



Chancengleichheit

Studium + M – Programm für mehr Studierende
mit Migrationshintergrund Dokumentation



„Bisher dachte ich immer, dass ein Studium nichts für mich ist. Nach dem heutigen Tag könnte ich mir das allerdings vorstellen.“

Schüler der Albert-Schweitzer-Schule, Groß-Zimmern

Chancengleichheit

Studium+M – Programm für mehr Studierende
mit Migrationshintergrund [Dokumentation](#)



„Die fünf Projekte der geförderten Studenten- und Studierendenwerke zeigen eindrücklich, wie man mehr Menschen mit Migrationshintergrund für ein Studium begeistert.“

Achim Meyer auf der Heyde

Generalsekretär des Deutschen Studentenwerks

Das Deutsche Studentenwerk (DSW) ist der freiwillige Zusammenschluss der 57 Studenten- und Studierendenwerke in der Bundesrepublik Deutschland. Diese erfüllen öffentliche Aufgaben der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Förderung der Studierenden an deutschen Hochschulen. Die Studentenwerke leisten einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung von Chancengleichheit. Im Zusammenwirken mit Hochschulen und Hochschulstädten tragen sie zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Hochschulstudium bei und gestalten den Lebensraum Hochschule wesentlich mit. Nur durch preiswerte Verpflegung, ausreichend und bezahlbaren Wohnraum, Beratungsangebote, Kinderbetreuung sowie kulturelle und finanzielle Förderung ist ein erfolgreiches Studium, unabhängig von der sozialen Herkunft, möglich.



„Gute Bildung ist die entscheidende Voraussetzung für chancengleiche Teilhabe an der Gesellschaft. Im Hochschulstudium nehmen dabei die Studenten- und Studierendenwerke mit ihren sozialen Beratungs- und Unterstützungsangeboten eine zentrale Rolle ein.

Die Ergebnisse des Programms **Studium + M** bringen unser Engagement für mehr Chancengerechtigkeit im deutschen Hochschulsystem ein gehöriges Stück weiter.“

Dr. Wolfgang Rohe

Geschäftsführer der Stiftung Mercator

Die Stiftung Mercator ist eine private, unabhängige Stiftung. Sie strebt mit ihrer Arbeit eine Gesellschaft an, die sich durch Weltoffenheit, Solidarität und Chancengleichheit auszeichnet. Dabei konzentriert sie sich darauf, Europa zu stärken, den Bildungserfolg benachteiligter Kinder und Jugendlicher insbesondere mit Migrationshintergrund zu erhöhen, Qualität und Wirkung kultureller Bildung zu verbessern, Klimaschutz voranzutreiben und Wissenschaft zu fördern. Die Stiftung Mercator steht für die Verbindung von wissenschaftlicher Expertise und praktischer Projekterfahrung. Als eine führende Stiftung in Deutschland ist sie national wie international tätig. Dem Ruhrgebiet, der Heimat der Stifterfamilie und dem Sitz der Stiftung, fühlt sie sich besonders verpflichtet.

Das Programm Studium + M

Im Jahr 2015 starteten wir, dank der Förderung der Stiftung Mercator, das Programm **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund**.

Die Ziele, die wir uns damals gesetzt haben, lauteten: „Für Studierende mit Migrationshintergrund soll im deutschen Hochschulsystem eine Willkommens- und Anerkennungskultur geschaffen werden. Ziel ist es, mehr Studierende mit Migrationshintergrund, vor allem aus bildungsfernen Elternhäusern, für ein Studium zu mobilisieren und sie zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.“

Dazu setzten die fünf geförderten Studenten- und Studierendenwerke Bonn, Darmstadt, Köln, Marburg und Thüringen über drei Jahre jeweils ein Pilotprojekt um, das die aktuelle Situation von Studierenden mit Migrationshintergrund und der Aufnahmegesellschaft am Hochschulstandort aufgreifen und im Sinne der Ziele verbessern sollte. **Studium + M** wurde bis 2018 vom Deutschen Studentenwerk begleitet und von der Stiftung Mercator unterstützt.

20% der rd. 2,8 Mio. Studierenden in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. Viele sind klassische Bildungsaufsteiger, jeder vierte bekommt BAföG, ihr Studienverlauf ist häufiger von Einschnitten wie Studienunterbrechung oder Studienabbruch geprägt – so die „21. Sozialerhebung“ des DSW.

Studium + M zeigte auf, dass das Studieninteresse von Schüler/innen mit Migrationshintergrund höher ist als bei einheimischen Schüler/innen. Sie kommen jedoch aufgrund von Informationsdefiziten, z. B. zum Studium generell oder zur Studienfinanzierung, unterproportional in den Hochschulen an. Hier helfen frühzeitige Kooperationen und der Austausch mit Schulen, an denen auch die Studentenwerke beteiligt werden sollten.

Zudem haben wir durch **Studium + M** gelernt, wie stark „Peers“ Information ermöglichen und die Motivation steigern: Studierende mit Migrationshintergrund sollten daher als Vorbild stärker in alle Initiativen für Studieninteressierte eingebunden werden.

Ein weiteres Programmresultat ist, dass Angebote der Studentenwerke, wie preisgünstiger Wohnraum, das BAföG oder die Studienfinanzierungs- bzw. Sozialberatung, für den Übergang von Schule zum Studium sowie für den Studienerfolg eine große Bedeutung haben.

Zentral war auch die kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff Migrationshintergrund. Durch die Verwendung dieses Begriffs wird die Kulturalisierung in den Vordergrund gerückt, was dem eigentlichen Ziel von Chancengleichheit entgegenwirkt. Die Projekte haben das sehr schnell erkannt und auf den Begriff verzichtet, vor allem in der Kommunikation mit den Studierenden. Wir haben gelernt: Es muss darum gehen, unabhängig von Zuschreibungen relevante soziale Fragen, z. B. finanzielle Schwierigkeiten oder ideelle Hürden, anzugehen.

Diese Dokumentation dient dem Ergebnistransfer aus dem Programm **Studium+M**. Sie richtet sich an die 57 Studentenwerke und andere Interessierte aus Hochschulen und Bildungspolitik. Neben den Expert/innen aus den geförderten Projekten schildern Studierende und Kooperationspartner ihre Erfahrungen; mehrere Beiträge beleuchten das Thema von wissenschaftlicher Seite.

Wir danken allen Beteiligten, vor allem den Projektkoordinator/innen der Studenten- und Studierendenwerke, für die engagierte Zusammenarbeit bei **Studium+M**. Der Stiftung Mercator danken wir für die Förderung und die ausgezeichnete Zusammenarbeit.

Und wir wünschen Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, eine anregende Lektüre!

Chancengleichheit

Studium + M – Programm für mehr Studierende
mit Migrationshintergrund [Dokumentation](#)

- 6 **Das Programm Studium + M**
- 12 **Does migration matter?
Was es heißt, als „Studierende mit Migrationshintergrund“
angesprochen zu werden**
Chripa Schneller, Geschäftsführerin von DeutschPlus
- 16 **Kick-off-Meeting und Programmseminare – Fotos**
- 18 **Studium? Läuft!**
Studierendenwerk Bonn
- 20 **Schnittstelle zwischen Schule und Studium**
Alina Rudi-Syed, Projektkoordinatorin
- 25 **Das Interesse war riesig!**
Wolfgang Bitter, Bundesstadt Bonn, Amt für Kinder,
Jugend und Familie
- 27 **Wir müssen für diese jungen Menschen Partei ergreifen**
Suat Yilmaz, Leiter der Landesweiten Koordinierungsstelle
Kommunale Integrationszentren des Landes Nordrhein-Westfalen
- 32 **Vielfalt leben – vom Ihr zum WIR**
Studierendenwerk Darmstadt
- 34 **Ein integrativer Weg**
Christina Wendt, Projektleiterin
- 39 **Motivationsschub in Sachen Lernen**
Sven Dwelk, Albert-Schweitzer-Schule
- 41 **Richtige Signale setzen!**
Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu, Professorin für Interkulturelle
Bildung, Universität Bremen und Vorstandsvorsitzende des
Rats für Migration

- 44 **#StudiScout**
Kölner Studierendenwerk
- 46 **Vorbilder zum Anfassen**
Jacek Klimontko, Projektkoordinator
- 52 **Erfolgsgeschichten**
Özge Odabasi, Studentin, Technische Hochschule Köln
- 54 **Campus Marburg All In**
Studentenwerk Marburg
- 56 **Persönliches Engagement und Herzblut**
Stefanie Klameth, Projektkoordinatorin
- 61 **Marburg: Kooperation von Stadt und Universität**
Richard Laufner, Kulturamtsleiter, Universitätsstadt Marburg
- 64 **Interkulturelle Öffnung**
Maßnahmen aus Sicht der Interkulturellen Personal-, Kommunikations- und Organisationsentwicklung
Prof. Dr. Jürgen Bolten, Interkulturelle Wirtschaftskommunikation, Friedrich-Schiller-Universität Jena
- 68 **kompTEAM**
Studierendenwerk Thüringen
- 70 **Interkulturelle Sensibilisierung**
Nadine Keitel, Projektleiterin
- 76 **Chancengleichheit als Lernreise**
Claudia Heinrich, Interkulturelle Organisationsentwicklung
- 78 **Von der Multikulturalität zur Multikollektivität**
Plädoyer für einen Perspektivenwechsel
Prof. Dr. Yeliz Yildirim-Krannig, Professorin für Interkulturelle Wirtschaftskommunikation, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
- 81 **Abschlusstagung – Fotos**
- 87 Dank

Does migration matter?

Was es heißt, als „Studierende mit Migrationshintergrund“ angesprochen zu werden



Chripa Schneller

Geschäftsführerin von DeutschPlus

Vor 20 Jahren wäre der vorliegende Artikel nicht erschienen. Es gab schlichtweg keine „Studierenden mit Migrationshintergrund“. Es gab in der Bundesrepublik Deutschland überhaupt niemanden, die oder der als „Person mit Migrationshintergrund“ bezeichnet wurde. Nicht, weil es keine Migration gab. Deutsche Geschichte ist auch Migrationsgeschichte (vgl. den Beitrag von Prof. Dr. Yeliz Yildirim-Krannig). Ich werde in diesem Artikel zunächst darauf eingehen, seit wann es den Begriff „Migrationshintergrund“ gibt und warum er eingeführt wurde. Dabei werde ich vor allem seinen Konstruktionscharakter skizzieren. Auf dieser Grundlage werde ich einen Perspektivwechsel vornehmen: Ich möchte erörtern, was es aus Sicht von Studierenden bedeutet, als solche mit „Migrationshintergrund“ adressiert zu werden. An diese richten sich schließlich auch Programme wie **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund**. Welchen Beitrag diese Initiativen leisten können, stelle ich in einigen abschließenden Überlegungen dar¹.

Der Begriff „Migrationshintergrund“: ein Konstrukt

1998 bekannte sich die rot-grüne Bundesregierung erstmals zu „Deutschland als Einwanderungsland“ und führte im folgenden Jahr eine Änderung des Staatsbürgerschaftsrechts durch, die aus zahlreichen vormals als Ausländer/innen erfassten Personen auf dem Papier Deutsche machte. Infolgedessen wurde es statistisch unmöglich, diese Gruppe gesondert auszuweisen. Zeitgleich wuchs das Interesse gerade an Kindern aus eingewanderten Familien. Internationale Forschungsergebnisse wie die aus der PISA-Studie über das deutsche Schulsystem machten auf die benachteiligte Situation dieser Kinder aufmerksam (vgl. OECD Database 2000). Mit „Mig-

igrationshintergrund“ sollte eine im internationalen Kontext verwendbare Vergleichskategorie geschaffen werden, um die Befunde zur Beschulung von Kindern von Migrant/innen in klassischen und neuen Einwanderungsländern mit Befunden aus Deutschland in einen Bezug setzen zu können. Nicht zuletzt deshalb wird die Kategorie „Migrationshintergrund“ seit 2005 offiziell in der Bundesstatistik und in zahlreichen anderen Statistiken² ausgewiesen. Der Begriff „Migrationshintergrund“ wird jedoch auch schon vor der Umstellung des Mikrozensus und vor den PISA-Studien verwendet. Er taucht öffentlich zum ersten Mal 1998 im „Zehnten Kinder- und Jugend-

¹ Die Publikation, auf der der vorliegende Artikel basiert, wird 2019 veröffentlicht (Schneller 2019).

² Z. B. auch in den „Sozialerhebungen“ des Deutschen Studentenwerks.

bericht“ (KuJ) der Bundesregierung auf (Bundesregierung 1998)³. Der KuJ und weitere Publikationen nach 1998 in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen (z.B. Arbeitsmarkt, Sicherheit) stellen die veränderte Rechtslage zur Staatsbürgerschaft und das gesellschaftliche Verständnis von Deutschland als Einwanderungsland zur Diskussion. Diese Überlegungen, also die zunehmend mangelnde Aussagekraft der statistischen Kategorie Staatsbürgerschaft und das Auseinanderklaffen gesellschaftlicher Realität (Stichwort „Bildungsbenachteiligung“) sowie das Fehlen eines über die Staatsangehörigkeit hinausreichenden Konstrukts zu deren Abbildung, fanden (und finden) ein breites medien-öffentliches Echo. Das zeigt sich an der seither steigenden und mittlerweile gängigen Verwendung des Begriffs „Migrationshintergrund“ (vgl. Scarvaglieri und Zech 2013). Die Einführung der Kategorie „Migrationshintergrund“ 2005 in die Bundesstatistik spiegelt somit rechtliche (Staatsbürgerschaft), gesellschaftliche (Deutschland als Einwanderungsland) und bildungspolitische (PISA) Veränderungen und ihr mediales Echo im Deutschland der Jahrtausendwende wider.

