



Rechtliche Aspekte in Bezug auf Freizeiten mit jungen Geflüchteten im In- und Ausland

19.11.2019

AK Asyl e.V. Bielefeld
www.ak-asyl.info



Inlandsreisen bei Geflüchteten

Unterschied Wohnsitzauflage und Residenzpflicht

- die Wohnsitzauflage verpflichtet Asylbewerber und Geduldete, in einem bestimmten Wohnort zu wohnen (*§ 61 (1d) und § 12a AufenthG*)
- die Residenzpflicht verpflichtet diese, sich in einem bestimmten Bereich der Ausländerbehörde aufzuhalten (*§§ 56, 57, 58 AsylG, 61 AufenthG*)



Inlandsreisen bei Geflüchteten

- Die Residenzpflicht für Asylbewerber und Geduldete gibt es innerhalb der Europäischen Union nur in Deutschland.
- Die Problematik hinsichtlich Reisen innerhalb des Bundesgebiets besteht seit dem 01.01.2015 „eigentlich“ nicht mehr, da im Regelfall bei Asylsuchenden sowie Duldungsinhabern keine räumliche Beschränkung mehr vorliegt, eine "Reiseerlaubnis" somit nicht mehr beantragt werden muss (vgl. §§ 56, 57, 58 AsylG, 61 AufenthG).



Inlandsreisen bei Geflüchteten

Mit dem sog. Rechtstellungsverbesserungsgesetz wird die räumliche Beschränkung für Asylbewerber und Geduldete auf drei Monate nach Einreise in das Bundesgebiet befristet.

Die für Asylbewerber geltende Residenzpflicht erlischt dann automatisch nach drei Monaten und das Reisen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland ist ohne Genehmigung erlaubt.



Inlandsreisen bei Geflüchteten

Während der ersten drei Monate gilt aber Residenzpflicht im jeweiligen Bundesland oder sogar einzelnen Landkreisen. Für Berlin und Brandenburg gilt die Residenzpflicht alleine aus praktischen Gründen für jeweils beide Bundesländer. Reisen in andere Bundesländer sind nur mit schriftlicher Genehmigung möglich.



Inlandsreisen bei Geflüchteten

Die Residenzpflicht entfällt in der Regel nach drei Monaten, es sei denn,

- die Wohnpflicht in einer Aufnahmeeinrichtung besteht fort; Seit dem 29. Juli 2017 können einzelne Länder Asylsuchende verpflichten, bis zur Asylantragsentscheidung des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge für bis zu 24 Monate in der zuständigen Aufnahmeeinrichtung zu wohnen.

Die Ausländerbehörde kann die Residenzpflicht wieder anordnen, wenn

- die Person strafrechtlich in Erscheinung getreten ist
- konkrete Maßnahmen zu ihrer Rückführung in den Herkunftsstaat anstehen.

Gleiches gilt für Personen, die eine Duldung besitzen.

Die Residenzpflicht wird ersetzt durch eine Wohnsitzauflage.



Inlandsreisen bei Geflüchteten

- Wollen Sie den Ihnen zugewiesenen Aufenthaltsbezirk verlassen, obwohl bei Ihnen nach drei Monaten immer noch eine Residenzpflicht besteht, müssen Sie bei der zuständigen Ausländerbehörde eine Genehmigung beantragen.
- Die räumliche Beschränkung ist in der jeweiligen Aufenthaltsgestattung oder Duldung vermerkt.
- Von der räumlichen Beschränkung kann abgewichen werden, wenn der Ausländer eine Ausbildungsstätte, eine Hochschule, eine Arbeitsstelle oder eine Schule besucht.



Auslandsreisen bei Geflüchteten

- Grundsatz der Passpflicht (§ 3 AufenthG) für Reisen
- Zuständig für die Ausstellung und Verlängerung von Pässen sind in der Regel die Botschaft oder das Konsulat des Herkunftsstaats.
- Dies gilt allerdings nicht für Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention und auch nicht für Staatenlose und Personen, die subsidiär schutzberechtigt sind oder bei denen ein nationales Abschiebungsverbot festgestellt wurde und die keine zumutbare Möglichkeit haben, einen Pass aus ihrer Heimat zu bekommen.



Auslandsreisen bei Geflüchteten

Diese Personengruppen bekommen in der Regel ein Passersatzpapier aus Deutschland, das es in drei Arten gibt:

- Reiseausweis für Flüchtlinge (blauer Pass)
- Reiseausweis für Staatenlose (grauer Pass)
- Reiseausweis für Ausländer (grauer Pass)

Der jeweilige Aufenthaltstitel ist nicht auch gleichzeitig ein Ausweis oder Pass. Demzufolge braucht man für Auslandsreisen ein entsprechendes Ausweispapier (siehe dazu §§ 4 ff. AufenthV).



Auslandsreisen bei Geflüchteten

- Art. 25 Abs. 2 RL 2011/95/EG bestimmt, dass die Mitgliedstaaten der EU Personen, denen der subsidiäre Schutzstatus zuerkannt worden ist und die keinen nationalen Pass erhalten können, Dokumente ausstellen, mit denen sie reisen können. Lediglich, wenn zwingende Gründe der öffentlichen Sicherheit oder Ordnung dem entgegenstehen, besteht dieser Anspruch nicht.
- Dieser Personengruppe kann – mangels einer speziellen Regelung – ein Reiseausweis für Ausländer nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 AufenthV ausgestellt werden.
- Das Urteil des VGH München stellt diese klar: „Aufgrund Art. 25 RL 2011/95/EU können subsidiär Schutzberechtigte, die keinen nationalen Pass erhalten können, ein Reisedokument unter denselben Voraussetzungen beanspruchen wie anerkannte Flüchtlinge einen Reiseausweis“ (VGH München, Beschluss v. 10.02.2016 – 19 ZB 14.270). Also gerne immer einen Antrag auf Ausstellung eines Reiseausweises für Ausländer stellen! Wobei die Ausländerbehörden leider sehr zurückhaltend sind mit der Ausstellung dieser Ausweise...
- Das Gleiche gilt analog auch bei Personen mit einem Abschiebungsverbot!



Auslandsreisen bei Geflüchteten

Schülerreisen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung

- Die sog. „Reisendenliste“ regelt die Genehmigung einer Klassenfahrt (vgl. hierzu § 22 AufenthV).
- Hierbei ist es unerheblich, ob jemand Asylbewerber oder Duldungsinhaber ist oder grds. einen rechtmäßigen Aufenthalt hat.
- Die „Reisendenliste“ basiert auf einer EU-Richtlinie, die gewährleistet, dass Schüler*innen unabhängig vom Status nicht bei Klassenfahrten ausgeschlossen werden (Art. 14 Abs. 1 S. 1 der EU-Aufnahmerichtlinie).
- Eine „Reisendenliste“ wird von der Schule beantragt und wäre für Personen ohne (gültigen) Aufenthaltstitel und/oder ohne (gültigen) Pass erforderlich.



Auslandsreisen bei Geflüchteten

Genehmigung anderer Auslandsreisen?

- Sonstige Auslandsreisen werden i.d.R. nicht genehmigt, sofern sich Personen noch im Asylverfahren befinden oder ausreisepflichtig sind, da es für die Genehmigung dieser Anliegen keine Rechtsgrundlage gibt.
- Eine Ausnahme kann im Einzelfall bei Reisen mit Pflegeeltern geprüft werden, da das Ministerium den Ausländerbehörden hier eine entsprechende pauschale Genehmigung erteilt hat *(die Rückmeldung des Ministeriums ist den Ausländerbehörden gegenüber nur mündlich erteilt worden und liegt auch bereits einige Jahre zurück. Etwas Schriftliches zu diesem Themenkomplex gibt es nicht, es ist vielmehr "gelebte" Praxis)*.
- Für alle anderen Fälle kann die Ausländerbehörde gemäß § 7 i.V.m. § 25 Abs. 4 Satz 1 AufenthG nach Ermessen eine temporäre bzw. vorübergehende Aufenthaltserlaubnis und einen Ausweis erteilen.



