänzt, dass Incoming-Freiwilligendienste als ein Thema politisch gesehen werden, so auch durch die zweimalige Behandlung im Unterausschuss Bürgerschaftliches Engagement. Im

Wahlprogramm von Bündnis 90/Die Grünen seien die Freiwilligendienste aufgenommen mit dem Ziel, allen jungen Menschen in Deutschland einen Freiwilligendienst zu ermöglichen;

dies konkret mit massivem Platzausbau, verstärkter pädagogischer und individueller Betreuung und Trägerschaft in der Zivilgesellschaft. Incoming sei kein eigener Schwerpunkt, könne aber mitgedacht werden. Teil hiervon sei dann, die Zusammenarbeit mit internationalen Partnern zu stärken und zu überlegen, wie ein Einwanderungsgesetz, inklusive Incoming-Freiwilligendienste, gestaltet werden könnte.

Die Süd-Nord-Komponente des weltwärts-Freiwilligenprogramms wurde 2013 gestartet; bei der Auftaktveranstaltung durch den Bundesminister Dr. Gerd Müller (BMZ) habe dieser bekundet, einen kontinuierlichen Aufwuchs zu ermöglichen. So wurden die zunächst 100 Plätze gesteigert auf derzeit 471 mit dem Ziel 800 im Jahr 2018. Das BMZ erfülle, so Lauber, viele Punkte der Forderungen für Incoming-Freiwilligendienste des Gesprächskreises Internationale Freiwilligendienste (GIF) wie Erhöhung der Platzzahl und der Grundfinanzierung sowie Erstattung von Incoming-spezifischen Kosten. Zusammenarbeit ist mit Ländern der DAC-Liste²⁴) möglich. Das BMZ arbeite an bestehenden Visa-Herausforderungen und sehe als erste Priorität, die Süd-Nord-Komponente auch zukünftig abzusichern. Hierbei werde derzeit gemeinsam mit den Trägern nach einer guten Lösung für nach 2019 gesucht; bis dahin läuft die verlängerte Pilotphase, die in Kooperation mit BFD durchgeführt wird.

Das BMFSFJ ermöglicht der weltwärts Süd-Nord-Komponente die Nutzung des BFD mit bis zu 800 Plätzen. Daneben gibt es im BFD, FSJ und FÖJ (Freiwilliges Ökologisches Jahr) eine erhöhte Förderung für Incoming-Freiwillige mit 100 Euro zusätzlich, die z.B. zur Unterstützung des Spracherwerbs eingesetzt werden können. Hombeck stellt zudem das Projekt „INGLOS“²⁵) , im Rahmen des FSJ, vor. Hieran nehmen 20 Freiwillige teil und es werden Unterkunftskosten sowie Vor- und Nachbereitungskosten im Ausland mit gefördert. Im Normalfall sei die Finanzierung solcher Kosten nicht möglich; hierzu seien erst gesetzliche Veränderungen nötig. Dies könne nur politisch erreicht werden. Daneben sei das BMFSFJ noch im Europäischen Freiwilligendienst (EFD) aktiv.

In der zweiten Runde wurden einzelne Themen und Ergebnisse der Tagung von zivilgesellschaftlicher Seite zusammengefasst vorgestellt und danach mit allen diskutiert:

■ **I. Rechtliche Hürden für den Freiwilligendienst in Deutschland abbauen und Anschlussoptionen erleichtern**

Incoming-Freiwilligendienste wirken sich auf die deutsche Gesellschaft ebenso wie auf die Herkunftsländer aus, im Kleinen auf die beteiligten Organisationen, Einsatzstellen und Personen, aber auch auf die Gesellschaften selbst (s. Vortrag S. 7). So zeigten Ergebnisse aus der Migrationsforschung, dass gute Integration im Einsatzland auch förderlich für ein Engagement im Herkunftsland sei. Dies bestätigten auch Beispiele aus der Praxis der Träger. Die Diskurse um Sicherheit und Abschottung der Außengrenzen können gelingende Integration erschweren



Abbildung 22 | Diskussion mit Publikum

²⁴) Zuordnung zu Ländern, die das Development Assistant Committee (DAC) der OECD festlegt. Mittel der Official Development Assistance (ODA) müssen als Hauptziel die Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung von Ländern des globalen Südens haben.