Nach der Definition des Mikrozensus zählen „zu den Menschen mit Migrationshintergrund (...) alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“

Ein Konstrukt mit realen Folgen: Reaktionen auf die Ansprache als „Studierende mit Migrationshintergrund“

In den Diskussionen der **Studium+M**-Projekte zeigte sich die Schwierigkeit, die vermeintliche Zielgruppe anzusprechen. Die Rückmeldungen reichten – neben bereitwilliger Annahme – von indifferenten bis ablehnenden Reaktionen auf die Ansprache als „Studierende mit Migrations-

hintergrund“. Um auf diese Schwierigkeit einzugehen, werde ich sie aus Sicht der als „Studierende mit Migrationshintergrund“ Angesprochenen betrachten. Zunächst ist es bedeutsam zu verstehen, dass es sich nicht um ein neutrales Sprechen handelt. Förderprogramme wie **Studium+M** (Destatis 2015, S. 6). Dass „Migrationshintergrund“ demnach keine natürliche Eigenschaft sein kann, lässt sich auch daran ablesen, wie viele unterschiedliche Fragen zur Herkunft der Eltern, zu Einreisezeitpunkten, zu ehemaligen und aktuellen Staatsbürgerschaften, auch der Eltern, kombiniert werden müssen, um das Vorliegen eines „Migrationshintergrunds“ feststellen zu können. In der amtlichen Statistik lautet die Frage 13 von bis zu 19 möglichen beispielsweise: „Falls Ihre Mutter die deutsche Staatsangehörigkeit nicht seit ihrer Geburt besitzt oder besaß: 13. Welche Staatsangehörigkeit besaß Ihre Mutter vor dem Zuzug als (Spät-)Aussiedlerin oder der Einbürgerung? Staatsangehörigkeit (laut Schlüsselverzeichnis)“ (Will 2016, S. 7). Will deutet in ihrer Beschreibung der Bundesstatistik deshalb besonders darauf hin, dass bei der Operationalisierung des Konzepts „Migrationshintergrund“ eine ethnische Zugehörigkeit zugrunde gelegt wird, und nicht, wie der Begriff selbst zunächst andeutet, eine Migrationserfahrung. Betrachtet man gleichzeitig die Deutungen des Begriffs im allgemeinen Sprachgebrauch, zeigt sich außerdem, dass er vor allem mit negativen bzw. defizitären Deutungen besetzt ist. An vielen Stellen steht er schlichtweg für den Begriff „Ausländer/in“. Für Programme wie **Studium+M** ist es daher wichtig, die eigenen Ansatzpunkte kritisch zu reflektieren: Welche Besonderheiten dieser vermeintlichen Gruppe werden relevant gesetzt und wie werden diese adressiert? Und nicht zuletzt: Wer spricht?

hintergrund“. Um auf diese Schwierigkeit einzugehen, werde ich sie aus Sicht der als „Studierende mit Migrationshintergrund“ Angesprochenen betrachten. Zunächst ist es bedeutsam zu verstehen, dass es sich nicht um ein neutrales Sprechen handelt. Förderprogramme wie **Studium+M**

³ Ich nenne den Bericht öffentlich, da er durch das Kinder- und Jugendkuratorium (KuJ) verfasst wurde, ein von der zuständigen Bundesministerin ernanntes und eingesetztes Expert/innengremium, welches die Bundesregierung (ehrenamtlich) in Fragen der Kinder- und Jugendpolitik berät. In dem Bericht gibt es keine Definition des Begriffs. Er sollte vielmehr auf die Notwendigkeit einer neuen Begrifflichkeit hinweisen.

sprechen aus einer vermeintlich unbenannten Position heraus. Sie ist aber – ebenso wie z. B. die Position des Statistischen Bundesamts – selbst ausgenommen aus der Kategorie „Migrationshintergrund“. Das Sprechen und die Ansprache erfolgt also gewissermaßen aus einer mehrheitsgesellschaftlichen Perspektive („wir“) und wird damit auch immer zu einem „Sprechen über...“ („die anderen“). Aus Sicht der Ansprechenden (hier also z. B. **Studium + M**) ist es zudem wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass diskursiv vor allem eine Gleichsetzung von „Migrationshintergrund“ mit sozialem Status erfolgt. Das wird deutlicher bei der Betrachtung der Daten des DSW: statistisch stammen „Studierende mit Migrationshintergrund“ im Vergleich zu ihren Kommiliton/innen „ohne Migrationshintergrund“ öfter aus einkommensschwachen und bildungsfernen Familien. Ohne die quantitative Aussage solcher Statistiken in Frage stellen zu wollen, sollten Projekte, die bei dieser Benachteiligung ansetzen und sie ausgleichen wollen, sich zunächst bewusst machen, dass sich in der Ansprache der gesamten Gruppe die Gefahr der Essentialisierung, also der Reduzierung auf ein Merkmal, verbirgt. Dieses Merkmal, das aus einer vermeintlichen Gruppe eine De-facto-Gruppe macht, ist im hier genannten Beispiel der Förderbedarf. Wenn man sich gleichzeitig bewusst macht, dass sich hinter der Kategorie „Migrationshintergrund“ eine Konstruktion – und eben keine natürliche Eigenschaft – verbirgt, wird auch verständlich, warum „Studierende mit Migrationshintergrund“ skeptisch bis widerständig auf die Ansprache reagieren können: Die Gleichsetzung von Förderbedarf mit dem Merkmal „Migrationshintergrund“ wird als konstruiert empfunden⁴. In einigen Fällen auch schlichtweg und zurecht als falsch. Auf Ebene der Sprache vollzieht sich dabei eine Ethnisierung von Differenz, also eine Gleichsetzung von niedrigerem sozialen Status mit „Migrationshintergrund“. Die Umgangsstrategien bei der Ansprache als „Studierende mit Migrationshintergrund“ im weiteren Sinne, also nicht nur in Bezug auf Förderprogramme, lassen sich in drei Formen unterscheiden (vgl. Schneller 2018): 1) Anpassung, 2) Widerstand, 3) Umdeutung. Diese schließen einander nicht aus und

stellen keine moralische Bewertung dar. Vielmehr zeigen sie die Möglichkeiten der Positionierung, also die Reaktion auf die diskursive konstruierte Zuschreibung „Migrationshintergrund“ auf.

Allen Formen der Anpassung ist gemeinsam, dass sie die Zuschreibung „Migrationshintergrund“ aus mehrheitsgesellschaftlicher Perspektive, also den Bezug zur ethnischen Herkunft, nicht infrage stellen. Ein einfaches Beispiel wäre dabei, sich selbst der Gruppe der „Personen mit Migrationshintergrund“ zuzuweisen und die diskursive Zuschreibung, z. B. die Gleichsetzung mit sozialer Herkunft, zu übernehmen. Formen der Umdeutungen nehmen die Zuschreibung ebenfalls an, formulieren die Kategorie „Migrationshintergrund“ jedoch als Vorteil gegenüber der mehrheitsgesellschaftlichen Perspektive. Ein Beispiel wäre der Hinweis auf Vorteile wie Mehrsprachigkeit, besondere Flexibilität etc. aufgrund der Erfahrung ethnischer Zugehörigkeit. Es sind jedoch die Praktiken des Widerstands, die die Ansprache als „Studierende mit Migrationshintergrund“ als ein Sprechen der Mehrheitsgesellschaft sichtbar machen und infrage stellen: „Bin ich benachteiligt, weil ich einen Migrationshintergrund habe?“ ist dabei ein Beispiel der Infragestellung der Reduzierung auf das Merkmal „Migrationshintergrund“. Andere Formen des Widerstands spiegeln in weit umfassenderem Maße, dass „Personen mit Migrationshintergrund“ letzten Endes nie selbst darüber entscheiden können, dass sie sich im mehrheitsgesellschaftlichen Sprechen („wir“) stets an der Stelle der „anderen“ befinden. Beispiele hierfür finden sich in überspitzten Selbstbezeichnungen („wir Ausländer“), dem Einforderung von mehrheitsgesellschaftlicher Anpassungsleistung (z. B. der korrekten Aussprache von Namen) oder dem Aufzeigen der Tatsache, dass die Entscheidung, wann man als „deutsch“ und „ohne Migrationshintergrund“ gilt, außerhalb des eigenen Ermessensspielraums liegt. Formen des Widerstands zeigen, warum eine gezielte Ansprache von „Studierenden mit Migrationshintergrund“ nicht den gewünschten Effekt, nämlich die dankbare Annahme von Förderinitiativen, zur Folge haben

⁴ Exemplarisch hierfür sind Reaktionen wie „Bin ich benachteiligt, weil ich einen Migrationshintergrund habe?“ (Studium + M).

kann. Das liegt weniger an dem Förderbedarf selbst, den es in Bezug auf Bildungs- und soziale Herkunft nicht zu leugnen gilt. Sondern an der machtvollen Zuschreibung, der sich nicht alle

gleichermaßen anpassen. Und hier liegt das Dilemma für Initiativen wie **Studium + M**: wie sprechen?

Wie sprechen? Schlussbemerkungen

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Programme wie **Studium + M** vor allem eines wollen: helfen. Der Ansatz, Bildungsbenachteiligung – auch auf Ebene der Hochschulbildung – auszugleichen, ist richtig. Die Erfahrung aus den über **Studium + M** geförderten Projekten selbst, die alle den Begriff „Migrationshintergrund“ aus den Projektiteln genommen haben, zeigt, dass mit Sprache Macht einhergeht, die es kritisch zu reflektieren gilt. Die Position der Sprechenden, wenn von „Migrationshintergrund“ und Förderung die Rede ist, ist nur vermeintlich neutral. Doch welchen Beitrag können Initiativen wie **Studium + M** dann leisten? Neben der gezielten Förderung von Bildungsdefiziten, der Reflektion der eigenen Perspektive der Ansprache und der Vermeidung konstruierter Assoziationen, könnte meiner Meinung nach in Dialog investiert werden. Es sind schließlich keinesfalls Programme wie **Studium + M** allein, die das „wir“ ohne Migrationshintergrund“ und „die „anderen“ mit Migrationshintergrund“ erst konstruieren. So wäre es z. B. hilfreich, im Rahmen weiterführender Initiativen Raum für Austausch über Erfahrungen mit ethnischer Zuschreibung zu schaffen und über Gründe und Ziele von widerständigen Praktiken zu sprechen. Gleichzeitig könnte Raum für die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen geschaffen werden. Denn dass Personen mit

„Migrationshintergrund“ nicht die Wahl haben, als solche angesprochen zu werden und sich in irgendeiner Weise zu den meist defizitären Deutungen positionieren müssen, ist nicht allein deren Problem. Sondern vielmehr ein gesellschaftliches.

Literatur

- Bundesregierung (1998). Bericht über die Lebenssituation von Kindern und die Leistungen der Kinderhilfen in Deutschland: Zehnter Kinder- und Jugendbericht.
- Destatis: Fachserie 1 Reihe 2.2 Ergebnisse des Mikrozensus 2014. www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220147004.pdf?__blob=publicationFile (März 2018).
- OECD 2000 Database. www.oecd.org/education/school/programme-for-international-student-assessment-pisa/pisa2000database.htm (März 2018).
- Scarvaglieri, Claudio und Zech, Claudia (2013): „ganz normale Jugendliche, allerdings meist mit Migrationshintergrund“. Eine funktional-semantische Analyse von „Migrationshintergrund“. In: Zeitschrift für angewandte Linguistik, Jg. 58 (1), S. 201–227.
- Schneller, Chripa (2018): Does migration matter? Subjektive Deutungen und Umgangsstrategien bei der Ansprache als Studierende „mit Migrationshintergrund“. Dissertation an der Universität Bremen bei Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu (noch unveröffentlicht).
- Studium + M – Kick-off-Meeting (März 2015) www.studiumplum.de/chripa-schneller-die-vielfalt-ist-die-norm (März 2018).
- Will, Anne-Kathrin (2016): Migrationshintergrund im Mikrozensus. Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen in der Statistik erfasst? Mediendienst Integration, Berlin.

Studium + M

Kick-off-Meeting und Programmseminare

2015 bis 2018



Kick-off-Meeting, März 2015 in Berlin: Chripa Schneller, Geschäftsführerin von DeutschPlus (r.); Isabelle Kappus, Referatsleiterin SIK, DSW (l.) (o.)
Vor-Ort-Seminar, April 2016 in Weimar (m.)
Kick-off-Meeting, März 2015 in Berlin (u.)





Kick-off-Meeting, März 2015 in Berlin (o.l.)

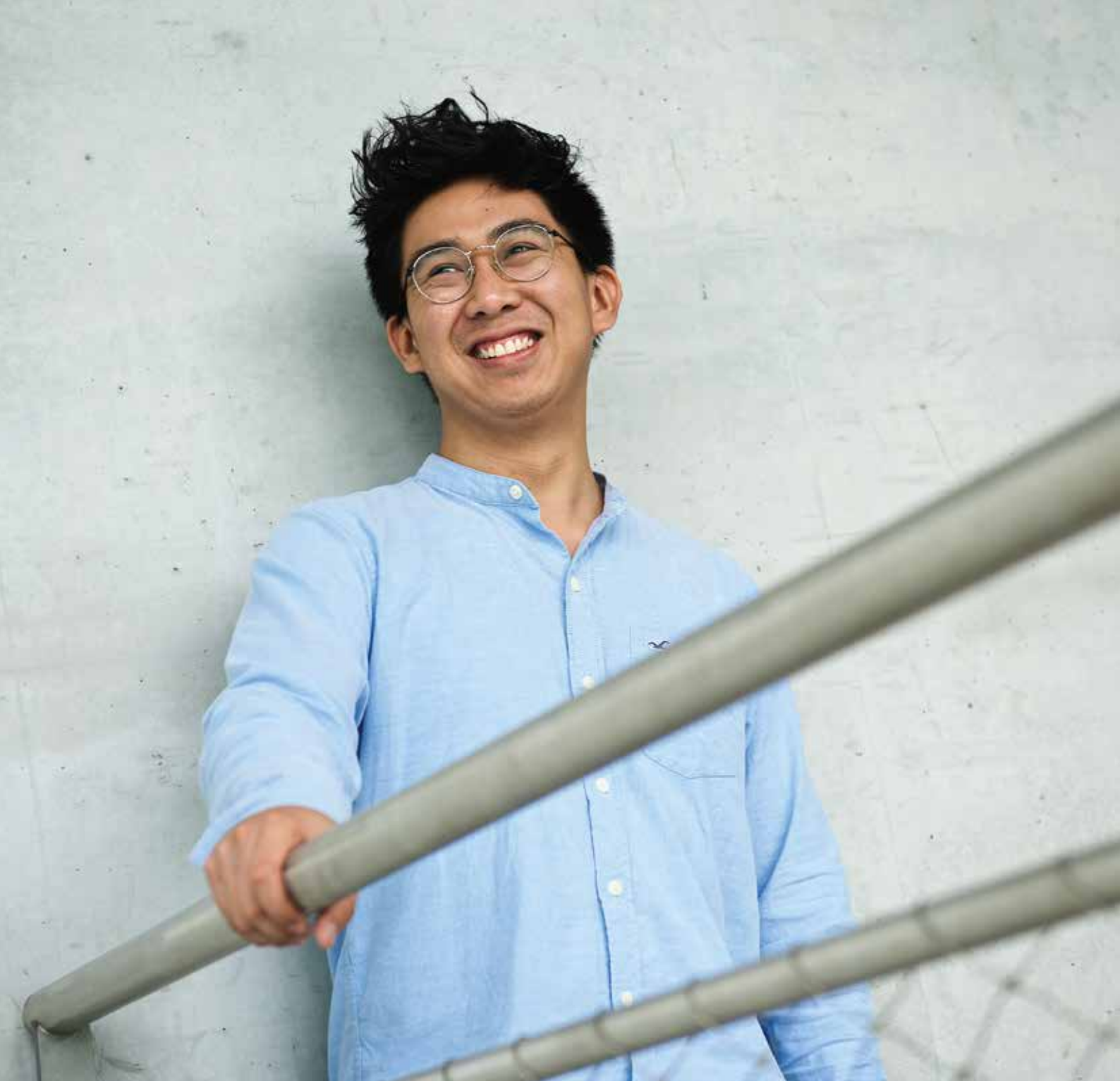
Programmseminar, September 2017 in Berlin:
Dr. Ulrich Heublein (o.r.)

Kick-off-Meeting, März 2015 in Berlin:
Saliha Ateş (l.), Borebardha Krasniqi (r.),
InteGREATER e.V. (r.)

Programmseminar, September 2016 in Berlin (m.)

Vor-Ort-Seminar, März 2017 in Marburg (u.)