Empfehlungen für die Praxis

- mit langem Vorlauf den Kontakt zur zuständigen Ausländerbehörde aufsuchen, um die Ausstellung unterstützender Dokumente mit einem geeigneten Kontakt zu erreichen,
- vorher um schriftliche Unterstützung der Landes-Jugend-Behörde erbeten (Empfehlungsschreiben etc.),
- an der Grenze/im Flughafen einen extra großen Zeitpuffer einzuplanen,



Empfehlungen für die Praxis

- die Bundespolizei (am Flughafen) über die geplante Reise informieren, da sie letztendlich dafür sorgen können, dass die Fluggesellschaften über die korrekte Lesart der vorliegenden Dokumente informiert werden (Kopie der Informationen vorab an die Fluggesellschaft, auch wenn von Seiten der Ausländerbehörde z.B. eine „Schülersammelliste bzw. Reisendenliste“ vorliegt),
- alle relevanten Dokumente im Original und Kopie geordnet dabei haben, um auf mögliche Anforderungen schnell reagieren zu können (bei öffentlicher Projektförderung die Nachweise dabei haben),
- Mentale Vorbereitung der teilnehmenden Jugendlichen auf mögliche Probleme, dass sie sich auf eine gefasste und gelassene Mitarbeit einstellen können und sie im Ernstfall die Enttäuschung nicht aus heiterem Himmel trifft,



Empfehlungen für die Praxis

- bei Minderjährigen entsprechende Vollmachten (Sorgeberechtigte, Vormund) dabei haben,
- eine zusätzliche Begleitperson im Flughafen (mit Mobiltelefon) dabei haben, mit der man Wege zwischen Check-In und Bundespolizei schneller überbrücken kann und die im schlimmsten Fall auch seelische und moralische Unterstützung auf dem Weg nach Hause leisten kann,
- die Gastgeber/-innen sollten den Grenzschutz am Ankunft-Flughafen informieren und zum persönlichen Empfang vor Ort sein.



Empfehlungen für die Praxis

- Kurzfristig: Einzelfälle versuchen durch Öffentlichkeitsarbeit und Druck von außen durchzusetzen (z.B. seitens verschiedener Akteure, Institutionen Stellungnahmen und Empfehlungen einholen)
- Langfristig: für eine einheitliche und zumindest analoge Anwendung der gesetzlichen Regelungen einsetzen!



Frage aus dem Fachtag

Was tun bei einer konkreten Abschiebung eines Reiseteilnehmers/-in?

- Nach einer schriftlichen Abschiebungsanordnung fragen!
- Aus öffentlichen Räumen kann eine ausreisepflichtige Person abgeschoben werden
- Das reine Betreten einer Wohnung im Zuge einer Abschiebung erfordert keinen richterlichen Beschluss. Das wird auch mit den jüngsten Gesetzesverschärfungen vom 07.06.19 explizit klargestellt.
- Um in einer Privatwohnung oder privaten Räumlichkeiten gezielt nach einer abzuschiebenden Person oder nach Gegenständen (z.B. Identitätspapieren) zu suchen, benötigen die Behörden aber die Einwilligung der Bewohnerin bzw. des Bewohners oder einen richterlichen Durchsuchungsbeschluss. Daher im Zweifel das Betreten verweigern.
- **Anwalt/-in der betroffenen Person kontaktieren!**
- Weitere Infos zur Abschiebung für Ehrenamtliche und Hauptamtliche unter: https://www.frnrw.de/fileadmin/frnrw/media/downloads/In_eigener_Sache/Ehrenamtsnews/2019-3_EhrenamtsNews__Schwerpunkt_Abschiebung.pdf



Quellenhinweise

- Asylgesetz (AsylG)
- Aufenthaltsgesetz (AufenthG)
- Aufenthaltsverordnung (AufenthV)
- EU-Aufnahmerichtlinie
- Häufig gestellte Fragen beim Auswärtigen Amt:
<https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/fragenkatalog-node/01b-visum/606286>
- Berlin hilft, „Erlaubnis von Reisen je nach Aufenthaltstitel oder -papier“:
<http://berlin-hilft.com/2018/06/01/erlaubnis-von-reisen-je-nach-aufenthaltstitel-oder-papier/>
- Weitere Infos zur Abschiebung für Ehrenamtliche und Hauptamtliche unter:
https://www.frnrw.de/fileadmin/frnrw/media/downloads/In_eigener_Sache/Ehrenamtsnews/2019-3_EhrenamtsNews__Schwerpunkt_Abschiebung.pdf

Jugendleiter*innen- ausbildung für Geflüchtete öffnen



Projekt
Jugendleiter*innenausbildung
für Geflüchtete öffnen

Laufzeit
Januar-Juli 2017

Ausrichtung
landesweit (Sachsen-Anhalt)

Projektkoordination
Sarah Pukall

Grafische Gestaltung der Broschüre
Franziska Stübgen

Alle Texte und Fotografien sind urheberrechtlich geschützt, 7/2017, djo-Deutsche Jugend in Europa, Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.

Magdeburg, 2017

Förderer des Projekts



Träger



djo-Deutsche Jugend in Europa
Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.
Große Klausstraße 11
06108 Halle (Saale)

0345 . 5 48 47 22
info@djo-sachsen-anhalt.de
www.djo-sachsen-anhalt.de



Projekt Gender und Migration
Schönebecker Straße 82 – 84
39104 Magdeburg

Die djo-Deutsche Jugend in Europa, Landesverband Sachsen-Anhalt e. V. ist ein landesweit tätiger, freiheitlich demokratischer, überkonfessioneller und überparteilicher Kinder- und Jugendverband. Sie ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe und setzt sich für ein geeintes, demokratisches Europa ein, in dem der trennende Charakter von Grenzen überwunden ist.

Im Rahmen unserer Jugendarbeit fördern wir das kulturelle Engagement von jungen Zugewanderten als Mittel der Identitätsstiftung und Hilfe der Integration. Einen besonderen Stellenwert unserer Jugendarbeit nimmt die Stärkung von Jugendselfstorganisationen ein.

Unser Verband bietet Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund Möglichkeiten zur Qualifizierung und Weiterentwicklung und setzt sich damit gleichzeitig für die Wertschätzung von ehrenamtlicher Tätigkeit ein. Unser Ziel ist dabei auch die Vernetzung von bereits bestehenden Aktivitäten von Jugendmigrant*innenorganisationen, um Potentiale zu nutzen und Synergieeffekte zu bündeln.



Inhalt

Einleitung	5
Hintergrund und Vorgehen	7
Vorbereitung	9
Durchführung	13
Allgemeine Hinweise zur Methodik	13
Konkrete Methoden(hinweise)	15
Kennenlernen	15
Strukturen der Jugendarbeit	17
Rechtsfragen in der Jugendarbeit	18
Kommunikation/Gesprächsführung und Konfliktbearbeitung	19
Feedback und Auswertung	20
Partizipation der Teilnehmer*innen	21
Der Aspekt der Sprache(n)	22
Aufgaben der Teamer*innen	25
Fazit	27
Zusammenfassung	28
Dank	31





Einleitung

Die *Jugendleiter*innencard* (kurz *JuLeiCa*) ist ein bundesweit einheitlicher und amtlich anerkannter Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in der Kinder- und Jugendarbeit. Die Karte erhalten Jugendliche und Erwachsene, die eine entsprechende pädagogische Weiterbildung erfolgreich absolviert haben und z. B. in Jugendverbänden, -gruppen oder -treffs ehrenamtlich arbeiten möchten.

Die *djo-Deutsche Jugend in Europa, Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.* bietet bereits seit einigen Jahren eine interkulturelle *JuLeiCa*-Ausbildung an, doch war es uns vor dem Hintergrund der aktuellen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ein Anliegen, diese Multiplikator*innenschulung verstärkt für Menschen mit Flucht- und/oder Migrationserfahrung zu öffnen.