²⁵) Von 2015 bis 2017 wurden im vom BMFSFJ geförderten Projekt FSJ INGLOS die Rahmenbedingungen für ein ausreichend finanziertes Incoming-Programm getestet. Erste Ergebnisse wurden bereits veröffentlicht.



und Rassismus fördern. Daneben scheint die restriktive Visa- und Aufenthaltspraxis ein Ergebnis dieser politischen Diskussionen zu sein. Trotz bekannter rechtlicher Regelungen erweist sich der Zugang zu einem Aufenthaltstitel für einen Freiwilligendienst als ein großes Hindernis für geschätzt ein Drittel der potentiellen Freiwilligen. Komplizierte und langwierige Terminfindungsprozesse zu Vorstellungsgesprächen in den Botschaften und Schwierigkeiten beim formellen Nachweis der Rückkehrbereitschaft sind zwei der größten Hürden.

Neben der Erweiterung von Sprachkenntnissen, interkulturellem Lernen und beruflicher Orientierung können Incoming-Freiwilligendienste ein Sprungbrett für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz sein – für diesen Schritt nach einem Freiwilligendienst sind jedoch Hürden (z.B. bezogen auf den Aufenthaltstitel) vorhanden. Hier sollte ein leichter Zugang erreicht und den jungen Menschen, bei Interesse, eine weitere (formale) Bildung ermöglicht werden, um ihrem Bedarf und ihrem individuellen Interesse nach weiterem Lernen gerecht zu werden – und dies nicht durch aufenthaltsrechtliche Herausforderungen erschwert bzw. verhindert werden.

Der Forderung, den Zugang für Aufenthaltstitel für einen Freiwilligendienst zu erleichtern, stimmt Schulz-Asche zu: „Es braucht gute Regelungen, um Incoming-Freiwilligen den Weg nach Deutschland zu ermöglichen und ihnen die Wahlfreiheit über ihren Lebensort zu gestatten.“ Politisch könne dies z.B. durch Aufnahme von Incoming-Freiwilligendiensten in ein Einwanderungsgesetz erfolgen. Und Koob sieht die interkulturellen Lernmöglichkeiten im Mittelpunkt: „Incoming bietet allen Beteiligten die Möglichkeit, positive und nachhaltige Erfahrungen zu machen, die im privaten und gesellschaftlichen Umfeld wirken“. Er fände einen einheitlichen Umgang in der Visapraxis wichtig.

Aus dem Publikum wird ergänzt, dass die Visapraxis im Europäischen Freiwilligendienst (EFD) gut funktioniere, da dort das Programm den Visaerhalt mit sich stelle. So bestehe die EU-Einreise-Richtlinie, in die der EFD aufgenommen wurde. Auch andere Freiwilligendienstformate, wie privatrechtlich geregelte, sollten von dieser Richtlinie mit profitieren. Die Dienste sind oft qualitativ ebenso hochwertig wie der EFD und werden durch die gleichen Träger angeboten.

■ II. Förderung für Incoming-Freiwilligendienste erhöhen

Insgesamt sind die Incoming-Freiwilligendienste ein wachsendes Feld und kosten viel Geld. Das Modellprojekt INGLOS (Süßenguth 2017) zeigt, dass es hilfreich und wichtig ist, wenn Zusatzkosten der pädagogischen Begleitung, Unterkunfts- und Verpflegungskosten sowie Kosten der Vor- und Nachbereitung im Herkunftsland teilweise übernommen werden. In den Regelprogrammen BFD und FSJ sind die Mittel auf den zusätzlichen Förderbedarf für die pädagogische Begleitung (Sprachkurse, höherer Begleitschlüssel) begrenzt (100,- Euro je Monat); Sonderprogramme wie der EFD und weltwärts Süd-Nord-Komponente sind ebenfalls nicht ausreichend finanziert bzw. richten sich nur an die Zusammenarbeit mit spezifischen Ländern. Es gibt den Wunsch, zukünftig möglicherweise eine Parität zwischen Aufnahme und Entsendung in der Anzahl der Freiwilligen herzustellen – hierzu bedarf es einer entsprechenden Förderung.

Hombek sieht hier die Politik in der Pflicht, da Richtlinien für eine mögliche Förderung verändert und dann auch mehr Geld zur Verfügung gestellt werden müssen. Lauber stellt fest, dass das BMZ bisher seine Planzahlen noch nicht erreicht habe, so dass hier der Druck geringer

erscheint. Inwieweit man – auch mit Bezug auf Gegenseitigkeit – die Partnerländer bei der Finanzierung mit einbeziehen sollte, stehe zur weiteren Diskussion.