Hoang Long Nguyen studiert Geographie (M. Sc.) an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Anfang der 1990er Jahre sind seine Eltern aus Vietnam nach Deutschland gekommen, er ist in der Nähe von Koblenz geboren. Sein Vater ist Schlosser, seine Mutter leitet ein Schnellrestaurant. Beide haben ihm die Bedeutung von Bildung gezeigt: Nicht die soziale Herkunft ist entscheidend für die Berufswahl – sondern es sind Ehrgeiz und Fleiß. Diesen Erfahrungen verdankt Nguyen, dass er heute studiert. Im Projekt **Studium? Lläuft!** des Studierendenwerks Bonn arbeitet er als Mentor.

Das Projekt **Studium? Läuft!** des Studierendewerks Bonn verfolgte fünf Handlungsmotive: Motivieren, Informieren, Beraten, Unterstützen und Studieren. Es griff die aktuelle Situation von Schüler/innen und Studierenden mit Migrationshintergrund im Hochschulraum Bonn/Rhein-Sieg auf. Im Ergebnis sollten sich mehr Schüler/innen mit Migrationshintergrund für ein Studium entscheiden und mehr Studierende mit Migrationshintergrund ihr Studium erfolgreich beenden. Die Handlungsfelder lagen bei Schulen, Hochschulen, im Studierendewerk sowie im Umfeld der im Themenbereich bereits tätigen kommunalen und privaten Akteur/innen. Die Kernzielgruppen waren Schüler/innen mit Migrationshintergrund und deren Eltern sowie Studierende mit Migrationshintergrund. Das Projektteam hat mit ausgewählten Schulen interagiert, um über das Hochschulsystem sowie über die soziale Infrastruktur eines Studierendewerks zu informieren.

Schnittstelle zwischen Schule und Studium



Alina Rudi-Syed

Projektkoordinatorin, Studierendenwerk Bonn

Als „MIBUS“ gestartet, hat sich die Bonner Variante des Programms **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund** unter dem neuen Namen **Studium? Läuft!** formiert. Bei der Namenswahl wurde die Kernzielgruppe des Projekts, die aus Schüler/innen besteht, direkt einbezogen. Die Jahrgangsstufe elf unserer ersten Partnerschule kürte aus sechs Vorschlägen ihren Favoriten: **Studium? Läuft!** Die fünf Handlungsmotive – Motivieren, Informieren, Beraten, Unterstützen und Studieren –, die das Akronym „MIBUS“ bilden, dienten als Grundlage unseres Pilotprojekts.

Wir verfolgten das Ziel, junge Menschen mit Studienwunsch oder -potenzial mit den Informationen und der Motivation zu versorgen, die ihnen den Übergang von der Schule ins Studium erleichtern können. Zunächst konzentrierten wir uns auf die Oberstufen der Gesamtschulen und Gymnasien sowie auf Berufskollegs im Hochschulraum Bonn/Rhein-Sieg. Der Kern war ein Vormittagsprogramm, bei dem uns ein ganzer Jahrgang der Schüler/innen im Studierendenwerk Bonn besuchte. Dabei bildeten unsere Vorträge in einem Hörsaal der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn den Auftakt. Sie bestanden jeweils aus zwei Teilen: dem Vortrag, der Informationen zum BAföG, zum Wohnen und zu anderen Leistungen des Studierendenwerks Bonn vermittelte, sowie aus dem motivierenden Part, den die sog. Bildungsvorbilder gestalteten.

Bildungsvorbilder

Die Bildungsvorbilder waren ehrenamtliche Studierende, denen ein bemerkenswerter Bildungsaufstieg gelungen ist. Sie berichteten von ihren Hürden und dem Umgang damit. Dieser, für unser Projekt elementare Peer-to-Peer-Ansatz hat sich als sehr erfolgreich erwiesen. Die Schüler/innen verfolgten die Bildungsbiografien der Vorbilder mit großer Aufmerksamkeit und suchten oft das Einzelgespräch mit ihnen. An die Vorträge schloss sich ein interaktiver Programmpunkt an, der zumeist aus unserer Hochschulrallye bestand. Hierbei folgten die Schüler/innen in kleineren Gruppen einer Route, die durch das Hochschulumfeld über Stationen in der Universitäts- und Landesbibliothek, der Studienberatung, diversen Instituten, Cafés etc. führte. Den Abschluss bildete üblicherweise ein gemeinsames Mittagessen in einer unserer Mensen. Mit diesem Programmvormittag konnten wir in einem kurzen Zeitraum eine gelungene Mischung aus Information, Motivation und Interaktion anbieten – integriert in das Hochschulumfeld. Weiterhin haben wir die Webseite www.studium-laeuft.de aufgebaut, die neben unserem Angebot alle Bildungsvorbilder präsentiert. Schüler/innen haben dort die Möglichkeit, sie direkt zu kontaktieren.



Vier Bildungsvorbilder: Tien, Long, Vidura, Tuğçe (v.l.)

Partnerschulen

Im Projektverlauf hat sich die Akquise von Partnerschulen als durchaus komplex erwiesen. Das Schuljahr ist eng getaktet und die Möglichkeiten, eine Kooperation im Schulplan zu platzieren, ist von Ferien und Prüfungsterminen abhängig. Meistens fallen die dafür möglichen Zeiträume bei allen Schulen in die selbe Zeitspanne – auf den Beginn des neuen Schuljahrs. So war es für uns eine große Herausforderung, unsere Schulprogramme entsprechend zu terminieren. Zusätzlich haben wir die Erfahrung gemacht, dass es von einzelnen Lehrpersonen abhängig ist, ob die Zusammenarbeit gelingt. Besonders engagierte Studien- und Berufswahlkoordinator/innen setzten sich dafür ein, dass ihre Stufen unser Angebot wahrnehmen konnten. Oft waren sie dabei auf die Hilfe ihrer Kolleg/innen angewiesen, die bereit waren, auf ihren Unterricht zu verzichten. Bei anderen Schulen wiederum schienen wir mit einer Vielzahl anderer Akteur/innen um Aufmerksamkeit zu buhlen. Eine weitere Erkenntnis bei der Zusammenarbeit mit Schulen ist, dass Angebote außerhalb des verpflichtenden Schulalltags von Schüler/innen kaum angenommen werden, sodass wir von dieser Alternative schnell absahen.

„Wir waren erstaunt, dass Oberstufenschüler/innen, ungeachtet eines Migrationshintergrunds, so wenig über BAföG wissen. Hier sehen wir einen großen Informationsbedarf, denn der Irrglaube, sich das Studium nicht leisten zu können, lässt bei vielen den Gedanken daran gar nicht erst aufkommen.“



Bildungsvorbild Tien, 26 Jahre alt, studiert Volkswirtschaftslehre (VWL) (o.)
Die Bildungsvorbilder bei einer Informationsveranstaltung in einer Schule (u.)

„Indem sie von ihren Hürden beim Bildungsaufstieg und dem Umgang damit berichten, entfalten Bildungsvorbilder eine erstaunliche motivierende Wirkung auf Schüler/innen. Sie werden so zu einer Identifikationsfigur und sorgen für enormen Antrieb.“



Schnupperstudium

Neben unserem Hauptangebot – dem o. g. Schulprogramm – haben wir eine Reihe anderer Formate realisiert, z. B. ein sog. Schnupperstudium, bei dem Schüler/innen während der Herbstferien Universitäts-Veranstaltungen besuchten. Das Besondere war, dass sie dabei von Bildungsvorbildern begleitet wurden, die ihnen Fragen beantworteten und sie dabei unterstützten, sich an der Universität Bonn zurechtzufinden. Zuletzt haben wir eine Kooperation mit zwei Jugendzentren gestartet, mit denen eine neue Zielgruppe in unser Wirkungsfeld rückte. Arbeiteten wir bisher mit Gesamt-, Berufsschulen sowie Gymnasien zusammen, war die Kooperation mit den Haupt- und Realschüler/innen aus den Jugendzentren ein Novum für uns. Sie erwies sich als überaus effektiv: Die Mädchen und Jungen waren sichtbar motiviert und sehr am Kontakt mit den Bildungsvorbildern interessiert.

„Migrationshintergrund“

Den Einsatz des im Programmnamen enthaltenen Begriffs „Migrationshintergrund“ diskutierten wir von Anfang an. Wir entschieden uns dafür, ihn im Projekt-Wording aufzugreifen, ihn aber darüber hinaus so wenig wie möglich zu thematisieren. Zweifellos kommen Jugendliche mit Migrationshintergrund oft aus einem Umfeld, das von Benachteiligungen geprägt ist – sei es finanzieller oder ideeller Art –, dennoch verfolgten wir stets den Ansatz, sie weder positiv noch negativ hervorzuheben. Zudem wollten wir Schüler/innen ohne Migrationshintergrund, jedoch mit denselben Problemen, ebenfalls in unserem Angebot berücksichtigen. Um die Zielgruppe des Programms anzusprechen, wählten wir hingegen Bildungsvorbilder aus, die selbst einen Migrationshintergrund aufwiesen – und damit auf subtile Weise eine ideale Identifikationsfigur für die anvisierte Zielgruppe darstellten. Ebenso haben die Projektkoordinatorinnen einen Migrationshintergrund. Diesen Aspekt halten wir nach wie vor für ausschlaggebend für eine erfolgreiche Beratungssituation auf Peer-to-Peer-Basis, weil sie so einen hohen Grad an Authentizität entfaltet. Bei unserem Vorgehen wählten wir zudem Schulen aus, die einen hohen Anteil an Schüler/innen mit Migrationshintergrund aufwiesen.

„Es ist aus unserer Sicht nicht nötig, den Begriff Migrationshintergrund zu verwenden. Vielmehr erscheint es uns sinnvoll, diejenigen, die Bedarf an Beratung und Unterstützung haben, indirekt durch Peers und Problemschilderungen anzusprechen. Diese Probleme können, müssen aber nicht im Zusammenhang mit einem Migrationshintergrund stehen.“

Fazit

Im Ergebnis bewerten wir es als sehr sinnvoll, die Schnittstelle zwischen Schule und Studium mit einem Angebot wie dem hier vorgestellten zu füllen. Wir waren überrascht, festzustellen, dass sehr viele Schüler/innen – egal, ob mit oder ohne Migrationshintergrund – nichts oder nur sehr wenig über einen BAföG-Antrag wissen. Oft, so unser Eindruck, war gerade dieses neu erlangte Wissen das Fundament für ihre Motivation, ein Studium für sich zu erwägen. Wir denken, dass die Mischung aus Information und Motivation, die niemand so gut vermitteln kann wie Peers, ein erfolgsversprechendes Konzept ist, das sich durchaus in das Beratungsangebot aller Studentenwerke einreihen könnte. Schließlich geht es dabei um die Studierenden von morgen.

Acht Bildungsvorbilder mit der Projektkoordinatorin, Alina Rudi-Syed (o. R. r.)



Studentenwerk ALS AUFANG NETZ



Interviews: Misserfolg



Einzelgespräche



Schule/ Studium

Familie



Studium? Lläuft!

SWB STUDIERENDENWERK BONN



WO?

Schnittstellen



Aufwandsentschädigung?

Vorbilder Peer2Peer



Graphic Recording Sophia Hatzemob



Spezifische Angebote



Das Interesse war riesig!



Wolfgang Bitter

Leiter „Jugendhaus Brücke“, Bundesstadt Bonn,
Amt für Kinder, Jugend und Familie
Kooperationspartner vom Projekt **Studium? Lläuft!**
des Studierendenwerks Bonn

In den ersten drei Tagen der Herbstferien in Nordrhein-Westfalen, vom 23. bis 25. Oktober 2017, fand für das Jugendhaus Brücke in Bonn zum ersten Mal das Projekt **Studium? Lläuft!** statt. Während der Vorbereitungsphase konnte noch niemand ahnen, welchen großen Erfolg dieses Projekt haben würde.

Jugendhaus Brücke

Das Jugendhaus Brücke ist das größte Jugendzentrum in Bonn. Er liegt im multikulturellsten und jüngsten Stadtteil: Bonn-Tannenbusch. Hier leben viele Familien in schwierigen sozialen Situationen. Verglichen mit der Gesamtstadt weist der Stadtteil eine unterdurchschnittliche Übergangsquote auf das Gymnasium und einen vergleichsweise geringen Bildungsgrad der Jugendlichen auf. Das Jugendhaus wird täglich von ca. 180 Kindern und Jugendlichen besucht. Es bietet ihnen vielfältige Angebote der offenen Jugendarbeit, darüber hinaus wird im Bedarfsfall besonderer Wert auf die Unterstützung der Jugendlichen bei ihrer schulischen Entwicklung sowie bei Fragen der Berufsausbildung gelegt. Hierzu gibt es seit einigen Jahren ein Coaching-Programm, bei dem Jugendliche durch Studierende, z. T. ehemalige Besucher, gefördert werden.

Stärkung des Selbstbewusstseins

Schon bei den ersten Überlegungen im Mai 2017 wurde deutlich, dass das bundesweite Projekt **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund** mit seinem Projekt vom Studierendenwerk Bonn **Studium? Lläuft!** exakt dort unterstützen kann, wo es für die jungen Menschen wichtig ist: bei der Stärkung ihres Selbstbewusstseins, beim Erkennen ihrer Möglichkeiten und bei der Vermittlung der Informationen, die zur Realisierung ihrer Bildungspläne wichtig sind.

Dank der bewährten Kooperation mit der benachbarten Freiherr-vom-Stein-Realschule, deren Schüler/innen oft unsere Besucher/innen und uns persönlich bekannt sind, konnte ich sowohl dort als auch in unserem Jugendzentrum für die Teilnahme an dem Projekt werben. Ich habe es in der 10. Klasse vorgestellt. Was dann geschah, übertraf alle Erwartungen: Das Interesse war riesig und alle Plätze waren in wenigen Minuten vergeben. Dass das Projekt in den Herbstferien stattfand, tat der Begeisterung keinen Abbruch.

Hochschulrallye

Am ersten Tag lernten die Schüler/innen im Jugendhaus Brücke zunächst die Projekt-Beteiligten kennen. Der zweite Tag war deutlich aktiver: Nach einem gemeinsamen Mittagessen in der Mensa Poppelsdorf starteten die zwölf Schüler/innen die Hochschulrallye. Dabei lernten sie u. a. die Studienberatung, einige Institute der Universität Bonn und die BAföG-Förderung kennen. Begleitet wurden sie von ehrenamtlichen Studierenden, den sog. Bildungsvorbildern. Aufgrund der Parallelen in ihren Biografien besitzen sie die notwendige Authentizität und Empathie, um den Schüler/innen Mut zu machen.

Konkretes Ziel

„Meine Mutter meinte, mit Migrationshintergrund könnte man ein Studium nicht schaffen“, erzählt Leslie dem General-Anzeiger Bonn. Nun wisse sie, dass sie es doch schaffen kann! Ebenso begeistert äußern sich Helin und Kshmer. Die beiden Schülerinnen haben jetzt ein konkretes Ziel vor Augen, das sie nach ihrem bevorstehenden Realschulabschluss anstreben werden: Sie können sich nun vorstellen, anschließend ihr Abitur zu machen und zu studieren. Zumal sie jetzt wissen, dass sie sich über das BAföG finanzieren können.