Durch die Einbindung in die Jugendleiter*innenausbildung werden Jugendliche und Erwachsene mit Flucht- und/oder Migrationserfahrung empowert. Mittels der Erfahrung, dass sie selbst Jugendleiter*in und somit Multiplikator*in des Gelernten sein können, nehmen sie eine Stärkung ihrer Selbstwirksamkeit wahr. Daneben gibt die Schulung allen Beteiligten die Möglichkeit zu einem intensiven und nachhaltigen Austausch zwischen Menschen mit und ohne Flucht- bzw. Migrationserfahrung. Bei den beiden dreitägigen *JuLeiCa*-Modulen, die die Gruppe zusammen in einem Seminarhaus verbringt, können sich die Teilnehmenden (im weiteren Verlauf des Textes durch TN abgekürzt) kennenlernen, es können Vorurteile bearbeitet und interkulturelle Kompetenzen aufgebaut werden.

Dass geflüchtete Jugendliche und Erwachsene selbst aktiv werden wollen bzw. es schon sind, wird bisher in der Bildungsarbeit weitgehend vernachlässigt. Sie sind nicht nur Konsument*innen von Angeboten, sondern können selbst die besten Brückenbauer*innen sein. Mit dem Projekt »*Jugendleiter*innenausbildung für Geflüchtete öffnen*« sollte dieser Aspekt stärker herausgestellt und ein konkretes Weiterbildungsangebot gemacht werden.

Die kulturelle und sprachliche Öffnung der Jugendleiter*innenausbildung erweitert den Kreis der potenziellen TN erheblich und ermöglicht die Partizipation von Menschen, deren Herkunftsland nicht Deutschland und deren Herkunftssprache nicht Deutsch ist.

Mit dieser Broschüre möchten wir unsere Erfahrungen bei der Umsetzung des Projektes teilen und anderen Akteur*innen, die an der kulturellen Öffnung ihrer Angebote interessiert sind, konkrete Handlungsempfehlungen geben. Außerdem möchten wir auf die Chancen und Herausforderungen in der interkulturellen Jugendarbeit hinweisen.

sprache.
öffnung.
Partizipation

Druckschrift
klar

Vor-Vorbereitung
für TN
(1h Überblick)

methodische
Abwechslung,
viel KG

Achtsamkeit
→ „rote Karte“

Bewusstsein
Diskriminierung,
Rassismus, Macht

Erklärungen
aktiv + an
Beispielen

mehr Zeit!
/ Mut zur Kürzung

Vielfalt
als Normalität

Piktogramme,
Grafiken

Visualisierung
↳ Begriffe
↳ Bilder

Achtung
vor
„Kulturalisierung“

Schriftliches zur
Vor- und
Nachbereitung

Herkunftssprache
einbeziehen
→ Wups, ...



Hintergrund und Vorgehen

Im Vorfeld der beiden *JuLeiCa*-Module im März und April 2017 fanden zwei Vorbereitungstreffen statt, zu dem sich Vertreter*innen von Trägern der Jugendarbeit und Jugendbildung, aber auch Ehrenamtliche zusammenfanden, um geeignete Methoden zu entwerfen, die eine stärkere Einbindung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Flucht- und/oder Migrationserfahrung in die Jugendleiter*innenausbildung ermöglichen.

Beim ersten Treffen wurden zunächst Erfahrungswerte mit mehrsprachigen Gruppen ausgetauscht, Herausforderungen benannt sowie Lösungsansätze eruiert. Des Weiteren wurde der konkrete Arbeitsauftrag für das zweite Treffen vereinbart, einige *JuLeiCa*-Bausteine (Kennenlernen, Strukturen der Jugendarbeit, Methoden der Jugendarbeit, Rechtsfragen in der Jugendarbeit, Kommunikation/Gesprächsführung & Konfliktbearbeitung, Feedbackmethoden) auf ihre Handhabbarkeit im interkulturellen Kontext zu prüfen und zu überlegen, wie man die Inhalte einer sprachlich heterogenen Teilnehmer*innengruppe vermitteln kann. Die Ergebnisse dazu wurden beim zweiten Vorbereitungstreffen ausgetauscht und konkrete Handlungsanweisungen daraus abgeleitet, die bei der Durchführung beider *JuLeiCa*-Module umgehend umgesetzt werden konnten.

Die *JuLeiCa*-Schulung fand vom 31. März bis 2. April 2017 in Halle/ Saale (Modul 1) und vom 21. bis 23. April 2017 in Dessau-Roßlau (Modul 2) statt. 10 männliche und 6 weibliche TN kamen zusammen, davon haben 9 Flucht- und/oder Migrationserfahrung (Afghanistan, Burkina Faso, Polen, Russland, Syrien). Das Alter der TN rangierte zwischen 19 und 44 Jahren. Während der beiden Wochenenden lernte die Gruppe theoretische und praktische Inhalte zu folgenden Themen:

- Methoden der Jugendarbeit
- Struktur und Merkmale der Jugendarbeit
- Teambuilding, Gruppendynamik und Gruppenpädagogik
- Kommunikation, Gesprächsführung und Konfliktbearbeitung
- Feedbackmethoden und Auswertung
- Projektmanagement
- Jugendschutz und Rechtsfragen in der Jugendarbeit
- Methoden in der interkulturellen Jugendarbeit
- Methoden zur geschlechtersensiblen Jugendarbeit
- Pädagogik der Vielfalt

Nach der Durchführung der beiden Module fand ein Nachbereitungstreffen mit den o. g. Vertreter*innen und Ehrenamtlichen zur Evaluierung der angewandten Methoden statt. Die Ergebnisse der Vor- und Nachbereitungstreffen sowie unsere Erfahrungen, die wir während der Umsetzung des Projekts gemacht haben, werden in dieser Broschüre vorgestellt.

Kind

الطفل

طفل

enfant



Vorbereitung

Unser Ziel war von Anfang an, so viel wie möglich auf Mehrsprachigkeit zu achten und diese auch bewusst einzubinden. So erfolgte die Gestaltung des Flyers für die Interkulturelle Jugendleiter*innenausbildung 2017 auch mehrsprachig, um möglichst viele Menschen anzusprechen. Wir haben uns dafür entschieden, den Flyer auf Deutsch zu verfassen, aber zwei Einleger mit den wichtigsten Informationen auf Arabisch und Englisch hinzuzufügen. Die Wahl der Sprache(n) hängt natürlich davon ab, welche Zielgruppe erreicht werden soll.

Bei der Verbreitung des Flyers griffen wir auf Migrant*innenjugend-selbstorganisationen, Integrationskoordinator*innen, Jugendmigrationsdienste, Schulsozialarbeiter*innen, Jugendclubs, Freiwilligenagenturen sowie auf Träger, die bereits mit Geflüchteten arbeiten, als Multiplikator*innen des Angebots zurück. Eine wichtige Rolle spielten auch die sozialen Medien. So haben wir die Ausschreibung mehrmals auf unserer Facebook-Seite und auf unserer Website gepostet.

Will man als Träger dem Prinzip der Einbindung von Mehrsprachigkeit gerecht werden, müssen für die Vorbereitungsphase ausreichend zeitliche Ressourcen eingeplant werden, denn nicht nur die Kommunikation mit den TN ist sehr zeitintensiv, sondern auch die Über- bzw. Erarbeitung der zu vermittelnden Thematiken in einfacher Sprache. Dazu kommt, dass inhaltlich anspruchsvolles Material vorher in die jeweilige(n) Erstsprache(n) der TN übersetzt werden sollte, um das Verständnis von Schlüsselbegriffen und größeren Zusammenhängen zu gewährleisten. Je nach Sprache(n) der TN erfordert dies eine umfassende Koordination zwischen Teamenden, Referierenden und mehreren Übersetzenden. Außerdem hat es sich als vorteilhaft erwiesen, den Nicht-Deutscherstsprachler*innen komplizierte Inhalte vor dem Modul mit der entsprechenden Übersetzung in die Erstsprache zukommen zu lassen. So kann sich der/die TN schon im Voraus mit den Inhalten in seiner/ihrer Herkunftssprache beschäftigen und hört dieselben Inhalte dann bei der Schulung noch einmal auf Deutsch.