Schulz-Asche kann sich vorstellen, weltweites Incoming und Outgoing gemeinsam zu denken, und stellt die Frage, ob es erhöhter Finanzen bedürfe. Sie interessiere, was die Diskussion um Vor- und Nachteile von bilateraler versus multilateraler Zusammenarbeit als Ergebnis erbracht habe.

Schulze antwortet hierauf, dass es vereinzelt bilaterale Programme gebe (deutsch-französisch, deutsch-israelisch), die eigenen Förderlogiken der Programme die Träger jedoch vor sehr große Herausforderungen stelle. Besser sei es, eine Basis von Förderprogrammen zu haben, welche den Trägern die Freiheit gebe zu schauen, mit welchem sie wie arbeiten wollen. Aus dem Publikum wird hinzugefügt, dass es auch weltweit zusammenarbeitende Netzwerke gebe, die Freiwilligendienste mit eigenen Qualitätsstandards, inklusive gemeinsamer Herausforderungen aber auch Chancen, umsetzen; so z.B. auch Süd-Süd-Austausch. Daher solle man nicht nur entweder oder denken.

Koob ergänzt, dass es für die Debatten im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und im Kontakt mit dem Haushaltsausschuss am einfachsten sei, wenn die Forderungen so konkret wie möglich seien (z.B. nicht allgemein einen Bürokratieabbau fordern, sondern konkret die Herausforderungen und mögliche Veränderungen an Paragraphen beschreiben).

■ III. Angemessene Rahmenbedingungen der Förderung auch in Partnerländern schaffen

Internationale Freiwilligendienste bauen auf internationalen zivilgesellschaftlichen Partnerschaften auf und tragen somit zur Stärkung der Zivilgesellschaften bei (vgl. auch Ziel 17 der SDGs). Zum einen sind in einigen Ländern zivilgesellschaftliche Strukturen unter Druck bzw. erhalten wenig Anerkennung. Zum anderen gibt es viele Hindernisse zur Gestaltung einer gleichberechtigten Partnerschaft (z.B. ist die Förderung im Ungleichgewicht). Daher sehen die Träger Bedarf, die Förderstrukturen für Incoming-Freiwilligendienste zu ändern. Konkret sollte der gesamte Freiwilligendienst, welcher mit der Auswahl und Vorbereitung beginnt und mit der Nachbereitung und Alumni-Arbeit endet, als förderfähig aufgenommen werden und Seminartage im Partnerland anrechenbar sein.

Incoming-Freiwillige agieren als „Wohltäter*innen“ in ihren Einsatzstellen, sie setzen sich und ihre Zeit für einen guten Zweck ein und geben so ein Zeichen für inklusives, solidarisches Handeln in globalen demokratischen Prozessen, betonen die Abgeordneten. „Ein Freiwilligendienst beginnt nicht erst in Deutschland, sondern bereits mit der Bewerbung und der Vorbereitung“, macht Schulz-Asche deutlich und resümiert: „Nach Beendigung des Dienstes spielen ehemalige Freiwillige eine große Rolle bei einer langfristigen weltweiten Vernetzung der Zivilgesellschaften. Für all diese Bereiche sollten (mehr) Fördermittel zur Verfügung stehen“. Alle Beteiligten sprechen sich an diesem Punkt dafür aus, die Rahmenbedingungen für Incoming-Freiwilligendienste zu verbessern. Es sollten sich aber auch – soweit möglich – die Partnerländer beteiligen, um ihre Wertschätzung an diesen Diensten zu zeigen.

8

■ IV. Erfahrungen erfassen

Es gibt viele Einzelbeispiele und (individuelle) Erfahrungen bei Incoming-Freiwilligen, Trägern, Einsatzstellen, Klient*innen sowie im Umfeld der Freiwilligen und den Partnerorganisationen zu den langfristigen (Aus-)Wirkungen von Incoming-Freiwilligendiensten. Doch bisher wurden noch keine (Langzeit-)Studien für diesen Engagementbereich erstellt, um diese Erfahrungen zu untermauern. Daher besteht der Wunsch, eine Erhebung zu planen. Diese kann dann auch der Öffentlichkeit den Mehrwert der Incoming-Dienste aufzeigen.

Diese Idee wird von allen Beteiligten positiv aufgenommen und es soll gemeinsam überlegt werden, was konkret untersucht werden sollte. Eventuell könne man den Bedarf einer solchen Untersuchung interfraktionell im Bundestag anstoßen oder in einen möglicherweise dann bestehenden Ausschuss Bürgerschaftliches Engagement aufnehmen; letzterer hätte die Möglichkeit, systematisch die Probleme und Rahmenbedingungen zu erfassen.