Resümee

Die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen vom Studierendenwerk Bonn, Sarah Cziudaj, Alina Rudi-Syed und Sibel Sümer sowie mit den Bildungsvorbildern war hervorragend – sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht. Die professionelle Vorbereitung und empathische Durchführung der Projekttag hat die Teilnehmenden begeistert, so dass sie während der gesamten Projektzeit überaus motiviert waren. Eine Wiederholung des Projekts wäre für alle Teilnehmenden eine große Bereicherung, ebenso wäre die weitere Kooperation mit dem Studierendenwerk Bonn ein großer Gewinn für das Jugendhaus Brücke.

Im Jugendhaus Brücke: die Bildungsvorbilder Vidura, Tien, Sebastian mit der Projektkoordinatorin Sibel Sümer (l.)
Verleihung der Teilnahmebescheinigungen „Schnupperuni“: 12. und 13. Klasse der Elisabeth-Selbert-Gesamtschule (r.)



Wir müssen für diese jungen Menschen Partei ergreifen



Suat Yilmaz

Leiter der Landesweiten Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren des Landes Nordrhein-Westfalen

Das hier in Auszügen veröffentlichte Interview gab er dem DSW zu Beginn von **Studium + M**, im März 2015.

Deutsches Studentenwerk (DSW): Herr Yilmaz, Sie haben schon lange Erfahrung auf dem Gebiet der Talentförderung. Für uns ist das mehr oder weniger Neuland. Mit unserem Programm **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund** haben wir den Fokus auf Studierende mit Migrationshintergrund gesetzt, weil wir in unserer „Sozialerhebung“ immer wieder feststellen, dass diese Gruppe mit besonderen Herausforderungen zu tun hat. Was sind aus Ihrer Sicht die Knackpunkte für Schüler mit Migrationshintergrund beim Übergang von Schule ins Studium?

Suat Yilmaz: Sie haben recht, es gibt eine Schieflage, insbesondere bei den jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Aber wenn ich einfach zurückfragen darf: Was ist denn beim Übergang von der Schule in die Hochschule bei denen mit Migrationshintergrund anders? Lassen wir einmal die Zahlen beiseite. Welche anderen Fragen könnte denn ein junger Mensch wie ich stellen – im Vergleich zu jemandem, der aus einer Hartz-IV-Familie aus Castrop-Rauxel kommt? Ich sehe da keinen Unterschied. Das Thema Migrationshintergrund ist eher ein System-problematisches Thema. Das heißt also, wir sollten uns nicht die jungen Menschen anschauen und sie wegkategorisieren in Migrant/innen und Nichtmigrant/innen. Also, warum kulturalisieren wir dabei so stark? Ist denn die Kultur ausschlaggebend für den Misserfolg? Oder sind es die sozialen Umstände?

„Wir sollten uns nicht die jungen Menschen anschauen und sie wegkategorisieren in Migrant/innen und Nichtmigrant/innen. Also, warum kulturalisieren wir dabei so stark?“

DSW: Sie würden hier keinen Unterschied machen, sondern das Problem eher in bildungsnah und bildungsfern suchen?

Yilmaz: Ich glaube, es geht auch ein bisschen um das kulturelle Kapital, das diesen jungen Menschen fehlt, um die Netzwerke, die diese jungen Menschen

nicht haben, um das Verständnis der Eltern ... Und jetzt versetzen wir uns einmal in die Lage eines 16-Jährigen, der aus einem Arbeiter- oder aus einem Arbeitslosenmilieu kommt, in dem die Eltern überhaupt nicht arbeiten. Und die Großeltern auch nicht. Und die Nachbarschaft nicht. Die Freunde auch nicht. Wie soll denn ein junger Mensch hier die Phantasie entwickeln, dass es diesen Weg gibt, dass es BAföG gibt. Andersherum: Junge Menschen aus Hartz-IV-Familien scheuen sich, das habe ich mehrfach erlebt, BAföG zu beantragen, weil sie Angst vor Verschuldung und ähnlichen Dingen haben. Das ist das, was ich in meiner Beratung erlebe. Und da macht es keinen Unterschied, ob sie Werner Müller oder Marcel Müller heißen – oder Suat Yılmaz.

„Die Hochschulen lehren Diversity, leben sie aber nicht. Das ist die Realität.“

Aber, wo Migrationshintergrund eine Rolle spielt, ist der Übergang in den Arbeitsmarkt schwierig, und darüber sollten wir sprechen – schauen Sie sich die dualen Studiengänge an. An der Westfälischen Hochschule gibt es ungefähr 9.000 Studierende. Davon haben knapp über 40 Prozent einen Migrationshintergrund. Bei den dualen Studiengängen, die wir anbieten, sind es unter fünf Prozent. Das ist die Problemlage. Wir haben Unternehmen, die diese jungen Menschen nicht einstellen. Schauen Sie sich doch einmal die Hochschulverwaltungen an! Machen Sie doch dort einmal eine Erhebung, wie interkulturell offen die wirklich sind. Sie sind es nicht. Die lehren Diversity, leben sie aber nicht. Das ist die Realität. Ich will damit nur eines sagen: Wir reproduzieren auch Bildungsungerechtigkeit, weil wir uns selber nicht hinterfragen. Und was machen wir? Wir holen wieder eine Studie heraus und schauen uns die jungen Menschen an. Aber: Die Pisa-Studie sagt ja nicht nur, dass wir angeblich ein Problem mit unseren Schülern/innen haben, sondern auch mit unseren Lehrern/innen! Aber so wollen wir das nie betrachten. Und das ist das, was mich ärgert. Das ärgert mich, weil wir das Thema ständig kulturalisieren.

DSW: Sie meinen, es liegt auch daran, auf wen die Schüler/innen und Studierenden treffen?

Yılmaz: Ich will „die Kultur“ dabei nicht ausschließen, aber ich würde es nicht überbewerten wollen. Natürlich gibt es kulturbedingte Schief lagen, was den Übergang angeht, gar keine Frage. Aber die Frage ist doch, ist die Menge so groß, dass es giftig ist? Aus meiner Arbeitspraxis heraus sage ich: Nein. Aber wir konstruieren Probleme, weil wir keinen Blick für die Lebenskontexte haben, weil wir nicht in der Lage sind, Leistungen im Lebenskontext zu sehen, weil wir diese jungen Menschen immer neutral bewerten wollen. Dabei können wir gar nicht neutral bewerten, wir müssen für diese jungen Menschen Partei ergreifen, als System, aber wir tun es nicht. Ja, ich grübele seit Jahren darüber nach, was denn dieser kulturelle Faktor ist, der den Übergang so schwer macht. Die Eltern, die das nicht wollen? Das stimmt nicht. Eltern, speziell türkische Eltern, ich will nicht für alle sprechen, haben eine unglaubliche Bildungsaффinität.

Die wissen aber nicht, wie das geht. Ich habe noch nie – noch nie! – erlebt, dass eine türkische Mutter oder ein türkischer Vater zu mir gesagt hätte, wir wollen nicht, dass unser Kind eine Ausbildung macht oder studiert. Das erlebe ich eher in der Mittelschicht ohne Migrationshintergrund, wo der Papa sagt: Du machst eine Ausbildung bei der Landesbausparkasse, das habe ich auch gemacht, und es ist gut gelaufen. Studium kennen wir nicht.

DSW: Das schlägt sich auch in den Zahlen nieder, dass gerade Studierende oder Schüler/innen mit Migrationshintergrund mit niedrigem Bildungshintergrund sehr ehrgeizig sind. Und diese Menschen möchten wir gerne stärker fördern. Wo müssen wir ansetzen?

Yilmaz: Ja, ich sage Ihnen – ich finde das toll, dass Sie das machen, aber wenn ich ehrlich bin, müssten wir schon bei den Übergängen von der Grundschule in die Gymnasien und in die Gesamtschulen ansetzen. Es gibt diese eingeschränkte Gymnasialempfehlung. Damit fängt das Drama ja an. Was sind denn das für Leute, die diese eingeschränkte Empfehlung bekommen? Oder die gar keine Gymnasialempfehlung bekommen. Ganz zufällig sind das immer oder sehr oft junge Menschen mit Migrationshintergrund und junge Menschen aus Arbeiterfamilien. Wir überlegen deshalb ernsthaft, das Thema auf die Agenda zu setzen und zu sagen, warum gibt es eigentlich keine Talentscouts ausgehend von den Gymnasien, die dann in die Grundschulen gehen. Wissen Sie, was ein Talentscout macht? Lange genau hinschauen. Das ist die Aufgabe. Er begleitet diese jungen Menschen über Jahre und schaut genau hin, was hinter den Noten für eine Geschichte steht. Und ob man diese Geschichte vielleicht bisschen verändern kann, damit sich die Note verbessert. So, und warum gibt es die nicht in den Grundschulen? Warum nicht? Da werden doch die Weichen gestellt. Wir wissen doch, dass Kinder von Eltern, die selbst einen Hauptschulabschluss haben, viel seltener – bei gleicher Leistung – Richtung Gymnasium vorgeschlagen werden. Und es entscheiden ...

„Ein Talentscout begleitet diese jungen Menschen über Jahre und schaut genau hin, was hinter den Noten für eine Geschichte steht. Und ob man diese Geschichte vielleicht ein bisschen verändern kann, damit sich die Note verbessert.“

DSW: ... die Lehrer/innen.

Yilmaz: ... Und wer behauptet, dass Lehrer/innen neutral entscheiden könnten, der lebt wirklich meilenweit von der Realität entfernt. Sie versuchen es, das ist kein Vorwurf an meine Kollegen/innen. Ich beschreibe nur eine Situation. Das ist auch etwas unfair, wenn man jetzt die Schuld bei den Lehrern/innen sucht. Ich glaube, die Fehler sind wirklich im System, das der Realität dieses Landes nicht mehr gerecht wird. Das ist das Problem. Und dass Sie jetzt auch bei den Schulen ansetzen wollen, finde ich gut.

DSW: Jedes der fünf lokalen Projekte von Studium + M hat ein unterschiedliches Konzept. Manche setzen bei Informationsveranstaltungen in den Schulen an, andere setzen den Fokus auf Kooperation mit Vereinen, beispielsweise InteGREATER e. V., oder mit der Agentur für Arbeit vor Ort.

Yilmaz: Das finde ich gut. Ich finde es generell toll, dass Sie dazu etwas machen. Und dass Sie es Richtung Schule verlagern, halte ich für sehr, sehr wichtig. Denn das Gestalten von Zukunft, das Intervenieren in Biografien, ob man das jetzt so tief macht wie wir oder anders macht oder wie Sie, weiß ich nicht; aber das Intervenieren muss frühzeitig geschehen.

„Wir wollen informieren, wir wollen emotionalisieren und wir wollen begleiten. Das sind die drei Aspekte, die für uns wichtig sind. Und wer informiert, sollte auch sehr stark emotionalisieren.“

Zeit ist einer der wichtigsten Faktoren beim Bilden von Talenten. Und deshalb ist es sehr sinnvoll, es in den Schulen zu machen. Informationsveranstaltungen finde ich wichtig. Wir wollen informieren, wir wollen emotionalisieren und wir wollen begleiten. Das sind die drei Aspekte, die für uns wichtig sind. Und wer informiert, sollte auch sehr stark emotionalisieren.

DSW: Also, Sie meinen, es reicht nicht, einfach nur einen Flyer in die Schule zu werfen, sondern es muss eine Person dahinterstehen?

Yilmaz: Ja, wissen Sie, wenn Sie einen Flyer in die Schulen werfen wollen, dann schicken Sie doch einen Verteilungsroboter hin. Ich meine das ernst. Wir haben es mit jungen Menschen zu tun, die offen für Emotionen sind. Nicht nur offen, sie wollen und sie brauchen Emotionen. Und wir können weiter so tun, als wären wir die Schiedsrichter der Nation und wir pfeifen „Gelbe Karte, Rote Karte, hier hast Du eine Information, Du bist ins Abseits gelaufen.“ Oder wir fangen an, Trainer zu werden. Echte Trainer. Mit Leidenschaft. Indem wir sie anfeuern. Indem wir sagen, „Ja, Mathe macht mir auch keinen Spaß, aber mach‘ das. Das ist wichtig.“ Und „BAföG, hör‘ mal, das muss Du frühzeitig machen. Informier‘ Dich.“ usw. Und ich kann nur sagen, Flyer sind wichtig, aber derjenige, der diese Flyer verteilt, sollten auch etwas dazu sagen können, und wenn möglich, sollte es so sein, dass die jungen Menschen es verstehen. Wir trauen uns nicht, das Thema emotional anzugehen. Wir trauen uns das nicht. Weil man ja sagen könnte, wie ist denn das wissenschaftlich zu begründen?

„Wir haben es mit jungen Menschen zu tun, die offen für Emotionen sind. Nicht nur offen, sie wollen und sie brauchen Emotionen.“



Yan-Yi Leung studiert Wirtschaftsingenieurwesen (Bachelor) an der Technischen Universität Darmstadt. Ihre Eltern stammen aus China, sie ist in Berlin geboren. Im Projekt **Vielfalt leben – vom Ihr zum WIR** des Studierendenwerks Darmstadt arbeitet sie als Tutorin.

Das Projekt **Vielfalt leben – vom Ihr zum WIR** des Studierendenwerks Darmstadt zielte auf das potenzialorientierte Zusammenwirken von Studierenden bzw. Studieninteressierten mit Migrationshintergrund und der Gesellschaft, damit Vielfalt tatsächlich als Bereicherung erfahren werden kann. Dieses Zusammenwirken förderte den Wandel hin zu einer offeneren Gesellschaft und in Richtung Chancengleichheit. Die oftmals defizitorientierte Denk- und Betrachtungsweise galt es durch eine positive, ressourcenorientierte Sichtweise zu ersetzen. Gelingen konnte das nur, da deutlich mehr Menschen als bisher bereit und in der Lage waren, in einen interaktiven Dialog zu treten, Vertrauen aufzubauen und Verständnis füreinander zu entwickeln. **Vielfalt leben – vom Ihr zum WIR** stützte sich auf folgende vier Säulen: Schnittstellenanalyse und Vernetzung, Einbeziehen von Schüler/innen mit Migrationshintergrund und deren Eltern sowie Personalentwicklung hin zu Diversität bzw. Interkulturalität im Studentenwerk.

Ein integrativer Weg



Christina Wendt

Projektleiterin, Studierendenwerk Darmstadt

„Das Projekt ist ein lebendiger und dialektischer Prozess. Wenn die Ideen und das jeweilige Umfeld nicht zusammenpassen, muss man

gegebenenfalls Strukturen infrage stellen. Das Wichtigste ist, flexibel zu bleiben und bereit zu sein, sich immer wieder neu zu orientieren.