Nach unserer Erfahrung hat die Einbindung von Mehrsprachigkeit allerdings auch ihre Grenzen, wenn es sich um komplexe Sachverhalte handelt. Dies zeigte sich z. B. bei den Themenblöcken *Kommunikation*, *Gesprächsführung und Konfliktbearbeitung* und *Methoden zur geschlechtersensiblen Jugendarbeit*, wo sprachliches Feingefühl erforderlich ist, um kleinste Unterschiede zwischen Bezeichnungen und Fachbegriffen wahrzunehmen. Deshalb ist (leider) ein grundlegendes Sprachverständnis des Deutschen nach wie vor nötig, um an der Jugendleiter*innenausbildung teilzunehmen. Ein möglicher Vorteil dessen ist jedoch, dass die Deutscherstsprachler*innen nicht gedanklich abschalten, weil ihnen das Lerntempo zu langsam ist oder die Vermittlung der Inhalte immer wieder durch Dolmetscherpausen unterbrochen wird, was im Übrigen auch den zeitlichen Rahmen der Schulung sprengen würde. Hinzu kommt, dass alle TN eine gemeinsame Zielsprache haben, auf der sie sich verständigen und die sie auf diese Weise festigen können.

Um die Sprachkenntnisse der angemeldeten TN besser einschätzen zu können, empfiehlt es sich, vor der eigentlichen Durchführung der *JuLeiCa*-Ausbildung ein Informationsgespräch einzuplanen. Das ist zwar zeitaufwändig, bietet aber nicht nur dem Träger die Möglichkeit, die vorhandenen Sprachkenntnisse sowie die Herkunftssprache(n) der TN zu ermitteln, sondern gibt auch den Anwesenden die Gelegenheit, konkrete Fragen zur Ausbildung, den Inhalten und dem Ablauf zu stellen, sodass Unklarheiten und eventuellen Unsicherheiten von Anfang an begegnet werden kann.

Des Weiteren sollte bei der Vorbereitung der *JuLeiCa*-Schulung auf eine kultur- und erfahrungssensible Aufbereitung der Themenblöcke und Methoden geachtet werden, sodass z. B. durch bestimmte Spiele keine traumatischen Assoziationen hervorgerufen werden (Stichwort *Inselspiel*).

INSELSPIEL – Kein Paradebeispiel!

Die TN stellen sich vor, sie seien Passagiere eines Schiffes, das in Seenot geraten ist. Sie konnten sich in kleinen Booten auf eine unbewohnte Insel retten. Die Insel hat eine Fläche von ca. 5 km². Frischwasser ist vorhanden. Die Hauptaufgabe der Überlebenden ist es, das Zusammenleben aller zu organisieren. Jede/r schreibt seine/ihre Vorstellungen des Zusammenlebens auf. Jede/r versucht, durch Gespräche möglichst viele andere Menschen von seiner/ihrer Vorstellung zu überzeugen, um mit ihnen eine gemeinsame Gruppe zu gründen. Wenn sich Gruppen gebildet haben, beschließt jede Gruppe ein (Über-)Lebensprogramm, das schriftlich fixiert wird. Die verschiedenen Programme werden allen vorgestellt und begründet. Es findet eine Abstimmung über die Programme statt. Bei der Auswertung wird untersucht, welche Elemente in den einzelnen Programmen enthalten sind, worin sich die Programme gleichen bzw. unterscheiden, wer sich mit seinen Ansichten durchgesetzt hat usw. Wichtig ist auch zu besprechen, nach welchen übergeordneten Kriterien ein Zusammenleben organisiert werden sollte und woraus sich diese Kriterien ableiten lassen.

unpassende Methode



18:00 Abendessen 10/11
19:30 Projektmanagement II
ab 22:00 Abendprogramm



Merkmale eines Projektes

Ziele

Projektleitung

Idee

Freitag

09:30-09:00





Durchführung

ALLGEMEINE HINWEISE ZUR METHODIK

Für den ersten Tag oder Abend sollte unbedingt genügend Zeit für eine lange ›Aufwärmphase‹ eingeplant werden, denn so können sich die TN nicht nur kennenlernen und sich in der Gruppe zurechtfinden, sondern die Befürchtung, sich zu blamieren (z. B. aufgrund geringer Deutschkenntnisse oder Introvertiertheit) kann verringert oder aufgelöst werden.

Dafür eignen sich niedrigschwellige Spiele mit einfachen Regeln. Die Teamenden sollten darauf achten, keine Konkurrenzsituationen zu schaffen und stattdessen den Fokus auf teambildende und gruppenspezifische Methoden legen. Persönliche Distanzbedürfnisse müssen in jedem Fall beachtet werden, sodass sich zunächst Spiele mit keinem oder wenig Körperkontakt anbieten. Wie bei jeder pädagogischen Arbeit ist die methodische Abwechslung der Schlüssel, um Langeweile entgegenzuwirken.

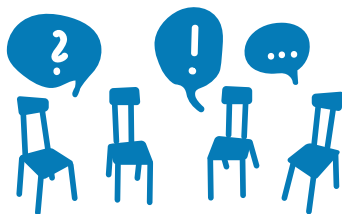
Bei unterschiedlichen Sprachniveaus der TN ist es gut, möglichst viel in Kleingruppen zu arbeiten, die aus Deutschersprachler*innen und Nicht-Deutschersprachler*innen bestehen. So lernen sich die Seminarteilnehmer*innen besser kennen und haben die Gelegenheit, ihre interkulturellen Kompetenzen weiter auszubauen. Bei der Zusammenstellung von Gruppen sollten die Teamer*innen darauf achten, dass niemand diskriminiert wird und auch keine Stereotype reproduziert werden.



Den TN mit Flucht- und/oder Migrationserfahrung hilft es nach eigener Aussage sehr, wenn viel mit Visualisierungen gearbeitet wird und zur Erklärung praktische und konkrete Beispiele genannt werden. Hilfreich ist es auch, den Einheitenmodus zu ändern und erst praktische Übungen durchzuführen, bevor die zugrundeliegenden Theorien erläutert werden.

Arbeitsanweisungen bzw. Aufgaben sollten immer auch schriftlich – in lesbarer Druckschrift! – festgehalten werden, damit auch während des Arbeitsprozesses immer wieder eine Orientierung möglich ist. Zudem muss aufgrund der unterschiedlichen Sprachkenntnisse auf Seiten der Teamenden mehr Zeit für das Erklären von Aufgaben und auf Seiten der TN mehr Zeit für das Durchdenken der Aufgaben eingeplant werden.

Es empfiehlt sich, Diskussionen möglichst nicht (nur) im Plenum und offen zu führen, da sich in der Regel nur wenige TN angesprochen fühlen und vor der gesamten Gruppe sprechen wollen. Lieber sollte den Redner*innen eine Plattform geboten werden, z. B. bietet sich die Methode *Fish Bowl* an, um auch zurückhaltende TN oder Menschen, die aufgrund geringer Deutschkenntnisse ungern vor Gruppen sprechen, mit einzubeziehen. Wenn es um das Sich-Austauschen geht, sollte dies besser in gemischten Kleingruppen stattfinden statt in einer Großgruppendifkussion.