In einer letzten Runde werden Erkenntnisse des Austauschs eingebracht.

Koob betont, dass ihm wichtig sei, gemeinsam zu überlegen, wie die parlamentarische Arbeit mit Leben gefüllt werde; nicht die Wahlprogramme seien ausschlaggebend. In die anstehenden Haushaltsberatungen zum Jahr 2018 nehme er die geäußerten Wünsche mit. Konkrete Forderungen und Anregungen helfen ihm, so dass er dann entsprechend tätig werden könne. So sei ihm der direkte Austausch wichtig, um auch Erfahrungsberichte zu hören. Er schätze die geleistete, intensive Arbeit vor Ort, die er wahrnehme.

Schulz-Asche schließt sich dem an und bestärkt, wie hilfreich konkrete Probleme seien, um Dinge zu verändern. So solle man auch die Kontakte zu lokalen Abgeordneten nutzen, um Herausforderungen weiterzugeben. Sie sehe durchaus ein Akzeptanz-Problem in unserer Gesellschaft für Incoming-Freiwilligendienste – Rassismus in Einsatzstellen wurde kurz angesprochen; daher äußert sie die dringende Bitte, wählen zu gehen und Populisten nicht das Feld zu überlassen.

Lauber beeindruckt es, die Entwicklungen und die Erkenntnisse täglicher Arbeit zu sehen. Die politische Diskussion werde im Förderprogramm weltweit zur Süd-Nord-Komponente weitergehen – so auch mit den Ergebnissen der Evaluierung von drei Jahren Pilotphase – und die Komponente gemeinsam mit der Zivilgesellschaft weiterentwickelt.

Hombeck bittet darum, bei Schwierigkeiten an das Ministerium heranzutreten. Nur dann können sie etwas, v.a. auch im Konkreten, bewegen.

FAZIT DER FACHTAGUNG UND AUSBLICK

Die Fachtagung hat die hohe Relevanz und den großen Austausch- und Vernetzungsbedarf bestätigt. Die aufgezeigte Spannweite des Diskurses verdeutlicht die Chancen und Herausforderungen, die die Incoming-Freiwilligendienste in Deutschland begleiten. Im Sinne einer modernen Einwanderungsgesellschaft kann eine Weiterentwicklung und stärkere öffentliche Förderung jungen Menschen vielfältige, transkulturelle Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten bieten und den globalen zivilgesellschaftlichen Zusammenhalt fördern. Hier hat die Fachtagung Impulse gesetzt, die nun in unterschiedlichen Formen wahrgenommen, weitergedacht und umgesetzt werden sollten.

Folgende Aspekte lassen sich insbesondere benennen:

■ Incoming-Freiwilligendienste als Lern- und Orientierungsdienst stärken

Incoming-Freiwilligendienste sind umgeben von vielen, teilweise divergenten Erwartungen und Spannungsfeldern. Im Mittelpunkt eines Freiwilligendienstes sollte der Lern- und Orientierungscharakter stehen. Um diesen zu erhalten, bedarf es einer intensiven Vorbereitung und Begleitung. Fördermöglichkeiten für die Auswahl, Vor- und Nachbereitung – auch im Partnerland – sollten geschaffen werden.

■ Mehrwert von Incoming-Freiwilligendiensten anerkennen

Neben den genannten Herausforderungen bestehen viele positive Effekte, die auch unsere Gesellschaft beeinflussen. Incoming-Freiwilligendienste leisten einen wichtigen Beitrag, bürgerschaftliches Engagement von Migrant*innen in Deutschland sichtbar zu machen und Vorurteile abzubauen. Daher sollte das Engagement der Incoming-Freiwilligen gesellschaftlich und politisch anerkannt und wertgeschätzt werden.

■ Förderung ausweiten

Incoming-Freiwilligendienste sind ein wichtiger Bestandteil für eine moderne Einwanderungsgesellschaft. Daher gilt es auch zukünftig, hierfür entsprechende Ressourcen für die Durchführung und Personal zur Verfügung zu stellen.

■ Individuelle Motive und Erwartungen der Freiwilligen anerkennen

Incoming-Freiwillige haben, wie auch deutsche Freiwillige, individuelle Motive und Erwartungen an den Freiwilligendienst in Deutschland. Diese sind anzuerkennen. Daneben sollte verdeutlicht werden, dass ein Dienst keine Ausbildungs- oder formale Schulungsmöglichkeit bieten kann und die Arbeitsmarktneutralität gewahrt wird.