Uns wurde schnell bewusst: Kulturelle Kompetenz ist nicht lehrbar im klassischen Sinn. Wir können lediglich sensibilisieren und Impulse geben. Interkulturelle Kompetenz ist etwas, das in uns wächst. Sie lässt sich nicht in ein paar Workshop-Tagen erreichen, sondern sie braucht Zeit. Das war ein wichtiges Aha-Erlebnis.“

Das Programm **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund** der Stiftung Mercator hat das Projektteam des Studierendenwerks Darmstadt **Vielfalt leben – vom Ihr zum WIR** sowie alle Beteiligten und Adressat/-innen auf eine spannende Reise mitgenommen – und in den Köpfen viel bewegt. Unser Projektschwerpunkt bestand darin, die Ressourcen und Stärken von Schüler/-innen und Studierenden mit Migrationshintergrund zielgerichtet zu fördern sowie die interkulturelle Kompetenz im Hochschulkontext weiterzuentwickeln bzw. zu konsolidieren. Das wurde auf Basis eines Drei-Säulen-Modells realisiert:

Drei-Säulen-Modell

1. Ziel im Rahmen der ersten Projektsäule war das Erarbeiten gemeinsamer Schritte durch Klärung von Schnittstellen-Prozessen – zusammen mit Schulen, Hochschulen, bereits aktiven Organisationen – sowie durch Einbeziehung der Zielgruppen von Beginn an. Die aus diesem Austausch gewonnenen Erkenntnisse erwiesen sich als tragfähige Grundlage für den weiteren Projektverlauf.
2. Ziel im Rahmen der zweiten Säule war der aktive Kontaktaufbau zu Schüler/-innen und Eltern, um auf ein Studium neugierig zu machen und Vorbehalte bzw. Ängste abzubauen, so dass ein Studium durchaus als Option für den weiteren Bildungsweg in Betracht gezogen werden kann.
3. Hauptziel des Projekts war die Förderung und Entwicklung einer nachhaltigen Willkommenskultur durch gelebte Vielfalt im Studierendenwerk Darmstadt. Das stärkt am Hochschulstandort die Strukturen, in denen sich Menschen unterschiedlicher Herkunft gut entfalten können.



Tutor Dixon (l.) mit Schüler/innen bei einer Campus-Führung

Eigen- und Fremdwahrnehmung

Unser Wunsch war es, den Weg für ein offenes Miteinander zwischen Schüler/innen, Studierenden der Technischen Universität Darmstadt und der Hochschule Darmstadt sowie zwischen den Mitarbeiter/innen des Studierendenwerks Darmstadt zu ebnen. Gemeinsam haben wir – bildlich gesprochen – die eigenen Schubladen im Kopf immer wieder aufgezogen und uns gefragt: Welche Gedanken und Handlungen sind dort angelegt? Was macht das mit mir und meinem Gegenüber? Behandle ich manche Menschen dadurch vielleicht besser oder schlechter? Es ging uns darum, das Thema Eigen- und Fremdwahrnehmung erlebbar zu machen und das Bewusstsein dahingehend zu schärfen, dass es nicht die eine Wahrheit gibt. Nur wer bereit ist, eigene Gedanken und die eigene Haltung zu reflektieren, um neue und zunächst fremde Gedanken einzubeziehen, kann Hürden im Umgang mit seinen Mitmenschen abbauen.

„Wie können wir Vielfalt leben, interkulturelle Kompetenzen stärken und das Miteinander auf ganz unterschiedlichen Ebenen fördern? Diese Frage war und ist unser Antrieb. Uns ist es wichtig, in den Dialog zu treten, Vertrauen zu schaffen – damit auch Themen angesprochen werden, die sonst keinen Raum finden. Nur so können wir alle lernen und uns weiterentwickeln. Je heterogener die Gruppen zusammengesetzt sind, desto besser. Bei unseren Workshops für die Mitarbeiter/innen war die Geschäftsführung ebenso vertreten wie die Bereiche Wohnservice, Hochschulgastronomie, Studienfinanzierung und Werkstatt. Das Interesse an diesen Workshops war und ist nach wie vor sehr groß, was ganz deutlich zeigt, dass hier Bedarf besteht.“

Benjamin Lobedank, interkultureller Trainer

Vertrauen schaffen

Zu Beginn des Projekts **Vielfalt leben – vom Ihr zum WIR** ging es vor allem darum, Kontakte zu knüpfen, einander kennenzulernen, Möglichkeiten einer Zusammenarbeit abzustimmen und ein Netzwerk aufzubauen. Offenheit und Neugierde sind hierfür Voraussetzungen. Auf Basis eines intensiven Austauschs konnten Ideen wachsen und weitere Projektziele definiert werden. Zu den Meilensteinen des Projekts gehört unser fünfköpfiges Tutoren-Team, bestehend

aus Studierenden der Technischen Universität Darmstadt und der Hochschule Darmstadt, das gemeinsam mit der Projektleitung verschiedene Workshop-Einheiten entwickelt hat. Die fünf Studierenden, die selbst alle einen Migrationshintergrund haben, sind interkulturell geschult und machen sich für einen respektvollen Umgang miteinander stark – frei von Diskriminierungen. Ihre eigenen Erlebnisse und Erfahrungen bereicherten die Zusammenarbeit enorm. Gemeinsam mit dem Tutoren-Team wurde u. a. eine

„Das Besondere an den Workshops ist, dass sie Raum für Kreativität bieten. So werden unterschiedliche Werte, Erfahrungen und Denkweisen erlebbar. Ist man aktiv bei einer Sache dabei, regt das mehr zum Nachdenken an, als wenn man passiv einem Vortrag zuhört. Je interaktiver die Workshops gestaltet sind, desto mehr Perspektiven können erarbeitet werden und desto intensiver ist der Austausch. Dadurch können Hürden abgebaut werden.“

Kizito Odhiambo, Tutor



„Schule ohne Rassismus“- Gruppe mit dem Tutoren-Team (l.)
Tutoren-Workshop mit Auszubildenden (r.)

intensive Zusammenarbeit mit der Kooperativen Gesamtschule Albert-Schweitzer-Schule in Groß-Zimmern

aufgebaut. Unter dem Motto „Schule ohne Rassismus“ wurden zusammen mit einer Schüler-AG der 9. und 10. Klassen Workshops für Mitschüler/innen konzipiert und durchgeführt. Die regelmäßigen Treffen schafften Vertrauen und Raum für viele persönliche Fragen. Dieses Vertrauen entstand auch im Rahmen der interkulturellen Weiterbildungen, die das Projektteam für die Mitarbeiter/innen des Studierendenwerks Darmstadt anbot.

Kunstprojekt

Die interaktiv gestalteten Workshops wurden auf die jeweiligen Zielgruppen abgestimmt und entwickelten sich im Verlauf des Projekts stetig weiter. Damit bestätigte sich unser Konzeptansatz, der auf einen längerfristigen Veränderungsprozess ausgerichtet ist. Ein besonderes Highlight war der Workshop für die Auszubildenden des Studierendenwerks Darmstadt. Gemeinsam mit der Künstlerin Zoya Sadri, die u. a. Kunstprojekte für Jugendliche mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung begleitet, visualisierten die Auszubildenden mit Pinsel und Acrylfarben das Thema „Vielfalt leben – vom Ihr zum WIR“. Entstanden sind Bilder, die einzeln ebenso ausdrucksstark sind wie als großes Ganzes.

„Zukunftspläne nach der Schule“

Wertvolle Ergebnisse brachte auch die Befragung „Zukunftspläne nach der Schule“, die in unserem Auftrag vom Institut für Soziologie, Professur für Empirische Sozialforschung der Technischen Universität Darmstadt durchgeführt und ausgewertet wurde. An der Befragung haben 1.313 Oberstufenschüler/innen von 15 Schulen aus Darmstadt und dem Landkreis Darmstadt-Dieburg teilgenommen. Die Auswertung zeigt, dass Schüler/innen mit Migrationshintergrund eine höhere Studierneigung haben als einheimische Schüler/innen. Dennoch finden sie nach ihrem Schulabschluss deutlich seltener den Weg an die Hochschulen. Zu den „Stolpersteinen“ auf dem Weg ins Studium wurden von den in qualitativen Interviews befragten Studierenden der Technischen Universität Darmstadt und der Hochschule Darmstadt u. a. unzureichende Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten gezählt. Zudem nehmen die üblichen Systeme der Leistungsbewertung vielen den Mut. Die finanzielle Situation stellt ebenfalls oft eine unüberwindbare Hürde dar. Die Studie hat uns bewusst gemacht: Auch in diesem Bereich besteht noch eine Menge Handlungsbedarf; es ist sicherlich ein langer, aber lohnender Weg.

Fazit

Das Projekt hat verdeutlicht, dass es ein WIR – hin zu einer offenen Gesellschaft – nicht geben kann, ohne eine Reflexion der inneren Haltung und die Bereitschaft zur Veränderung.

Ursula Lemmert; Christina Wendt; Ulrike Laux, Geschäftsführerin; Detlef Gollasch, alle Studierendenwerk Darmstadt (v. l.); Prof. Dr. Marek Fuchs, Technische Universität Darmstadt (3. v. l.)



SITUATION:

HOCHBESIEDELT



HOCHPREISIG WISSENSCHAFTSSTADT



über 150 NATIONALITÄTEN



ERHEBUNG??

TRAININGS • TATORENTEAM • DIALOG • LERNERLEBENS



Jedes Bundesland macht es anders!

Vielfalt Leben VOM IHR ZUM WIR

Studentenwerk DARMSTADT

Problem



NICHT FASSBAR



Alle Akteure an einem Tisch

INTERKULTURELL IST eine HALTUNG



Gruppe



VON INNEN ÖFFNEN

EVALUATION



AUSWERFEN
INFO TEILERN

BEGLEITUNG

IM IHRER SPRACHE ANSPRECHEN

WEG INS STUDIUM EBENEN

Eltern + Kinder



Graphic Research
Saphira Holzmann

Motivationsschub in Sachen Lernen



Sven Dwelk

Leiter der AG „Schule ohne Rassismus“, Albert-Schweitzer-Schule (ASS), Kooperative Gesamtschule des Landkreises Darmstadt-Dieburg
Kooperationspartner vom Projekt **Vielfalt leben – vom Ihr zum WIR** des Studierendenwerks Darmstadt

Die AG „Schule ohne Rassismus“ existiert an der Albert-Schweitzer-Schule seit dem Schuljahr 2011/12. Mit regelmäßigen Aktionen versuchen die Schüler/innen dieser AG, unseren Titel „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ mit Leben zu füllen. Nach verschiedenen Veranstaltungen mit unserem Projekt-Paten vom Hessischen Rundfunk, Tim Frühling, lernten wir 2014 Christina Wendt vom Studierendenwerk Darmstadt kennen. Sie ist dort Leiterin des Projekts **Vielfalt leben – vom Ihr zum WIR**.

„Schubladendenken – nein, danke“

„Das frühe Heranführen an das Thema Studium bietet vor allem den Schüler/innen mit Migrationshintergrund einen enormen Gewinn an Kenntnissen und Möglichkeiten – und damit einen Motivationsschub in Sachen Lernen.“

Vor einiger Zeit haben wir mit einer Schülergruppe am Projekttag „Schule ohne Rassismus“ der Alfred-Delp-Schule in Dieburg teilgenommen. Zusammen mit Christina Wendt hatten wir dann die Idee, den dortigen Workshop „Eigen- und Fremdwahrnehmung“ auch an unserer Schule durchzuführen. Gesagt, getan: Im darauffolgenden Schuljahr realisierten wir ihn – und er fand großen Anklang! Daraufhin besuchten wir uns regelmäßig: das Tutoren-Team des Studierendenwerks Darmstadt kam zu uns und die AG-Mitglieder gingen ins Studierendenwerk. Im Schuljahr organisierten wir dann die Zusammenarbeit so, dass bei den Treffen die Schüler/innen der AG zusammen mit dem Tutoren-Team mehrere Workshops zum Thema „Schubladendenken – nein, danke“ vorbereiten und durchführen konnten.

Für das laufende Schuljahr 2017/18 haben wir die Zusammenarbeit auf eine höhere Stufe gehoben: Unsere Schüler/innen treffen sich mit den Tutor/innen des Studierendenwerks Darmstadt nun in 14-tägigem Rhythmus, jeweils für 90 Minuten.

Graffiti-Projekt

Neben der Schulung der AG-Mitglieder haben sich alle zum Ziel gesetzt, dass die Gruppe zum 50-jährigen Jubiläum unserer Schule am 18./19. Mai 2018 einen würdigen Beitrag liefert. Zum diesem Anlass soll mit Unterstützung des Kommunikationsdesigners Jörn Heilmann ein Graffiti-Projekt zum Thema „Zwischenmenschliche Kommunikation“ entstehen. Darüber hinaus haben die Schüler/-

innen die Möglichkeit, mit Plakaten und T-Shirts eigene Beiträge zum Thema „Schule ohne Rassismus“ zu realisieren. Die AG-Mitglieder sind sehr motiviert und freuen sich vor allem auf das Graffiti-Projekt.

Campusführungen

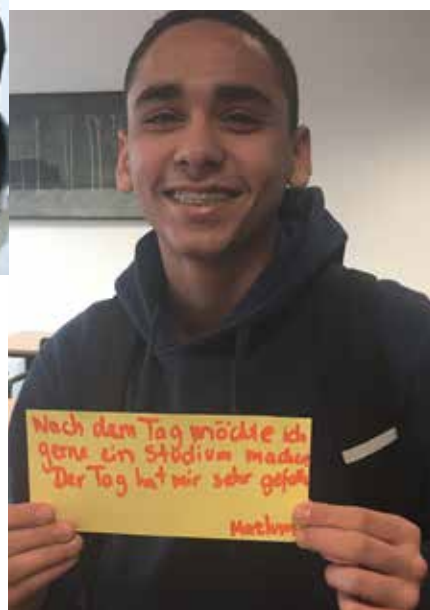
Ein weiterer Aspekt der Zusammenarbeit unserer Schule mit dem Studierendenwerk Darmstadt sind die Campusführungen. Dabei wurden alle 10. Gymnasialklassen (plus interessierte Realschüler) in das Studierendenwerk eingeladen. Begonnen haben wir mit einem interaktiven Workshop (unterstützt von der Zentralen Studienberatung der Technischen Universität Darmstadt), in dem Unterschiede zwischen Schule und Studium herausgearbeitet wurden. Es folgte die Führung über den Campus, bei der auch in eine Vorlesung hineingeschnuppert werden konnte. Das frühe Heranführen an das Thema Studium bietet vor allem den Schüler/innen mit Migrationshintergrund (Anteil an unserer Schule etwa 35%) einen enormen Gewinn an Kenntnissen und Möglichkeiten – und damit einen Motivationsschub in Sachen Lernen. Nach einem Campus-Tag sagte ein Schüler: „Bisher dachte ich immer, dass ein Studium nichts für mich ist. Nach dem heutigen Tag könnte ich mir das allerdings vorstellen.“

Bilanz

Durch die zahlreichen Begegnungen mit Studierenden in den vergangenen Jahren haben die Schüler/innen viele Möglichkeiten des Austauschs kennengelernt. So wurde ihnen das Studium nähergebracht und sie konnten Ängste abbauen. Als AG-Leiter an der ASS bedanke ich mich für die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Christina Wendt und dem Tutoren-Team – und ich freue mich auf zukünftige gemeinsame Projekte.

„Bisher dachte ich immer, dass ein Studium nichts für mich ist. Nach dem heutigen Tag könnte ich mir das allerdings vorstellen.“

Schüler der Albert-Schweitzer-Schule, Groß-Zimmern



Tutor Felix Straßer mit seiner Bachelor-Arbeit (l.)

Schüler nach Campusführung: „Ich möchte studieren!“ (m.)

Tutorin Esra Erbas (r.)

Richtige Signale setzen!



Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu

Professorin für Interkulturelle Bildung, Universität Bremen
und Vorstandsvorsitzende des Rats für Migration

Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu ist Turkologin und Erziehungswissenschaftlerin. An der Universität Bremen hat sie die Professur für Interkulturelle Bildung inne. Von 2011 bis 2017 war sie zudem Konrektorin für Internationalität und Diversität. Das hier veröffentlichte Interview gab sie dem DSW vor Beginn von **Studium + M**, im November 2014.