FISH BOWL

4–6 TN sitzen in einem kleinen Stuhlkreis in der Mitte, alle anderen in einem oder mehreren Stuhlkreisen rundherum. Diskutieren dürfen nur die Personen im innersten Kreis. Die Personen im Außenkreis hören zu, können aber jederzeit zum Innenkreis gehen und mitdiskutieren. Hier gibt es zwei Varianten: Entweder bleibt im Innenkreis die gesamte Zeit über ein Stuhl für spontane Impulse aus dem »Publikum« frei oder die Person, die als nächste etwas sagen möchte, stellt sich hinter einen besetzten Stuhl. In diesem Fall darf die sitzende Person ihren Gedanken zu Ende führen und muss dann den Innenkreis verlassen. Möchte eine Person aus dem »Publikum« etwas zur Diskussion beitragen, traut sich jedoch nicht, vor allen zu sprechen, ist es ebenso möglich, dass sie ihren Redebeitrag auf einen Zettel schreibt und ihn einer Person im Innenkreis zum Vorlesen gibt.

KONKRETE METHODEN (HINWEISE)

Kennenlernen

Wie oben schon erwähnt, sollte für die Kennenlernphase viel Zeit eingeplant werden. Aus dem unerschöpflichen Pool an Kennenlernspielen sollen hier nur einige wenige vorgestellt werden, die bei unserer Schulung gut funktioniert haben.



NAME UND BALL

Schritt 1 – Alle TN stehen im Kreis, die Spieler*innen werfen sich nacheinander gegenseitig einen Ball zu und nennen dabei ihren eigenen Namen.

Schritt 2 – Es wird der Name der Person genannt, der ich den Ball zuwerfe.

Schritt 3 – Es wird der Name der Person genannt, von der ich den Ball bekommen habe.

Schritt 4 – Es wird der Name der Person genannt, die den Ball als nächstes bekommen soll. Über Blickkontakt werfe ich den Ball zu einer Person und sage dieser, wer den Ball als nächstes bekommen soll.

Schritt 5 – Der Kreis wird aufgelöst, die TN bewegen sich frei im Raum und werfen sich weiter den Ball zu.

Methode



PARTNERINTERVIEW IN EINER MINUTE

Die TN werden in sprachlich gemischte Paare eingeteilt. Jeweils ein/e Spieler*in ist Spieler*in A und ein/e Spieler*in ist Spieler*in B.

Alle Spieler*innen A bekommen eine Minute Zeit, den/die Partner*in (Spieler*in B) zu Vorlieben, Charakter, Fähigkeiten, Hobbys etc. zu befragen.

Nach einer Minute tauschen die Paare die Rollen. Jetzt befragt Spieler*in B eine Minute lang Spieler*in A. Beide Spieler*innen sollen sich möglichst 3 – 5 Fakten über die befragte Person merken.

Die Gruppe kommt danach wieder im Kreis zusammen.

Jede/r Spieler*in stellt den/die Partner*in wie in einem Werbespot als eine besondere, wichtige und interessante Person vor.

Methode

KÜNSTLER*IN IN SPE

Methode

Die TN erhalten Knete und werden gebeten, daraus etwas zu modellieren, das ihre Persönlichkeit, eine ihrer Interessen oder einen ihrer Charakterzüge darstellt. Hinterher stellt jede/r das ›Kunstwerk‹ der Gruppe vor, erläutert dieses und beantwortet eventuelle Fragen der Gruppe.

Je nach Sprachniveau der Gruppe können die Teamenden ein paar wichtige Ausdrücke anschreiben, die zur Vorstellung der Werke nötig sind (z. B. »Ich habe diesen Gegenstand geknetet, weil ...«). Diese Aktivität bietet allen die Möglichkeit, den anderen ein Bild oder eine Information über sich selbst zu geben, die nicht unbedingt sofort sichtbar ist bzw. auffällt. Sie fördert daher die gegenseitige Neugier der TN. Wenn es die Zahl der Teamer*innen erlaubt, ist es bei einer großen Teilnehmer*innenzahl besser, kleine Gruppen zu bilden, damit die Vorstellung vor der Gruppe nicht zu lange dauert und der Kontakt zwischen den TN erleichtert wird. Nach dem Spiel können die ›Werke‹ mit den Namen der Künstler*innen auf einem großen Tisch ausgestellt werden.



Sprachanimationen

POINT IT ¹

Methode

Gearbeitet wird in Kleingruppen von 2–4 Personen. Anhand von verschiedenem Bildmaterial (Abbildungen, Zeitschriften, Fotos etc.) soll jede/r TN ohne zu sprechen in einer bestimmten Zeit möglichst viel über die anderen Gruppenmitglieder herausfinden. Körpersprache ist erlaubt. Mögliche Fragen können sein: Welche Hobbys habt ihr? Wie sieht euer Alltag aus? Welche Essgewohnheiten habt ihr?



1 Vgl. Kerstin Giebel: *Sprachanimation als Methode zur inklusiven Arbeit in multikulturellen Kontexten*. In: *Methoden der internationalen Jugendarbeit für Projekte mit Geflüchteten*. Hg. v. IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e. V., 2016, S. 36–42.

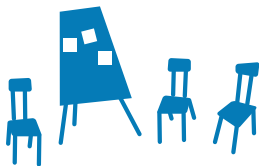
STILLE POST ²

Methode

Die TN sitzen in einem Stuhlkreis. Der/Die Teamer*in wählt eine Person aus und bittet sie, einen Begriff in der Erstsprache im Uhrzeigersinn der danebensitzenden Person ins Ohr zu flüstern. Die letzte Person im Kreis nennt laut den Begriff oder das, was sie verstanden hat. Zum Vergleich wiederholt die erste Person den ursprünglichen Begriff und übersetzt ihn bzw. erklärt seine Bedeutung. Außerdem wird der Begriff einige Male wiederholt und verschriftlicht. Am besten eignen sich Alltagsgegenstände, Grußformeln oder Glückwünsche.



2 Vgl. ebd.

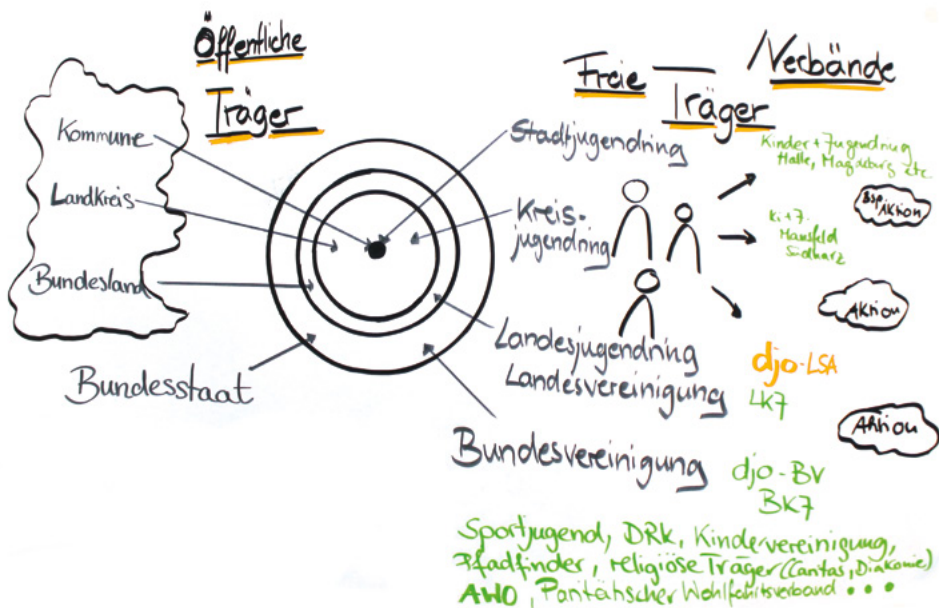


Strukturen der Jugendarbeit

Um dieses zwar wichtige, doch etwas trockene Thema ansprechend zu vermitteln, können die Teamenden konkrete Fallbeispiele mit den TN durchspielen, sodass ein Learning-by-doing-Effekt entsteht. Wenn ein Jugendclub z. B. eine Halfpipe für Skater*innen bauen will, woher bekommt er dann das Geld? Die Möglichkeiten der Förderung spielen in diesem Themenblock eine wichtige Rolle und sind für die Jugendlichen von Interesse. Um den TN die Förderstruktur zu veranschaulichen, ist es ratsam, die Struktur »von unten nach oben« zu erklären (Stadt/Kommune, Landkreis, Bundesland, Bundesstaat). Eine wichtige Frage, die auch besprochen werden sollte: Wann wende ich mich an wen?