■ Kritischer Umgang mit Machtverhältnissen

Für die Umsetzung von Incoming-Freiwilligendiensten und die Begleitung von Incoming-Freiwilligen ist es – wie für alle Freiwilligendienstformate mit internationalen Bezügen – wichtig, sich den vorherrschenden Machtverhältnissen zu stellen und sich mit ihren Konsequenzen auseinanderzusetzen. Grundlegend hierfür ist die Anerkennung von (strukturellem) Rassismus als ein Machtverhältnis, das alle Bereiche des Lebens und der Gesellschaft durchdringt. Für Incoming-Freiwilligendienste bedeutet dies u.a. interkulturelle Kompetenzen stärken, die Qualifizierung von Mitarbeiter*innen bei Trägern und Einsatzstellen fördern und Ressourcen für die Seminararbeit (z.B. Empowermenttrainings) zur Verfügung stellen.

10

■ Zirkuläre Migration ermöglichen und Triple-Win-Effekt wahrnehmen

Je besser die Rahmenbedingungen für die Integration in Deutschland während des Freiwilligendienstes sind, desto mehr wird ein transnationales Engagement gefördert; zirkuläre Migrationsprozesse können entstehen und ein Triple-Win-Effekt bei den Freiwilligen, im Herkunfts- und im Aufnahmekontext ist möglich.

AUSWERTUNG DER FACHTAGUNG

Die Auswertung der Fachtagung bestätigte die Einschätzung der Veranstalter*innen, dass es bei den Mitarbeiter*innen der Träger ein hohes Interesse an fachlichem Austausch zu Incoming-Diensten gibt. Dies zeigt sich in den Rückmeldungen nach mehr Zeit für Diskussion und vertieften, individuellen Austausch sowie für einzelne Kleingruppenthemata; manche erschienen „als zu komplex für die [zur Verfügung stehende] Zeit“, so ein Zitat aus einer Rückmeldung. Insgesamt wurde die Tagung überaus positiv bewertet. Ein Großteil der Teilnehmer*innen empfand den kollegialen Praxisaustausch als „wertvoll“ für die eigene Arbeit und „gut fürs Netzwerk“. Die gesellschaftspolitische Auseinandersetzung mit Incoming-Diensten als „großes Thema“ sollte „gerne wieder“ aufgegriffen werden. Manche* hat „viel mehr erfahren als erwartet“.

Dass sich gesellschaftspolitische Diskussionen zu Incoming-Diensten in der Wissenschaft und Forschung noch am Anfang befinden, zeigt sich auch daran, dass einigen Teilnehmer*innen „der Bezug zu (Incoming-)Freiwilligendiensten“ im Vortrag von Sascha Krannich gefehlt hat. In der anschließenden Diskussion fiel daher auch der Wunsch, Incoming-Freiwilligendienste auch im Kontext von Migrations- und Integrationsdebatten zu betrachten und wissenschaftliche Studien zu internationaler Migration, Integration, transnationaler Vernetzung und dem Beitrag von Migrant*innen für die Entwicklungen in ihren (lokalen) Herkunftskontexten für die eigene Arbeit mit Incoming-Freiwilligen zu nutzen.

Als positiv wurde die Beteiligung von ehemaligen Freiwilligen gewertet, die an verschiedenen Stellen der Fachtagung zu Wort kamen, sowie die „gute Mischung“ der Podiumsteilnehmenden zum Thema „Erfahrungen und Herausforderungen bei der Arbeit und im Alltag in Deutschland aus verschiedenen Perspektiven“.

Die vertiefenden Kleingruppenarbeiten nach den Podiumsdiskussionen waren für viele Teilnehmer*innen eine gute Möglichkeit für einen fachlichen Austausch mit Kolleg*innen sowie für Ideen, Tipps und Anregungen zur Gestaltung der eigenen praktischen Arbeit. Einige der Arbeitsgruppen fanden laut Aussage einiger Teilnehmer*innen auf „erfreulich hohe[m] Niveau“ statt.

Aus der Diskussion mit Mitgliedern des Bundestages und Vertreter*innen der Ministerien BMFSFJ und BMZ nahmen die Teilnehmer*innen mit, dass es wichtig ist, dass „der Kontakt“ zur Politik „gesucht wird“, um ein „Bewusstsein für Incoming-Freiwilligendienste zu schaffen“.