Deutsches Studentenwerk (DSW): Frau Prof. Dr. Karakaşoğlu, was sind aus Ihrer Sicht die drei dringendsten Aspekte im Hochschulbereich, die sich verändern müssen, um mehr Chancengleichheit für Studierende mit Migrationshintergrund zu erreichen?

Yasemin Karakaşoğlu:

- a. Die Hochschulen müssen sich stärker als bisher mit ihrem Bild vom „Normalstudierenden“ und der Notwendigkeit, sich gegenüber nicht-klassischen Studierendengruppen zu öffnen, auseinandersetzen. Das bedeutet, in der Informationspolitik, der (An-)Werbung einen Schritt auf diejenigen Studierenden zuzugehen, die familiär bedingt und auch über manche negativen Erfahrungen mit Bildungsinstitutionen eine höhere Schwelle des Zugangs zum Hochschulstudium haben als andere. Das heißt, Hochschulen müssen schon in den Schulen, aber auch in den Quartieren, mit einer entsprechenden Ansprache zukünftiger Studierender anfangen.
- b. Studierende, die nicht mit Deutsch als Familiensprache aufwachsen und die darüber hinaus vielleicht die ersten Studierenden ihrer Familien sind, müssen sich in den Strukturen, Handlungsweisen und Haltungen von Hochschule und den Beratenden dort wiederfinden. Das Personal muss sich ebenso interkulturell öffnen und entsprechend zusammengesetzt sein wie die umgebende Gesellschaft.
- c. Wichtig ist auch der Aspekt der Antidiskriminierung: Während schon im Schulleben viele Schüler/innen mit Migrationshintergrund mit Vorurteilen ihnen gegenüber konfrontiert wurden und sie auch in der Gesellschaft zumeist mit negativen Bildern über sog. Menschen mit Migrationshintergrund konfrontiert werden, sind die Hochschulen aufgefordert, sich mit ihren diskriminierenden Strukturen und Handlungsweisen auseinanderzusetzen und den Studierenden unterschiedlicher Milieus mit Anerkennung und Wertschätzung zu begegnen. Unterstützungsmaßnahmen sollten vermeiden, neue Stigmatisierungen herzustellen.

DSW: Wie sehen Sie das Potenzial von Studium + M?

Karakaşoğlu: Studium + M kann Studentenwerke und Hochschulen für die Notwendigkeit sensibilisieren, die Gruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund als eine „Farbe“ der Normalstudierenden wahrzunehmen und nicht – wie häufig zu hören ist – als besondere Problemfälle. Das Programm kann dazu anregen, partizipative Formen des Zugangs zur Hochschule und der Unterstützung von Studienerfolg durch Bereitstellung von Orientierungswissen und Peer-Coaching zu fördern, bei denen die (zukünftigen) Studierenden mithelfen, Schwachstellen bei der Studierendenorientierung der Hochschulen aufzudecken und selbst aktiv mitwirken, andere Studierende in ihrem Studienerfolg zu unterstützen. So verstanden kann das Programm ein wichtiger Beitrag zur interkulturellen Öffnung von Hochschule sein.

DSW: Welche Empfehlung geben Sie den Studentenwerken?

Karakaşoğlu: Nicht nur bei den Studierenden mit Migrationshintergrund als Zielgruppe besonderer Fördermaßnahmen anzusetzen, sondern ihre eigenen Verwaltungsstrukturen, -routinen und auch die interkulturellen Kompetenzen ihres Personals dahingehend zu hinterfragen, ob sie auf die Situation einer heterogenen Studierendenschaft auch angemessen eingestellt sind. Ich empfehle weiter, dieses Programm nicht als kurzzeitige finanzielle Unterstützung für Sondermaßnahmen zu betrachten, sondern als Innovationsschub mit nachhaltiger Wirkung, so dass Maßnahmen, die sich hier bewährt haben, in die Breite gebracht und in den Mainstream der Organisation eingespeist werden. Außerdem sollten die Studentenwerke sich als Akteure in einem großen Netzwerk begreifen, in dem andere Beratungseinrichtungen, aber auch das Hochschulpersonal, allen voran die Dozierenden, auch eine Zielgruppe für entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Studienbedingungen von Studierenden sind. Sie müssen mit ihren Angeboten die richtigen Signale setzen und dabei nicht migrationsfixiert, sondern migrationssensibel als Teil von Diversitätsbewusstsein auftreten.

DSW: In der „19.“ und „20. Sozialerhebung“ des Deutschen Studentenwerks zeigt sich, dass der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund aus ärmeren und bildungsfernen Familien viel größer ist als der Studierender ohne Migrationshintergrund. Was sagen Sie zu unserer Schlussfolgerung, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund aus ärmeren, bildungsfernen Verhältnissen besonders ehrgeizig und bildungsorientiert sind?

Karakaşoğlu: Das ist ein in der Migrationsforschung wiederholt belegter Zusammenhang, dass die Nachfahren von Zugewanderten besonders ehrgeizig und bildungsorientiert sind. Nicht selten erfüllen sie damit auch einen familiären Aufstiegs- und Bildungsauftrag, da ja das familiäre Projekt der Migration das Ziel hatte, für die kommenden Generationen bessere Lebensverhältnisse zu schaffen. Dazu kommt, dass Migrant/innen aus sozial benachteiligten Verhältnissen und speziellen Herkunftsgruppen mit niedrigem Prestige sich stetig mit

Vorurteilen der umgebenden Gesellschaft gegenüber ihrer Bildungswilligkeit und -fähigkeit auseinanderzusetzen haben – ich erinnere an Thilo Sarrazins Bucherfolg. Viele sehen es als ihre persönliche Mission, Stereotypen ad absurdum zu führen, indem sie besonders zielstrebig und fleißig sind. Das kann auch eine Strategie sein, negativen Folgen von Diskriminierung für das Selbstwertgefühl aktiv entgegenzuwirken, im Sinne eines: jetzt erst recht.



Özge Odabasi studiert Wirtschaftsrecht (Bachelor of Laws) an der Technischen Hochschule Köln. Ihre Eltern sind beide in der Türkei geboren – ihre Mutter lebt seit ihrem 10. Lebensjahr in Deutschland, ihr Vater seit seinem 25. Odabasi ist in Deutschland geboren. Seit November 2015 arbeitet sie im Projekt **#StudiScout** des Kölner Studierendenwerks, zunächst als Scout, seit Dezember 2017 als ehrenamtliche Übungsleiterin.

Das Projekt **#StudiScout** stellte im Besonderen die voruniversitäre Aufklärung und Motivation in den Vordergrund. Hierbei veranstalteten wir in Kooperation mit den Kölner Hochschulen und den Expert/innen der Studienfinanzierung, der Sozialberatung und des Studentischen Wohnens Vorträge über soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie Voraussetzungen eines Studiums. Unsere studentischen Scouts berichteten über den Campusalltag und schilderten ihren oft hürdenreichen Weg an die Hochschulen. Dabei fungierten sie als lebendige Bildungsvorbilder für Schüler/innen mit Migrationshintergrund und hochschulfernem Elternhaus. **#StudiScout** stand für Bildungsgerechtigkeit und setzte vor allem auf Information, Aufklärung und Motivation. Ein weiterer Bereich war die Stärkung der interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen im Kölner Studierendenwerk. **#StudiScout** organisierte und veranstaltete hierzu Diversitätsseminare, Kommunikations- und Konfliktworkshops.

Vorbilder zum Anfassen



Jacek Klimontko
Projektkoordinator, Kölner Studierendenwerk

Projekthalte und Zielsetzung

#StudiScout – so heißt das Projekt von **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund** des Kölner Studierendenwerks. Es informiert an mittlerweile vierzehn Gesamt- bzw. Berufsschulen Schüler/innen differenziert und zielgruppengerecht über die sozialen und wirtschaftlichen Unterstützungsmöglichkeiten vor und während eines Studiums. Damit setzt **#StudiScout** motivatorische Impulse bei Schüler/innen, die die Rahmenbedingungen eines Studiums nicht oder kaum kennen und diese kritisch sehen. Zudem will **#StudiScout** Studierende im ersten Semester bei der Orientierung im Studium unterstützen – auch hier vor allem bei den sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Meilensteine

Zwei Phasen können im Verlauf des Projekts unterschieden werden: Phase des Aufbaus: Schulen wurden kontaktiert und Helfende rekrutiert. Der Kontaktaufbau zu den Schulen verlief zunächst schleppend, da Inhalte und Zielsetzung von **#StudiScout** nicht bekannt waren. Zudem bekommen Schulleitungen grundsätzlich sehr viele Kontaktanfragen von externen Institutionen. Nachdem **#StudiScout** die ersten Veranstaltungen realisierte, stieg die Zahl der Partnerschulen jedoch schnell an. Mitwirkende wurden in zwei Personengruppen gesucht: Zum einen warben wir Studierende mit Migrationshintergrund oder aus hochschulfernen Verhältnissen an, die als „Vorbilder“ bei den Informationsveranstaltungen in den Schulen mitwirkten. Sie waren die eigentlichen „Scouts“. Zum anderen motivierten wir, neben der Sozialberatung, auch einige Mitarbeiter/innen aus den Abteilungen Studienfinanzierung und Studentisches Wohnen, uns bei den Veranstaltungen zu unterstützen.



Umsetzungsphase: **#StudiScout** führte zahlreiche Informationsveranstaltungen in den Partnerschulen durch, schulte und koordinierte die Scouts. Zudem arrangerierte es den Unterstützungseinsatz von „Professionals“ aus dem Kölner Studierendenwerk. Neben dem „zugehenden“ Ansatz (**#StudiScout** geht in die Partnerschulen) experimentierten wir auch mit Einladungen an die Hochschule. Wir empfangen Gruppen von bis zu 250 Schüler/innen, organisierten Vorträge, Campusführungen und Essenseinladungen in eine unserer Mensen. Dieses Format ergänzte die Besuche in den Partnerschulen. Da hier der Hochschulalltag erlebbar wurde, war es bei den Schüler/innen besonders beliebt. Diesen Ansatz entwickelten wir 2017 weiter, indem wir in unserer größten Mensa eine Messe für Schüler/innen durchführten. Dabei präsentierten sich alle Bereiche des Kölner Studierendenwerks. Auch hier wurde deutlich, wie gering und undifferenziert der Kenntnisstand von Schüler/innen darüber ist, wie sie die finanziellen Herausforderungen eines Studiums meistern können, wie sie eine Wohnung finden oder wer sie bei persönlichen Problemen unterstützen kann.

„Aufklärung tut not! Zielgruppenspezifische Informationen in zielgruppengerechtem Format führen zu mehr Chancengerechtigkeit im Bildungswesen.“

#StudiScouts bei einer Informationsveranstaltung des Kölner Studierendenwerks (l.)
Schülermesse des Kölner Studierendenwerks in der Mensa, organisiert von **#StudiScout**,
Projektkoordinator: Jacek Klimontko (m.) (u.)



#StudiScouts bei einer Informationsveranstaltung des Kölner Studierendenwerks (r.)
Schüler/innen bei einer Informationsveranstaltung des Kölner Studierendenwerks, organisiert von #StudiScout (u.)



Positives

Unser ganzheitliches Vorgehen, bei dem sowohl die inhaltlichen Aspekte eines Studiums – transportiert von den kooperierenden Hochschulen –, als auch die für ein erfolgreiches Studieren notwendigen Rahmenbedingungen anschaulich vermittelt werden, wurde als ein Format mit hochmotivierender Wirkung wahrgenommen. Wir erlebten vor allem, wie entlastend die Informationen eines Studentenwerks sein können und wie hilfreich Vorbilder wirken. Deren authentische Schilderungen ihrer Bildungsbiografie, in deren Verlauf sie viele Hürden überwinden mussten, waren regelmäßig die Highlights auf unseren Veranstaltungen. Sie ermutigten gerade diejenigen, die bis dato ein Studium für sich selbst niemals in Erwägung gezogen hätten.

Während der Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/innen des Kölner Studierendenwerks verlor der ursprüngliche Fokus „Interkulturell“ im Laufe des Projekts an Bedeutung. Jenseits des Stigmas „Migration“ gewannen praxisorientierte Hilfestellungen im Umgang mit herausforderndem Verhalten an Bedeutung. So trainierten die Mitarbeiter/innen des Kölner Studierendenwerks allgemeine Kommunikations- und Deeskalationstechniken.

Stolpersteine

Recht schnell wurde offensichtlich, dass die Zuordnung des Projekts zum Themenbereich „Migration“ nicht hilfreich war. Eingedenk der klaren Projektzielsetzung von **Studium + M**, eine positive Stigmatisierung von Schüler/innen mit Migrationshintergrund zu vermeiden, wurde das Kölner Projekt **#StudiScout** genannt. Auch achteten wir konzeptionell und kommunikativ besonders darauf, eine Bezugnahme zum Thema „Migration“ zu vermeiden. Trotzdem wurde **#StudiScout** – zumindest in der Aufbauzeit – diesem Themenfeld zugeordnet, da der



Schülermesse des Kölner Studierendenwerks in der Mensa, organisiert von #StudiScout, Özge Odabasi (o. l.)



„Vorbilder zum Anfassen! Auftritte und Berichte von Positiv-Beispielen (Scouts) sind glaubwürdig und bauen Hemmnisse ab.“

Projektkontext von **Studium + M** nicht vollständig verschwiegen werden konnte bzw. sollte. So wurde in den Evaluationsbögen, die nach Veranstaltungen an die Teilnehmenden ausgegeben wurden, möglichst unaufdringlich nach dem Merkmal „Migration“ gefragt.

Erst durch die Nutzung von Facebook und durch die persönliche oder telefonische Kontaktaufnahme erreichten wir engagierte Lehrer, die nach anfänglichem Zögern unsere Veranstaltungsangebote annahmen und weiterempfohlen (vgl. Phase des Aufbaus).

Ein weiterer Stolperstein wurde **#StudiScout** bewusst, als das Land Nordrhein-Westfalen in die Förderung des an der Westfälischen Hochschule entwickelten Projekts „Talentscouting“ einstieg. Scouts sollen an Schulen Talente systematisch identifizieren, informieren, beraten und betreuen. Die konzeptionellen Überschneidungen von „Talentscouting“ mit **#StudiScout** sind offensichtlich. Zudem ist „Talentscouting“ mittlerweile in Nordrhein-Westfalen ein landesweites Programm mit mindestens 50 hauptamtlichen Talentscouts in über acht Hochschulstädten. So entschieden wir, dass **#StudiScout** sich auf die qualifizierte Information zu den Rahmenbedingungen konzentriert – und eher nicht in

eine individuelle Förderung und Betreuung von Schüler/innen einsteigt. Auch wenn die lokale Kooperation mit den Talentscouts der Universität zu Köln und der Technischen Hochschule Köln aufgebaut werden konnte, fehlt **#StudiScout** die nachhaltige Unterstützung aus der Landespolitik. Unserer Meinung nach wird es sich neben „Talentscouting“ nicht etablieren können.