Um diesen Seminarinhalt noch aktiver zu gestalten, kann ein Wettbewerb zwischen Kleingruppen veranstaltet werden. Die Teamenden können z. B. ein Quiz erstellen oder eine Galerie mit den entsprechenden Infos im Raum aufbauen und die Gruppe, die als erste das Quiz gelöst bzw. alle Infos zusammengetragen hat, hat gewonnen. Denkbar ist in diesem Zusammenhang auch die Methode des *Gruppenpuzzle*.

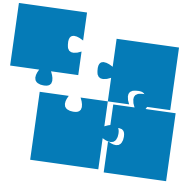
Übersicht Struktur JA



GRUPPENPUZZLE

Die TN werden in sprachlich gemischte Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe bearbeitet das Gesamtthema, aber jedes Gruppenmitglied bearbeitet in Einzelarbeit einen anderen Aspekt des Themas. Danach setzen sich die jeweiligen Expert*innen der Teilaspekte zusammen und vergleichen ihre Ergebnisse. Im Anschluss daran kehren sie in ihre Ausgangsgruppe zurück und tragen dort ihre Ergebnisse vor. Zum Schluss sollte das Gesamtthema in der Gruppe in allen Teilaspekten erarbeitet worden sein. Im ersten Schritt wird das selbstständige Erarbeiten eines Themas geübt. Hier ist es ggf. erforderlich, die Materialien in die jeweilige Erstsprache der TN übersetzen zu lassen. Im zweiten Schritt werden durch das Abgleichen der Ergebnisse Qualitätsunterschiede der Einzelarbeit ausgeglichen und im dritten Schritt üben die TN das aktive Zuhören und das gezielte Nachfragen.

Methode



Rechtsfragen in der Jugendarbeit

1. Aufsichtspflicht 
2. Haftung 
3. Sexualstrafrecht
4. Jugendschutz 
5. Kindeswohl

Wie oben bereits erwähnt, ist es hier von Vorteil, die wesentlichen Inhalte des Themenblocks vorher komplett in die Erstsprache(n) der TN übersetzen und ihnen das Material schon vor der Durchführung des Moduls zukommen zu lassen. Da wir sichergehen wollten, dass die Inhalte weitestgehend verstanden werden, haben wir zusätzlich Sprachmittler*innen für diese Sequenz engagiert. Von der Gesamtgruppe wurde dies als sehr hilfreich wahrgenommen, denn so hatten auch die Deutscherstsprachler*innen während der Dolmetscherpausen noch einmal Zeit, das Gehörte zu verarbeiten und/oder Nachfragen zu stellen. Darüber hinaus arbeitete die Referentin mit konkreten Fallbeispielen und Vorlagen in einfacher Sprache vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: www.jugendschutzaktiv.de. Wenn es die Zeit erlaubt, können während dieses Themenblocks auch Kleingruppen nach Bedarfen gebildet werden, z. B. *Wer braucht einfache Sprache?*, *Wer möchte noch tiefer in das Thema gehen?*, *Wer möchte an konkreten Beispielen arbeiten?* etc.



Kommunikation/Gesprächsführung und Konfliktbearbeitung

Beim zweiten Vorbereitungstreffen haben wir uns darauf geeinigt, den Baustein Kommunikation angesichts der unterschiedlichen Sprachniveaus etwas zu vereinfachen. So sind wir lieber auf das 2-Ebenen-Modell nach Stuart Hall eingegangen als auf das 4-Ohren-Modell nach Schulz von Thun. Wenn zeitliche Ressourcen während der Durchführung des Blocks vorhanden sind, können Kleingruppen zur Erarbeitung weiterer Kommunikationsmodelle gebildet werden. Da die Inhalte dieses *JuLeiCa*-Bausteins sehr sprachintensiv sind, sollte auch hier mit einfacher Sprache und konkreten Beispielen aus der Praxis gearbeitet werden.

Bei dem ebenfalls sprachlastigen Thema der Konfliktbearbeitung bietet sich ein Rollenspiel als Input und Auflockerung an, anhand dessen danach die Theorie erläutert werden kann. Auch hier sollte aufgrund der unterschiedlichen Sprachkenntnisse wieder viel mit Visualisierungen und Grafiken gearbeitet werden. Außerdem sollten die Teamenden darauf achten, dass sie Konfliktbearbeitungsstrategien vorschlagen statt vorzugeben. Wenn TN mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen anwesend sind, kann erörtert werden, ob es kulturspezifische Konfliktbearbeitungsstrategien gibt und wenn ja, wie diese konkret aussehen – mit der sensiblen Haltung dafür, keine Stereotype zu produzieren oder den TN eine bestimmte »kulturelle Eigenschaft« zuzuschreiben. Hier können Schritt für Schritt die Modelle durchgegangen und miteinander verglichen werden. Gerade im interkulturellen Kontext sollten die Teamenden auch auf den Machtaspekt von Sprache hinweisen und die Wichtigkeit nonverbaler Kommunikation betonen.

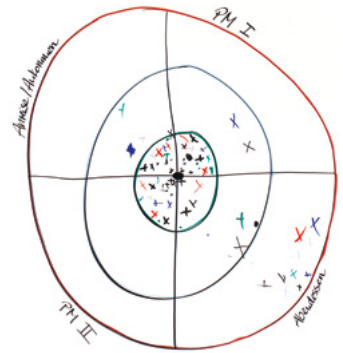
Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es eine große Rolle spielt, wann dieser Themenkomplex behandelt wird: Am besten funktioniert es, wenn man keinen An- oder Abreisetag dafür wählt und idealerweise den Seminartag mit diesem Thema beginnt, wenn das Energielevel und die Konzentration bei den TN noch hoch sind.

Feedback und Auswertung

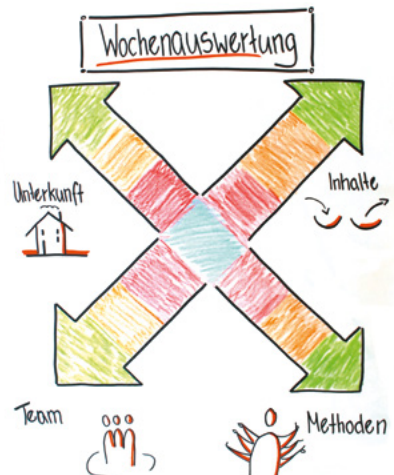
Bei der Vermittlung von Feedbackregeln gab es einige Schwierigkeiten, denn auch hier ist sprachliches Feingefühl erforderlich, um rhetorische Mittel wie Ironie zu erkennen und zu verstehen. Eine Lösung kann sein, dass die Teamenden zu jeder Feedbackregel entsprechende Redemittel zur Verfügung stellen, z. B. in Form von Satzanfängen, die nur noch vervollständigt werden müssen («Heute hat mir besonders gefallen, dass...», «Schwierig war für mich...»). Um das Feedbackgeben zu erleichtern, sollte es während der *JuLeiCa*-Ausbildung immer wieder geübt und durch die Teamenden auch eingefordert werden. Auch »informelles« Feedback, das während der Pausen oder nach dem Seminar gesammelt wird, enthält wichtige Informationen für die durchführenden Personen und wird zudem als ungezwungener von den TN empfunden. Weiterhin sollte es auch gestattet sein, das Feedback in der Erst-/Zweitsprache und/oder durch Zeichnungen zu geben, um eine Diskriminierung aufgrund fehlender Sprachkenntnisse zu verhindern. Bei schriftlichem Feedback kann dies im Nachhinein in die Sprache der Teamenden übersetzt werden.