TEILNEHMENDE ORGANISATIONEN

11

AGDF, AGEH e.V., Aktion Sühnezeichen Friedensdienste e.V., APCM, Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V., artefact gGmbH, ASB Landesverband Rheinland-Pfalz e.V., ASC Göttingen von 1846 e.V., AWO Landesverband Hessen-Süd e.V., AWO Landesverband Sachsen e.V., BAFZA Bildungszentrum Bad Staffelstein, BDJ Bundesstelle, Bildungszentrum Bodelshausen, Bistum Augsburg-Weltfreiwilligendienst, Bistum Limburg-Fachstelle Freiwilligendienste, Bistum Münster-Freiwilligendienste im Ausland, Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Brot für die Welt - Ev. Entwicklungsdienst, Caritas Speyer, Deutsche UNESCO-Kommission/ kulturweit, Diakonie Bayern, Diakonie Mitteldeutschland, Diakonie Neuendettelsau, Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe, Diakonisches Werk ev. Kirchen in Nds. e.V., Diakonisches Werk Hamburg, Diakonisches Werk Württemberg, Diözesanstelle Hildesheim, DRK Generalsekretariat, DRK Kreisverband Köln e.V., DRK Landesverband Badisches Rotes Kreuz e.V., DRK Landesverband Niedersachsen e.V., DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V., DRK Landesverband Westfalen-Lippe e.V., Dt.-franz. Ökolog. Jugend-freiwilligendienst, Engagement Global/Koordinierungsstelle weltwärts, Eine Welt e.V., Eine Welt Netz NRW, EIRENE, Erzdiözese Freiburg Fachstelle Internationale Freiwilligendienste, Erzdiözese München und Freising- Abt. Weltkirche, Ev. Freiwilligendienste gGmbH, Ev. Kirche im Rheinland- Arbeitsstelle FFD, Evangelische Freiwilligendienste Diakonie Hessen Ev. Freiwilligendienste, fid-Service- und Beratungsstelle für Internationale Freiwilligendienste in der AGEH, Freiwillige Soziale Dienste im Bistum Aachen e.V., Freunde der Erziehungskunst R. Steiner e.V., Friedenskreis Halle e.V., FSD Bistum Münster, global e.V., Heim gGmbH, ICJA Freiwilligenaustausch weltweit e.V., IN VIA Köln e.V., Initiative Christen für Europa e.V., Internationale Jugendgemeinschaftsdienste Landesverband Berlin und Bonn, Internationaler Bund Südwest gGmbH, Internationaler Bund Potsdam- Freiwilligendienste, Kolpingwerk Deutschland, LebensWerkGemeinschaftgGmbH-StandortSternhof, MRSZAlapítvány-Önkéntes Diakóniai Év Programiroda, Nationale Agentur für das EU-Programm Erasmus + JUGEND IN AKTION, NETZ e.V., netzwerk-m, Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH, Quifd - Agentur für Qualität in Freiwilligendiensten, Schüler Helfen Leben e.V., Schutzwaldverein e.V., Service Civil International - Deutscher Zweig e.V., Sozialwerk St. Georg e.V., VIA e.V., ViB Dietzenbach, Vifi e.V., weltwärts in Color, worldwide volunteers, Zentrale Wohlfahrtstelle der Juden - Deutsch-Israelischer Freiwilligendienst.

LITERATURVERZEICHNIS

Literaturnachweis für das Kapitel: Einleitung

Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee (AKLHÜ) (2016): Internationale Freiwillige in Freiwilligendiensten in Deutschland im Jahr 2015/2016. Interne Erhebung für den Gesprächskreis Internationale Freiwilligendienste (GIF), unveröffentlicht.

AKLHÜ (Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee): Internationaler (Incoming) Freiwilligendienst in Deutschland – Welche Möglichkeiten gibt es?, 2017, online: <http://www.entwicklungsdienst.de/incoming-freiwilligendienst/> [11.08.2017].

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) (2017): Merkblatt zur Durchführung des Bundesfreiwilligendienstes, <http://bit.ly/2wb8dug> (Zugriff am 13.9.2017).

Hielscher, Hanna u. Georg Mildenerger: Internationale Freiwillige in Deutschland. Entwicklung, Trends und Potenziale, Policy Paper des Centrums für soziale Investitionen und Innovationen (CSI), Nr. 8, Heidelberg 2015.

Literaturnachweise für das Kapitel: Vortrag: Internationale Freiwilligendienste in Deutschland im Spannungsfeld – Zwischen globaler Mobilität, Fachkräftemangel und transnationaler Vernetzung

AKLHÜ (Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee): Internationale Freiwillige in Freiwilligendiensten in Deutschland im Jahr 2014. Bonn 2015.