Projektergebnisse

#StudiScout blickt auf eine erkenntnisreiche Projektzeit zurück. Es hilft Schüler/innen, sich schon vor der Studienphase mit den sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eines Studiums auseinanderzusetzen. Das Wissen um die Unterstützungsmöglichkeiten motiviert auch diejenigen, die sich ein Studium zunächst nicht vorstellen konnten. Das Kölner Studierendenwerk wird zukünftig das vernetzte Marketing mehr im Blick haben und auch „Noch-nicht-Studierende“ bei seiner Unternehmenskommunikation berücksichtigen. Die Partnerschulen werden mit dem Kölner Studierendenwerk weiterhin den Kontakt halten und mit ihm kooperieren. Das Kölner Studierendenwerk wird das Projekt **#StudiScout** nicht fortsetzen – nicht zuletzt wegen des Landesprogramms „Talentscouting“. Unverständlicherweise sind Studentenwerke bei diesem Programm nicht antragsberechtigt.

„Koordination statt Konkurrenz! Konzertierte Aktionen von Studentenwerken und Hochschulen, auf Länderebene koordiniert, sind im Interesse von nachhaltigen Synergien dringend erforderlich.“

Projekt **#StudiScout**, KompasGruppe, Projektkoordinatoren: Zeliha Scheinpflug-Anaç (l.), Jacek Klimontko (r.)





Graphic Research
Sophia Hagemann

Erfolgsgeschichten



Özge Odabasi

Studentin, Technische Hochschule Köln, Scout im Projekt **#StudiScout** des Kölner Studierendenwerks

Mein Name ist Özge Odabasi, ich studiere derzeit im 6. Semester Wirtschaftsrecht an der Technischen Hochschule Köln. Neben diversen Vorlesungen, Seminaren, Praktika, Nebenjob und weiteren Freizeitaktivitäten engagiere ich mich seit Beginn, d. h. seit September 2015, im Projekt **#StudiScout** des Kölner Studierendenwerks für mehr Bildungsgerechtigkeit in Deutschland. **#StudiScout** ist Teil des Programms **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund**.

Ehrenamtliche Scouts

In Kooperationen mit unterschiedlichen Schulen in und um Köln versuchen wir durch zahlreiche Vorträge und Messen, Schüler/innen für ein Hochschulstudium zu mobilisieren. Als ehrenamtliche Scouts unterstützen wir das Team bei der Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen. Des Weiteren haben wir

„Ermutigt durch meinen Vortrag wurde den Schülerinnen bewusst, dass der Weg an die Hochschule nicht unmöglich ist.“

einige Bildungsbiografien für den Online-Blog **Studium + M** verfasst. Die Hauptaufgabe als Scout besteht jedoch im Referieren über unsere persönliche Bildungsbiografie, die wir vor Ort mit den Schüler/innen

teilen. Jede Biografie ist auch eine Erfolgsgeschichte, versehen mit Hürden und Ängsten, wie auch die Schüler/innen sie haben. Denn Fehlinformationen führen schnell zu Motivationsverlust und rufen Unsicherheit hervor.

Um Letzterem entgegenzuwirken, beraten wir die Schüler/innen umfassend: Wie finanziere ich mein Studium? Wo wohne ich während des Studiums? Was kann ich überhaupt studieren? Zusammen mit den Studienberatungen der Universität zu Köln und der Technischen Hochschule Köln sowie Ansprechpartner/innen aus dem Amt für Ausbildungsförderung (BAföG) und der Abteilung Studentisches Wohnen klären wir über Möglichkeiten eines zukünftigen Studiums auf.

Ermutigung

Ein besonderes Erlebnis im Rahmen des Projekts war für mich, dass nach einem meiner Vorträge in einem Berufskolleg eine kleine Gruppe von Oberstufen-Schülerinnen zu mir kam und mir Fragen zu meinem Werdegang stellte. Sie hätten alle kein Studium in Betracht gezogen, weil sie sich das nicht zutrauten, zumal auch keiner in ihren Familien studierte. Eine Ausbildung sei hier an der Tagesordnung. Ermutigt durch meinen Vortrag sei ihnen bewusst geworden, dass der Weg an die Hochschule nicht unmöglich sei.

Persönlich hatte ich das Glück, in meiner Familie einen Bruder zu haben, der bereits studierte, als ich mein Abitur machte. Infolgedessen hatte ich einen direkten Ansprechpartner – und auch meine Familie war mit den Formalien einer Studienbewerbung oder der BAföG-Antragsstellung vertraut. Hohe Bildungsaspiration war für meine Eltern immer ein wichtiges Thema. Aufgrund der Unterstützung meiner Familie gestaltete sich der Wechsel von der Realschule auf das Gymnasium für mich erfolgreich.

„Persönlich hatte ich das Glück, in meiner Familie einen Bruder zu haben, der bereits studierte, als ich mein Abitur machte.“

Mehr Diversität an Hochschulen

Aber was ist mit all den Schüler/innen, die keine Studierenden oder Absolvent/innen im Umkreis haben? Wie die Schülerinnen in meinem vorgenannten Beispiel? Viele wissen z. B. nicht, dass es Schnuppertage an mehreren Universitäten gibt, an denen man Vorlesungen von Fächern nach eigener Wahl besuchen kann, in Begleitung von Studierenden des Studiengangs. Wir möchten mehr Diversität an Hochschulen. Der soziale Status bzw. der soziale Hintergrund sollte heute kein Hindernis mehr für ein erfolgreiches Hochschulstudium sein. Voraussetzung ist, dass intensiv informiert und aufgeklärt wird, um Transparenz im deutschen Bildungssystem zu schaffen.

„Hohe Bildungsaspiration war für meine Eltern immer ein wichtiges Thema.“

Schülermesse des Kölner Studierendenwerks in der Mensa, organisiert von #StudiScout





Samah Hefny studiert Nah- und Mitteloststudien mit Schwerpunkt Politik (international BA) an der Philipps-Universität Marburg. Sie kam 2005 mit ihrer Familie aus Ägypten nach Leipzig. 2014 zog sie nach Marburg, da ihr Vater eine Stelle an der dortigen Universität bekommen hatte. Nach dem Realschulabschluss und der Fachhochschulreife begann Hefny ihr Studium an der Universität Marburg. Das Projekt **Campus Marburg All In** hat sie während ihres Praktikums im Studentenwerk Marburg kennengelernt.

Campus Marburg All In hieß das regionale Pilotprojekt des Studentenwerk Marburg. Das zentrale Thema des Projekts war die Verbesserung der Chancengleichheit und Anerkennungskultur für Studierende mit Migrationshintergrund im Umfeld der Philipps-Universität Marburg. Dafür konnte das Studentenwerk Marburg verschiedene lokale Kooperationspartner gewinnen, denn bekanntermaßen gilt: „Marburg hat nicht nur eine Universität, Marburg ist eine Universität“. Auf der Agenda des Projektteams standen Vor-Ort-Besuche in Schulen und die interkulturelle Öffnung in der Verwaltung des Studentenwerks. Zusätzlich sollte im dreijährigen Verlauf des Projekts ausgelotet werden, wie der Zugriff auf bereits bestehende örtliche Informations- und Beratungsangebote für junge Menschen mit Migrationshintergrund und deren Familien einfacher und transparenter gestaltet werden kann. Ziel war es, Potenzial zu fördern, zu unterstützen, Unsicherheiten zu beseitigen und so zu einem erfolgreichen Hochschulabschluss für Studierende mit Migrationshintergrund beizutragen.

Persönliches Engagement und Herzblut



Stefanie Klameth

Projektkoordinatorin, Studentenwerk Marburg

Das regionale Projekt **Campus Marburg All In** des Studentenwerks Marburg stellt das Thema „Vernetzung“ in den Mittelpunkt seiner Projektarbeit, denn „andere Städte haben eine Universität, Marburg ist eine Universität!“

Zentraler Begegnungsort

Dieser oft verwendete Satz spiegelt die geografische Anordnung der Universitätsgebäude und deren Einrichtungen wider, etwa die des Studentenwerks Marburg. Weit verstreut liegen die einzelnen Fachbereiche und die Universitätsgebäude über das Stadtgebiet verteilt. Das Studentenwerk Marburg liegt zentral in einem täglichen Wegenetz, eingebettet zwischen Hörsaalgebäuden, Philologischer Fakultät, Universitätsbibliothek und zahlreichen weiteren Fachbereichen der Universität. Somit sind wir nicht nur ein Ort der Dienstleistungen für die knapp 27.000 Marburger Studierenden, sondern wir stellen auch einen täglichen Begegnungsort zwischen den Studierenden der verschiedenen Fachrichtungen und den Mitarbeiter/innen der Philipps-Universität Marburg dar.

Die konkrete Zielsetzung des regionalen Projekts **Campus Marburg All In** ist die Erhöhung der Chancengleichheit von Studierenden mit Migrationshintergrund und solchen aus nichtakademischen Elternhäusern – zudem die Schaffung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur und damit eine Erhöhung der erfolgreichen Bildungsabschlüsse.

Agenda

Auf der Marburger Agenda standen folgende strategische Maßnahmen: eine Vernetzungskonferenz als Auftaktveranstaltung, Schulbesuche in verschiedenen Jahrgangsstufen, eine Schulungsreihe zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung von Mitarbeiter/innen des Studentenwerks Marburg (in Kooperation mit der Stadt Marburg), eine Mitgestaltung der Studieneingangsphase zur Sensibilisierung des Themas sowie eine gezielte zielgruppengerechte Information und Öffentlichkeitsarbeit.

Meilensteine

Diese Meilensteine wollten wir mit unterschiedlichen Kooperationspartnern der Philipps-Universität Marburg, der Stadt Marburg, der Kommune und verschiedenen dem Thema zugewandten Vereinen oder Institutionen erarbeiten



Vernetzungskonferenz **Campus Marburg All In**, Mai 2016 im Studentenwerk Marburg

„Die Herausforderung ist, Netzwerke stetig zu pflegen und am Leben zu erhalten.“

bzw. erreichen. Während des ersten Projektjahrs wurde deutlich: Nicht alle gesetzten Meilensteine und Projektziele können wie ursprünglich geplant abgearbeitet und erreicht werden. Wir merkten schnell, dass die Projektarbeit ein hohes Maß an Flexibilität erfordert, es auch notwendig ist, sich kleinere Zwischenziele zu setzen bzw. hin und wieder einen Umweg zu nehmen.

Wir verschoben unsere als Kick-off-Veranstaltung geplante Vernetzungskonferenz auf den Beginn des zweiten Projektjahrs und erarbeiteten in Kooperation mit dem Fachbereich Pädagogik der Philipps-Universität Marburg einen interaktiven Bildungsparcours, der von den geladenen Akteuren und Gästen absolviert werden musste. Daran anschließend entwickelten wir einen Katalog an Lösungs- und Hilfsstrategien.

Als Basis unserer Projektarbeit galt eine Befragung der Marburger Studierenden im Wintersemester 2016/2017. Diese erarbeiteten wir in Zusammenarbeit mit der Stadt Marburg, um die Zugänglichkeit von Beratungsstellen der Stadt, der Universität und des Studentenwerks zu ermitteln. Das Ergebnis zeigte, dass nur einem Neuntel der Befragten aus der Zielgruppe die verschiedenen Beratungsangebote bekannt sind, zwei Drittel sie allerdings gerne nutzen würden.

Somit verwarfen wir die Idee der Schulbesuche und bündelten unsere Energie in einer breit gefächerten Social-Media-Kampagne. Wir ließen in Zusammenarbeit mit einem regionalen Start-up-Unternehmen fünf kleine Videospots zu den Säulen des Studentenwerks (Kita, BAföG und Sozialberatung, Essen und Wohnheime) produzieren. Diese platzierten wir auf verschiedenen Kanälen bzw. Plattformen im digitalen und im Printbereich. Hiermit erzielten wir gute Ergebnisse.

Stolpersteine

Auch Stolpersteine begegneten uns auf dem Weg: Vernetzung im engeren Sinne bedeutet manchmal auch, dass Kooperation mit individuellen Charakteren zusammenhängt. Während unserer Projektarbeit ergab sich ein Personalwechsel bei einem Kooperationspartner, wodurch sich die Zusammenarbeit neu finden bzw. aufstellen musste. Die Herausforderung ist hierbei, Netzwerke stetig zu pflegen und am Leben zu erhalten.

Erkenntnisse und Ergebnisse

Was bleibt nun nach fast dreieinhalb Jahren **Campus Marburg All In** in Marburg? Wie und wodurch können wir unser Projekt als erfolgreich betrachten? Rückblickend können wir einiges feststellen und im Hinblick auf die Zukunft festhalten: Die meisten „Betroffenen“ lehnen den Begriff „Studierende mit Migrationshintergrund“ ab, empfinden ihn teils sogar als ausgrenzend und diskriminierend. Viele jedoch freuen sich über die Wahrnehmung „ihrer“ bislang unbekanntes Gruppe und die deutlichere

„Das Ziel ist die Schaffung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur – und damit eine Erhöhung der erfolgreichen Bildungsabschlüsse.“

Abgrenzung zu den internationalen Studierenden. Diese letzte Erkenntnis gewannen wir während unserer Projektarbeit auch: Es gibt oft eine Vermischung der Gruppe der internationalen Studierenden mit denen mit Migrationshintergrund. Somit können wir es als Projekterfolg verbuchen, dass wir Anstöße für die Wahrnehmung einer „dritten“ Studierendengruppe geben konnten und dafür sensibilisiert haben.

Aber: Wie ist Erfolg messbar, wenn die Zielgruppe zu Beginn des Projekts teilweise als solche gar nicht wahrgenommen wurde – und vor allem nicht konkret in Zahlen gefasst werden kann? Die Philipps-Universität Marburg führt in ihren Studierendenzahlen die „ausländischen Studierenden mit deutschem Schulabschluss“ auf, unsere sog. Bildungsinländer. Aber was ist mit denen, die bereits in zweiter oder dritter Generation in Deutschland leben, die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen und sich selbst als „deutsch“ bezeichnen, obwohl sie per Definition aufgrund der Familienbiografie über einen (Migrations-)Bildungshintergrund verfügen? Wie benennen wir diese Gruppe, ohne sie zu diskriminieren und wie unterstützen wir sie bei einem erfolgreichen Bildungsabschluss? Sichtbare Erfolge sind für uns somit zum einen die Sensibilisierung für eine breiter gefächerte Studierendengruppe, zum anderen aber auch die interkulturelle Stärkung bzw. Sensibilisierung der Kolleg/innen in ihrem Arbeitsalltag.

Erfolge

Tipps, die wir anderen Studentenwerken oder Hochschulen geben können? Es gibt mehr als die „deutschen“ und die „internationalen“ Studierenden, vielmehr existiert eine bunte und breit gefächerte Studierendengruppe mit teilweise interkulturell geprägten Biografien, Herausforderungen und Bedürfnissen. Für

alle gilt aber die Fragen nach der Finanzierung des Studiums, nach einer bezahlbaren Unterkunft und nach genereller Unterstützung im Studienalltag. Alle Gruppen bringen einen großen Wissenshunger nach Bildung und die Neugier auf die Hochschullandschaft mit.

An dieser Stelle können wir als Studentenwerke ansetzen, indem wir gezielt auf unsere umfangreichen Beratungsangebote verweisen und uns mit anderen Akteur/innen vernetzen. So schaffen wir ein System aus einem fundierten Beratungsangebot, das die breit gefächerte Studierendenschaft – samt der unterschiedlichen Bildungsherkünfte und Biografien – in allen Schwierigkeiten auffangen und zu einem erfolgreichen Hochschulabschluss führen kann.