Was die Auswertung von Seminarinhalten angeht, hat es sich bewährt, viel mit Bildern zu arbeiten und sogar Metaphern funktionierten trotz der unterschiedlichen Sprachkenntnisse überraschend gut.

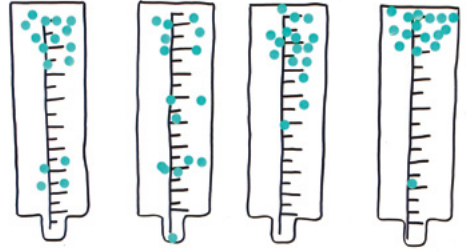
TAGESAUSWERTUNG



<p>Was war für dich heute das gelbe vom Ei? (Highlight)</p>
<p>Wodurch wurde für dich der Tag in Form gehalten / gebracht? (Einwurf)</p>
<p>Was ging für dich heute gar nicht und war damit hart an der Schale?</p>



Ergebnisbaum



Wie finde ich die Zimmer?	Wie hat das Essen geschmeckt?	Wie finde ich den Seminarraum?	Wie gut ist die Anbindung? (Bahn, Bus, Auto)
Kommentare:			

Partizipation der Teilnehmer*innen

Die Seminarteilnehmer*innen sind zwar in erster Linie Konsument*innen der *JuLeiCa*-Ausbildung, doch sollten sie als angehende Jugendleiter*innen lernen und üben, Verantwortung zu übernehmen. Um sie mehr in den Ablauf der *JuLeiCa*-Schulung einzubinden, haben wir sie aufgefordert, selbst Warming Ups durchzuführen bzw. beliebte Spiele aus anderen Ländern und kulturellen Zusammenhängen zu präsentieren. Außerdem lässt sich gut mit verschiedenen Funktionen arbeiten, die freiwillig übernommen werden können (z. B. Kaffeebeauftragte*r, Zuständige*r für die Dokumentation etc.). Es ist damit zu rechnen, dass sich kaum jemand freiwillig für eine der Aufgaben meldet, aber wird Infomaterial zu Warming Ups zur Verfügung gestellt und mit Listen gearbeitet, in die sich die TN eintragen können, kann die Bereitschaft gesteigert werden. Findet sich wirklich niemand auf freiwilliger Basis, kann überlegt werden, konkrete Aufgaben zu verteilen.



DER ASPEKT DER SPRACHE(N)



Unsere Gruppe schlug am Ende des ersten *JuLeiCa*-Moduls von sich aus vor, während des zweiten Moduls mit einem *Buddy-System* zu arbeiten. Das heißt, jede/r Nicht-Deutscherstsprachler*in hat sich eine/n Deutscherstsprachler*in als feste/n Ansprechpartner*in gesucht. Die Umsetzung hat sehr gut funktioniert und bietet für beide Parteien nur Vorteile: Fragen auf Seiten der Nicht-Deutscherstsprachler*innen, egal ob inhaltlicher oder sprachlicher Natur, wurden von ihren Buddys beantwortet. Diese hatten wiederum durch die Beantwortung der Fragen die Möglichkeit, das Gelernte noch einmal zu festigen. Zudem wurde durch dieses Modell der interkulturelle Austausch gefördert. Besonders gut eignete sich das *Buddy-System* in ausgewählten Pausen, bei der Kleingruppenarbeit und auch nach Seminarende. Weniger geeignet ist es für Vorträge im Plenum, da das Flüstern und Murmeln beim Anleiten und Referieren etwas stört. Für diese Gesprächssituation gilt es noch andere Wege zu finden, das *Buddy-System* einzusetzen bzw. Mehrsprachigkeit einzubinden.



Bei Großgruppendifkussionen haben wir einen *Redeball* eingeführt, d. h. dass nur die Person reden durfte, die gerade den Ball in den Händen hielt. So konnten wir allen, die etwas sagen wollten, gerecht werden, ohne dass ein Redechaos entstand und gleichzeitig das aktive Zuhören üben.

Bei sprachlichen Barrieren in den Reflexionseinheiten haben wir mit Symbolen, z. B. verschiedenen Smileys zum Stimmungsabgleich, gearbeitet und während der gesamten *JuLeiCa*-Ausbildung kamen Karten mit vorher festgelegten Bedeutungen zum Einsatz, z. B. konnten die TN eine *Rote Karte* hochhalten, wenn sie etwas nicht verstanden haben bzw. sie um die Wiederholung des Gesagten bitten wollten. Es war zu beobachten, dass es für die Deutscherstsprachler*innen schwer war, die Balance bei der Sprechgeschwindigkeit zu halten. Meistens verfielen sie zu schnell wieder in



das gewohnte Sprechtempo. Hier ist es sehr wichtig, darauf zu achten, dass sowohl Teamende als auch TN deutlich und langsam sprechen und auch beim Schriftbild eine klare und lesbare Druckschrift verwenden – und sich gegenseitig immer wieder daran erinnern.

Wie weiter oben schon erwähnt, ist es nötig, Schlüsselbegriffe im Vorfeld in die jeweilige Erstsprache(n) der TN übersetzen zu lassen. Genauso hilfreich ist es auch, schwierige Inhalte vorher übersetzen und den TN zukommen zu lassen. Hier haben wir die Erfahrung gemacht, dass im Voraus genau die Herkunftssprache(n) der TN zu ermitteln sind. Einige gaben bei der Anmeldung an, ihre Erstsprache sei Kurdisch, sie verstünden aber auch Arabisch ohne Probleme. Wir haben die Materialien auf Hocharabisch übersetzen lassen, was dazu geführt hat, dass einige Übersetzungen nicht vollkommen verstanden wurden. War dies der Fall, wurde zu Englisch als Referenzsprache gewechselt oder an konkreten Beispielen aus der Praxis erklärt.

Als positiv hat sich auch das Einladen von Sprachmittler*innen erwiesen. Diese kamen während unserer *JuLeiCa*-Schulung nach einer Bedarfsabfrage am Ende des ersten Moduls nur während des Themenblocks *Rechtsfragen in der Jugendarbeit* zum Einsatz. Die Anwesenheit und die Arbeit der Sprachmittler*innen wurden von der Gesamtgruppe überhaupt nicht als störend empfunden, da während der Phasen des konsekutiven Dolmetschens alle noch einmal Zeit hatten, das eben Gehörte zu durchdenken und ggf. Fragen dazu zu stellen.

Ebenfalls positiv wirkte sich aus, dass zwischen den beiden *JuLeiCa*-Modulen drei Wochen lagen. Das ermöglichte es uns, uns noch besser auf die verschiedenen Sprachen einzustellen und das Material entsprechend vorzubereiten und übersetzen zu lassen.

Generell sollte den Seminarteilnehmer*innen immer wieder verdeutlicht werden, dass Mehrsprachigkeit ein Zugewinn ist. Dies kann durch Methoden, die die Kooperation sowie den interkulturellen Austausch fördern, und durch das Einbinden der Mehrsprachigkeit geschehen, z. B. durch die Methode *Stille Post* (s. o.) oder durch das Einbeziehen der Herkunftssprachen bei den Warming Ups.

Corollen

- Wird eingetragenes Eigentum
- Wird durch die Rechtskraft des Urteils bestätigt
- Wird durch die Rechtskraft des Urteils bestätigt

Evidenzen

- Wird durch die Rechtskraft des Urteils bestätigt
- Wird durch die Rechtskraft des Urteils bestätigt
- Wird durch die Rechtskraft des Urteils bestätigt

Erhebungen

- Wird durch die Rechtskraft des Urteils bestätigt
- Wird durch die Rechtskraft des Urteils bestätigt
- Wird durch die Rechtskraft des Urteils bestätigt

Übersicht

- Spezialgesetz erkennen
- Erkennungsgang
- Neuer
- Vertragsrecht
- Aufbehalt
- Aufhebung

Der perfekte Gruppenleiter

→ 1. Schritt
Was ist die Aufgabe der Gruppe?
Wo sind neue Rollen & Strukturen?