AKLHÜ (Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee): Internationale Freiwillige in Freiwilligendiensten in Deutschland im Jahr 2015. Bonn 2016.

AKLHÜ (Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee): Internationaler (Incoming) Freiwilligendienst in Deutschland – Welche Möglichkeiten gibt es?, 2017, online: <http://www.entwicklungsdienst.de/incoming-freiwilligendienst/> [11.08.2017].

Candan, Menderes: The Iraqi Diaspora in Germany and Its Role in Reconstruction in Iraq. COMPAS, Oxford University, 2012, online: <https://www.compas.ox.ac.uk/2012/the-iraqi-diaspora-in-germany-and-its-role-in-reconstruction/> [11.08.2017].

Candan, Menderes: Die irakische Diaspora in Deutschland: Ihr Beitrag im Wiederaufbauprozess im Irak nach 2003. In: Migrantenorganisationen. Engagement, Transnationalität und Integration Hrsg. von Günther Schultze u. Dietrich Thränhardt. Bonn 2013, S. 65-75.

Candan, Menderes: Die irakische Diaspora in Deutschland – Struktur, Organisation, Aktivitäten und entwicklungspolitisches Engagement. Gutachten im Auftrag des Centrums für internationale Migration und Entwicklung. Eschborn 2017.

Faist, Thomas, Margit Fauser u. Eveline Reisenauer: Transnational Migration. Cambridge: Polity Press 2013.

Hielscher, Hanna u. Georg Mildenerger: Internationale Freiwillige in Deutschland. Entwicklung, Trends und Potenziale, Policy Paper des Centrums für soziale Investitionen und Innovationen (CSI), Nr. 8, Heidelberg 2015.

Hunger, Uwe: Indian IT-Entrepreneurs in the US and India. An Illustration of the "Brain Gain Hypothesis", in: *Journal of Comparative Policy-Analysis* 6 (2), 2004, S. 99-109.

Hunger, Uwe und Sascha Krannich: Das entwicklungsbezogene Engagement von internationalen Studierenden und Alumni, in: *FoKoS Blickpunkt* 3, 2016, S. 2.

Hunger, Uwe und Sascha Krannich: Die Migration internationaler Studierender aus entwicklungspolitischer Sicht, in: *FoKoS Blickpunkt* 4, 2017, S. 3.

Jakob, Gisela: Freiwilligendienste zwischen Staat und Zivilgesellschaft, in: *Soziale Arbeit* 60 (2013), S. 30-44.

Krannich, Sascha: Transnational Organization, Belonging, and Citizenship of Indigenous Mexican Migrants in the United States: The Case of Oaxaqueños in Los Angeles. Working Paper Series 123, COMCAD – Center on Migration, Citizenship and Development, 2014.

Krannich, Sascha: International Student Migration and Development – Observations from a Field Trip to Israel and Palestine, FoKoS, Universität Siegen, 2017, online: https://www.uni-siegen.de/fokos/aktuelles/aktuelle_meldungen_eeis/747367.html [11.08.2017].

Krannich, Sascha: The Reconquest of Paradise? How Indigenous Migrants Construct Community in the United States and Mexico. Münster: Lit-Verlag 2017.

Krannich, Sascha und Stefan Metzger: Netzwerke für Bildung – Das bildungsbezogene Engagement von Migrantorganisationen zwischen Integration und Transnationalität. In: *Wissen in Bewegung. Migration und globale Verflechtungen seit 1945*, Hrsg. von Stephanie Zloch. Berlin 2017.

Metzger, Stefan, Kirsten Schüttler und Uwe Hunger: Das entwicklungsbezogene Engagement von marokkanischen Migrantorganisationen in Deutschland und Frankreich. In: *Potenziale der Migration zwischen Afrika und Deutschland. Beiträge zu Migration und Integration, Band 2*. Hrsg. von Tatjana Barulina, Axel Kreienbrink und Stefan Riester. Nürnberg, Eschborn 2011. S. 216-239.

LITERATURVERZEICHNIS

Metzger, Stefan: Entwicklungspolitisches Engagement marokkanischer Migrantenorganisationen in Deutschland. Gutachten im Auftrag des Centrums für internationale Migration und Entwicklung. Eschborn 2016.

MPI (Migration Policy Institute): Largest U.S. Immigrant Groups over Time, 1960-Present, 2016, online: <http://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/largest-immigrant-groups-over-time> [10.07.2017].

Naujoks, Daniel: Migration, Citizenship, and Development. Diasporic Membership Policies and Overseas Indians in the United States. Neu Delhi: Oxford University Press 2013.

Portes, Alejandro, Cristina Escobar u. Alexandria Radford: Immigrant Transnational Organizations and Development: A Comparative Study. In: *International Migration Review* 41, 1, 2007, S. 242-281.

Pries, Ludger: Transnationalisierung. Theorie und Empirie neuer Vergesellschaftung. Wiesbaden: VS Verlag 2010.

Rivera-Salgado, Gaspar: The Right to Stay Home: Equity and the Struggle of Migrant Indigenous People. Los Angeles 2013.

Thränhardt, Dietrich: Entwicklung durch Migration: ein neuer Forschungsansatz. In: *Aus Politik und Zeitgeschehen* 27, 2005, S. 3-11.

Thränhardt, Dietrich: Migrantenorganisationen. Engagement, Transnationalität und Integration. In: *Migrantenorganisationen. Engagement, Transnationalität und Integration*. Hrsg. von Günther Schultze u. Dietrich Thränhardt. Bonn 2013, S. 5-20.

Smith, Hazel u. Paul Stares (Hrsg.): *Diaspora in Conflict: Peace-Makers or Peace-Wreckers?*, Tokyo: United Nations University Press 2007.

Vásquez, Rafael: *Ethnic Identity and Academic Achievement of Zapotec and Mestizo High School Youth in Greater Los Angeles*. Dissertation. Los Angeles 2012.

World Bank: *Remittances to Developing Countries to Stay Robust this Year, Despite Increased Deportations of Migrant Workers, 2014*, online: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2014/04/11/remittances-developing-countries-deportations-migrant-workers-wb> [20.10.2014].

Literaturnachweise für das Kapitel: Gegenseitigkeits-Debatten: Incoming-Freiwilligendienste zwischen Geben und Nehmen

Fischer, Jörn und Benjamin Haas (2015): Übergriffiger Staat und störrische Zivilgesellschaft? Internationale Freiwilligendienste zwischen Subsidiarität und politischer Verantwortung, in: *Zivil - Gesellschaft - Staat. Freiwilligendienste zwischen staatlicher Steuerung und zivilgesellschaftlicher Gestaltung*, hrsg. von Jaana Eichhorn, Ansgar Klein, Christa Perabo und Susanne Rindt, Wiesbaden, S. 107-136.

Lough, Benjamin (2016): *Reciprocity in International Volunteer Cooperation*, hrsg. von Fredskorpset Norway.

Messner, Dirk; Alejandro Guarín und Daniel Haun (2013): *The Behavioural Dimensions of International Cooperation*, *Global Cooperation Research Papers* 1; hrsg. von Käte Hamburger Kolleg / Centre for Global Cooperation Research.

Literatur für die Kapitel: Panel: Erfahrungen und Herausforderungen bei der Arbeit und im Alltag in Deutschland – aus verschiedenen Perspektiven und die Kleingruppendiskussion und Austausch mit dem Fokus auf Umgang mit Rassismus und Erfahrungen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

Can, Halil (2015): Empowerment – Selbstbemächtigung in People of Color-Räumen, in: *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*, hrsg. von Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard, 2. Aufl., Münster, S. 587-590.

Flehsig, Karl-Heinz (2000): *Transkulturelles Lernen*, <http://www.user.gwdg.de/~kflechs/iikdiaps2-00.htm> (Zugriff am 11.9.2017).

Foroutan, Naika (2015): Die Einheit der Verschiedenen: Integration in der postmigrantischen Gesellschaft, <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdoersiers/205183/integration-in-der-postmigrantischen-gesellschaft> (Zugriff am 07.09.2017).

Rosenstreich, Gabriele (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht, in: *Spurensicherung - Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*, hrsg. von Gabi Elverich, Sow, Noah (2008): *Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus*, München.

Süßenguth, Tore (2017): Internationale Freiwillige in Deutschland: Eine systematische Auswertung erster Erfahrungen und Erkenntnisse des Projektes FSJ INGLOS, in: *Voluntaris – Zeitschrift für Freiwilligendienste*, 1/2017, S. 69-91.

Urban Dictionary (2017): *Whiteplain*, <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=White-%27splaining> (Zugriff am 15.11.2017).

Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF)

Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee e.V.

Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat

Evangelische Freiwilligendienste gGmbH

fid-Service- und Beratungsstelle für Internationale

Freiwilligendienste in der AGEH