Aufgaben der Teamer*innen

Das gruppenleitende Team³ hat u. a. die Aufgabe, auf die gerechte Verteilung der Sprechanteile zwischen Deutschersprachler*innen und Nicht-Deutschersprachler*innen zu achten. Dies sollte in einer möglichst achtsamen Weise geschehen, ohne dabei wie eine »Sprachpolizeik« zu wirken.

Weiterhin müssen die Teamenden die gesamte Ausbildungszeit über sensibel für die Gefahr von Kulturalisierungen sein, und zwar sowohl bei sich selbst als auch bei den TN. Dazu gehört auch, die TN für rassistische Alltagsaussagen zu sensibilisieren und Vielfalt als Normalität zu vermitteln. In diesem Kontext sollten auch die Macht von Sprache thematisiert und die Vorteile von Mehrsprachigkeit und Diversität betont werden.

Die Gruppenleitung sollte außerdem die Werte ihres jeweiligen Trägers vertreten. So denken wir bei der Durchführung der *JuLeiCa*-Schulung die Themen *Gender* und *Interkulturalität* immer als Querschnittsthemen mit, statt sie gesondert hervorzuheben. Dazu gehört auch die Verwendung einer gendersensiblen Sprache, um bei den TN ebenfalls ein Bewusstsein dafür zu schaffen.

Die Verantwortung der Teamenden besteht auch darin, für ein angenehmes Gruppenklima zu sorgen und eventuelle Konfliktpotenziale zu erkennen und ggf. auch zu klären. Hier ist es wichtig, dass sie ihre privaten Meinungen und Einstellungen nicht auf die Gruppe übertragen, sondern eine Lösung im Sinne der Gruppe herausarbeiten.

³ Im Idealfall sollte das gruppenleitende Team aus Menschen mit und ohne Flucht- bzw. Migrationserfahrung bestehen und gemischtgeschlechtlich sein. Zu beachten ist, dass die Teamenden eine gewisse Vorbildfunktion für die Gruppe erfüllen und somit unbedingt Diskriminierungen und Stereotypisierungen vermieden werden müssen.





Fazit

Die Durchführung der *JuLeiCa*-Ausbildung mit Geflüchteten unterscheidet sich im Grunde kaum von der Durchführung mit Deutscherstsprachler*innen. Einige Methoden müssen zwar, wenn nicht aussortiert, so doch zumindest angepasst werden, aber die Vermittlung der wesentlichen *JuLeiCa*-Inhalte ist genauso möglich wie bei TN mit Deutsch als Erstsprache. Natürlich müssen die Teamenden die unterschiedlichen (kulturellen) Erfahrungshintergründe der Seminarteilnehmer*innen beachten (z. B. verschiedene Ess- und/oder Gebetsgewohnheiten, Bildsprache bei Spielen – Bsp. *Inselspiel* – etc.), doch sollte der Umgang mit- und untereinander kein anderer sein als derjenige mit deutscherstsprachlichen Beteiligten. Betrachtete man die TN mit Flucht- bzw. Migrationserfahrung als gesonderte und »besondere« Gruppe, griffen wieder Mechanismen der Ausgrenzung und Diskriminierung wäre die Folge.

Zweifellos muss nichtsdestotrotz auf die unterschiedlichen Sprachkenntnisse Rücksicht genommen und nach adäquaten Lösungen gesucht werden (Sprachmittler*innen, bildliche und einfache Sprache, Karten und Symbole etc.). Insgesamt sind Mehrsprachigkeit und Interkulturalität aber ein Zugewinn für die Jugendleiter*innenausbildung und können wunderbar in das Seminar eingebunden werden, z. B. in Form von mehrsprachigen Methoden (Bsp. *Stille Post*) oder Warming Ups aus anderen Ländern. Auch die Abende bieten beim Singen verschiedener traditioneller Lieder oder beim Kochen von Gerichten aus unterschiedlichen Ländern Gelegenheit zum interkulturellen Austausch. Dies trägt zur Horizonterweiterung und Toleranzentwicklung eines/einer jeden TN bei.

Abschließend können wir mit Sicherheit sagen, dass wir die *JuLeiCa*-Ausbildung auch in Zukunft für Menschen mit Flucht- bzw. Migrationserfahrung öffnen werden und hoffen, dass wir auch andere Träger dafür begeistern können! Da das Projekt einen gewissen Pilotcharakter aufweist, verstehen wir unsere Handlungsempfehlungen als Anregungen und sind für weitere Vorschläge und Erfahrungsaustausche offen, um die Schulung noch weiterentwickeln zu können.



Zusammenfassung



Worauf sollten wir achten, wenn wir die *JuLeiCa*-Ausbildung kulturell und sprachlich öffnen wollen?



Einen Vorbereitungstermin einplanen, bei dem

- noch einmal genau erklärt wird, was die *JuLeiCa* ist, welchen Zweck sie erfüllt, wie und wo sie stattfinden wird etc.
- die Sprachkenntnisse und Herkunftssprache(n) der TN ermittelt werden



Die Kommunikation über E-Mails lief im Vorfeld der Ausbildung nur schleppend. Lieber andere Kanäle nutzen, wie z. B. *WhatsApp*!



Bei der Vorbereitung ausreichend Zeit für Visualisierungen und das Erstellen von Symbolen und Karten einplanen!

Unbedingt professionelle Übersetzer*innen und Dolmetscher*innen engagieren, damit es bei den Übersetzungen zu möglichst wenigen Missverständnissen und unterschiedlichen Interpretationen kommt!



Ausreichend Zeit für die Übersetzungen einplanen! Dabei beachten:

- Was wird übersetzt, was nicht?
- Genug Zeit einplanen, um die Übersetzungen in die Methoden einzuarbeiten.
- Den TN die Übersetzungen vor der Schulung schicken, damit sie noch durchgearbeitet werden können.



Genügen einfache Sprache und/oder Visualisierungen bei komplexen Seminareinheiten nicht, empfiehlt sich der Einsatz von Sprachmittler*innen.



Trotz Übersetzungen und Sprachmittler*innen ist es empfehlenswert, wenn ein gewisses Sprachniveau vorhanden ist.



Als Teamer*in muss man sich auf einen langsameren Ablauf aufgrund der Sprachheterogenität einstellen, folglich Inhalte kürzen oder mehr Zeit für die Durchführung der Module einplanen.



Modul 1 sollte viel Zeit für das Kennenlernen sowie für Gruppendynamik- und Teambuilding-Methoden beinhalten. Die Gruppe kann sich dadurch gut kennenlernen und ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln, was für den weiteren Verlauf der Schulung wichtig ist.

Die Teamenden sollten den TN Möglichkeiten bieten, sich selbst einzubringen (z. B. eigene Spiele, eigene Ideen zur Seminargestaltung, feste Aufgaben).



Die Seminarinhalte müssen (inter-)kulturell sensibel gestaltet werden, z. B. sollte bei der Arbeit mit Menschen mit Fluchterfahrung auf bestimmte Spiele verzichtet werden (Beispiel *Inselspiel*)!



Die Internetverbindung am Seminarort muss gut und kostenfrei sein, sodass die TN die Möglichkeit haben, Online-Wörterbücher zu nutzen. Alternativ: Wörterbücher immer griffbereit haben und zur Verfügung stellen.





Abdoul



Dank

Die *djo-Deutsche Jugend in Europa, Landesverband Sachsen-Anhalt e. V.* dankt folgenden Personen für ihre Mitarbeit am Projekt:

Anna Fefelova
(ehrenamtlich)



Nadine Graul
(*Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e. V., Landeszentralstelle JuLeiCa*)

Elli Mack
(*Friedenskreis Halle e. V.*)

Fabian Nagel
(*Landesjugendwerk der AWO Sachsen-Anhalt e. V.*)

Hafez Kader Omar
(ehrenamtlich)

Manuel Roosen
(*Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt e. V., Landeszentralstelle JuLeiCa*)