„Alle Studierendengruppen bringen einen großen Wissenshunger nach Bildung und die Neugier auf die Hochschullandschaft mit.“

Unsere drei Hauptbotschaften

1. Wir müssen in der Lebensverlaufsperspektive eines Menschen ansetzen, um uns in einem Netzwerk aller Akteur/innen institutionell besser vernetzen zu können, und um damit mehr Chancen für den Einzelnen zu ermöglichen. Die Herausforderung hierbei ist es, dieses Netzwerk stetig zu pflegen bzw. am Leben zu erhalten. Das erfordert einen großen organisatorischen und personellen Einsatz, persönliches Engagement und Herzblut.

2. Für „Studierende + M“ gibt es zweifelsohne einen speziellen Beratungsbedarf – das impliziert aber eine schwierige Gradwanderung zwischen Unterstützung und Übergriffigkeit. Denn, anders als bei Studierenden, die erst zum Studium nach Deutschland kommen, kann man den Bedarf nicht sofort erkennen – und ihn auch nur schwer erfragen. Die meisten „Betroffenen“ lehnen den Begriff „Studierende mit Migrationshintergrund“ ab, empfinden ihn teilweise sogar als ausgrenzend und diskriminierend. In unserer Ansprache, in der Umfrage und in unseren Postings haben wir uns deshalb immer an die gesamte Studierendenschaft gewandt und es jedem Einzelnen selbst überlassen, inwiefern unser Angebot für ihn hilfreich sein kann.

3. Studierende werden heute mit Botschaften, Informationen und Angeboten überhäuft. Die Herausforderung für uns war es deshalb, unsere „Zielgruppe“ in ihrer Lebenswirklichkeit zu erreichen – hier also speziell über soziale Netzwerke. Die Frage des richtigen Mediums ist also eine sehr zentrale – wir haben uns für das Mittel des kurzen Videoclips mit witzigen Aha-Momenten entschieden. Damit haben wir eine überwältigend große Resonanz erzielt und konnten unsere Botschaft weit verbreiten.

Orientierungsmarkt **Campus Marburg All In**,
Projektkoordinatorin: Stefanie Klameth (I.)





Marburg: Kooperation von Stadt und Universität



Richard Laufner

Kulturamtsleiter, Universitätsstadt Marburg
Kooperationspartner vom Projekt **Campus Marburg All In**
des Studentenwerks Marburg

Vernetzung Stadt – Studentenwerk – Universität

Die Studierenden sind in der gut 70.000 Einwohner/innen starken Universitätsstadt Marburg eine ganz besondere Gruppe: Mit über 25.000 stellen sie gut ein Drittel der Stadtbevölkerung und sind trotz ihres transitorisch-passageren Status für Sozialstruktur, Wirtschaft, kulturelle Dynamik und Atmosphäre der Stadt äußerst wichtig.

Aus diesem Grund ist die Vernetzung und Integration verschiedener Akteur/innen, seien es Studierende, Lehrende oder Marburger Bürger, ein wichtiger Faktor, um ein gemeinschaftliches Leben in der Stadt attraktiv, lebendig und fruchtbar zu gestalten sowie für „Neuankömmlinge“ eine herzliche Willkommenskultur zu schaffen. Die folgenden Beispiele sollen zeigen, wie sich in Marburg in den vergangenen Jahren verschiedene Projekte etabliert haben, die auch im Rahmen von **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund** aufgegriffen und positiv genutzt wurden.

„Andere Städte haben eine Universität, Marburg ist eine Universität.“

Willkommen!

Die auf wenige Jahre beschränkte Passage verlangt besondere Anstrengungen der Integration: Aus dieser Erkenntnis heraus konzipierten der Leiter der Hochschulgastronomie des Studentenwerks Marburg und der städtische Kulturamtsleiter 2001 zum Beginn des Wintersemesters 2001/2002 erstmals das „Willkommens-Dinner für Erstsemester“ – mit einem Dreigangmenü und positiv-verfremdender Candle-Light-Atmosphäre im großen Mensasaal. Die Resonanz war, vor allem bei den Studentinnen, enorm – es ist seither immer ausverkauft!

Profil Uni-Stadt

Mit dem Institut für Soziologie wurde die besondere Situation der Studierenden auch empirisch-wissenschaftlich bearbeitet: Es entstand die ausführliche Studie „Studieren und Wohnen in Marburg“. Mit der bundesweiten Tagung „Phänomen



Tag der kulturellen Vielfalt im Studentenwerk Marburg, Samah Hefny (u.)



„Wie selbstverständlich konnte auf die gewachsene Kooperation zwischen Kulturamt und Studentenwerk aufgebaut werden.“

„Uni-Stadt“ wurde das besondere Profil von Universitätsstädten (wie Marburg) vom Kulturamt und vom Institut für Europäische Ethnologie und Kulturwissenschaft auch kulturwissenschaftlich untersucht. Mit „Universitätsstadt als kultureller Raum“ wagten die beiden historischen Uni-Städte Marburg und Tübingen sogar eine Bewerbung um das UNESCO-Welterbe.

„campus marburg“

Mit der „Nacht der Geisteswissenschaften“ und dem thematisch noch weiter gefassten Format „campus marburg – Universitätsstadt erleben“ 2013, 2016 und 2018 bekommt das Miteinander von städtischen und universitären Akteuren eine populäre Plattform mit Tausenden von Besuchern. „Andere Städte haben eine Universität, Marburg ist eine Universität.“ – gemäß diesem viel zitierten

Motto veranstalten Stadt und Philipps-Universität Marburg jedes zweite Jahr einen Erlebnis-Tag. Dieser bietet Vorträge und Präsentationen, Diskussionen und Lesungen, Film- und Theateraufführungen, Geistreiches und Unterhalten- des – zu allen Themen, die die Stadt und die Universität bewegen. Zielgruppe sind Studierende und Lehrende, Bürger/innen, aber auch Gäste von außerhalb – von den „Ehemaligen“, den Alumni, bis zu Freunden und Eltern von Studierenden.

Hafen an der Mensa

Als an der Mensa Erlenring des Studentenwerks Marburg die Terrassen zur Lahn ausgebaut wurden, inszenierte das Kulturstadtrat 2011/2012 ein Fest unter dem Motto „Marburger Hafenfest“ – mit Floßbühne, Rock- und Popmusik. Wie selbstverständlich konnte auf die gewachsene Kooperation zwischen Kulturstadtrat und Studentenwerk aufgebaut werden. Dieses Hafenfest wurde in den folgenden Jahren von anderen Trägern zur festen Einrichtung gemacht.

Uni-Route

Für Neubewohner, Neu-Studierende und Touristen wurde der Themenweg „Uni-Route“ entwickelt, der in einem 60- bis 90-minütigen Rundgang durch knapp 500 Jahre universitätsstädtisches Marburg führt. Zielpunkt zum Schnuppern der Uni-Atmosphäre: die Mensa am Erlenring.

„Der Hunger kommt beim Essen – die Lust zur Vernetzung entsteht im Zuge von gelingender Zusammenarbeit über Institutionengrenzen hinweg.“

Vernetzung – wie und warum?

All diese Aktivitäten haben ihre positiven Effekte für die Stadt und die Universität sowie für deren Angehörige. Umgesetzt werden diese durch Personen, die in den kommunalen, universitären und kulturellen Raum hineinwirken und Lust auf Vernetzung haben. „Der Hunger kommt beim Essen“ – die Lust zur Vernetzung entsteht im Zuge von gelingender Zusammenarbeit über Institutionengrenzen hinweg, angefangen vom ersten Willkommens-Dinner bis hin zu Großformaten wie „campus marburg“ oder einer UNESCO-Welterbe-Bewerbung. Überheblichkeit der Praktiker gegenüber den Theoretikern oder akademischer Dünkel sind Risiken. Aber sie können durch die Kooperations-Neugier auf Augenhöhe und im Respekt vor dem jeweils anderen Profil vermieden oder überwunden werden.

Interkulturelle Öffnung

Maßnahmen aus Sicht der Interkulturellen Personal-, Kommunikations- und Organisationsentwicklung



Prof. Dr. Jürgen Bolten

Interkulturelle Wirtschaftskommunikation,
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Die Etablierung einer Willkommenskultur für alle Studierenden sowie die Entwicklung von interkulturell aufgeschlossenen und motivierten Mitarbeiter/innen zählen zu den wesentlichen Zielsetzungen des vom Studierendenwerk Thüringen im Rahmen von **Studium + M** initiierten Projekts **komptEAM**. Um eine nachhaltige Umsetzung dieser Ziele gewährleisten zu können, ist es notwendig, dass Organisations-, Kommunikations- und Personalentwicklung nicht nur selbst interkulturell aufgeschlossen sind, sondern dass sie auch eine konstruktive wechselseitige Zusammenarbeit pflegen. Der Beitrag erläutert die Bedingungen einer solchen Zusammenarbeit und skizziert Wege ihrer Umsetzung.

Was ist interkulturelle Personal-, Kommunikations- und Organisationsentwicklung?

Willkommenskultur, interkulturelle Öffnung und Anerkennung von Vielfalt zählen inzwischen zu zentralen Aspekten organisationaler und unternehmerischer Selbstverpflichtung in Deutschland. Ein beredtes Beispiel hierfür stellt die hohe Zahl der Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ dar. Unausgemacht ist allerdings, ob es sich dabei wirklich um ein interkulturelles oder nicht doch eher multikulturelles Engagement handelt: „Multikulturalität“ beinhaltet (im Gegensatz zu Monokulturalität) die Akzeptanz unterschiedlicher und eher unvertrauter Werte, Denk- und Handlungsweisen. Das Eintreten für die Rechte und Interesse der einzelnen kulturellen Gruppen oder Akteur/innen geht dabei allerdings häufig mit deren Abgrenzung einher. So stellt die Einrichtung von Gebetsräumen für unterschiedliche Religionen einerseits ein grundsätzlich positives Signal im Zusammenhang von Bemühungen um interkulturelle Öffnung dar. Gleichzeitig werden jedoch Strukturen festgeschrieben, die eher ein Nebeneinander als ein Miteinander fördern.

Kritiker sprechen in diesem Zusammenhang von „Kulturalisierung“: Man konstruiert kulturelle Gruppen wie „Vegane“, „Geflüchtete“, „Transsexuelle“ etc., beachtet aber zu wenig, dass diejenigen, die den Gruppen anschließend zugeordnet werden, faktisch nicht nur über die eine, sondern über unzählige Gruppenzugehörigkeiten verfügen und daher nicht auf ein einzelnes Etikett reduziert werden dürfen. Geschieht das dennoch, entstehen leicht Stereotype, die Abgrenzungen bzw. ein „Othering“ geradezu provozieren und zu einer „parallelgesellschaftlichen“ Verhärtung des multikulturellen Nebeneinanders führen.

Wenn kulturelle Vielfalt nicht nur akzeptiert wird, sondern wenn man versucht, das Nebeneinander in ein wertschätzendes Miteinander zu überführen, sprechen wir von Interkulturalität. Wie die Vorsilbe inter- bereits zu erkennen gibt, geht es hierbei um ein „Dazwischen“, ein „mitten drinnen“ zwischen unterschiedlichen kulturellen Werten und Denk- bzw. Handlungsweisen:

Man grenzt sich von Unvertrautem, Unbestimmtem nicht ab, sondern lässt sich darauf ein. Die damit verbundene Offenheit kann durchaus dazu führen, vertraute und gewohnte Werte, Denk- und Handlungsweisen infrage zu stellen und hinsichtlich der eigenen Positionierung unsicher zu werden. Nimmt man diese Unsicherheit eher als Herausforderung denn als Bedrohung wahr, beinhaltet sie die Chance, Unvertrautes vertraut werden zu lassen, miteinander Neues zu schaffen, wozu man als Einzelne/r nicht in der Lage wäre. Dieses „gemeinschaftlich Machen“ (= lat. *communicare*) vollzieht sich primär durch Kommunikation, durch das Abwägen und Aushandeln gemeinsamer Werte und Handlungsregeln. Entstehen in einem solchen Prozess gemeinsame Konventionen und Strukturen, bildet

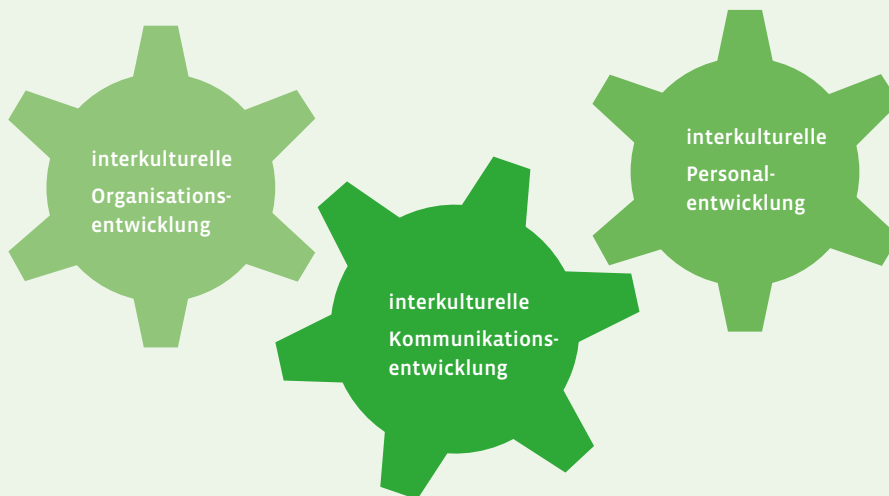
sich zwischen den Beteiligten – zunächst noch ganz fragil – ein eigenes kulturelles Netz. Dementsprechend erweisen sich Kulturalität und Interkulturalität als zwei Seiten derselben Münze: Kulturalität bezeichnet das Strukturierte, Geregelt, Interkulturalität das Unbestimmte, Prozesshafte. Beide stehen in einem kontinuierlichen wechselseitigen Zusammenhang.

„Interkulturelle Kompetenz“ besteht folgerichtig darin, diesen strukturprozessualen Zusammenhang im Sinne eines Miteinanders konstruktiv und für alle Beteiligten plausibel gestalten zu können sowie Unbestimmtheit und Unvertrautheit als Chance zur Initiierung interkultureller Dialoge zu nutzen.

Eine als „interkulturell“ verstandene Personal-, Kommunikations- und Organisationsentwicklung sollte bei der Realisation ihrer Aufgaben über genau diese Kompetenz verfügen:

- **Interkulturelle Organisationsentwicklung** schafft mithilfe gemeinsamer Leitbildfestlegungen (z. B. „Wir wollen ein Miteinander unserer Akteure“) sowie durch die Bereitstellung barrierearmer und in alle Richtungen offener Kommunikationswege die Bedingungen für interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur.
- **Interkulturelle Personalentwicklung** weckt Verständnis für die Mission und Vision der Organisation, einschließlich der Bereitschaft, sich kritikbewusst dafür einzusetzen. Sie fördert individuelle interkulturelle Kompetenzentwicklung im Sinne eines konstruktiven und kollaborativen Umgangs mit unbestimmten und unvertrauten Situationen.
- **Interkulturelle Kommunikationsentwicklung** hält die Zielsetzungen der Organisationsentwicklung bewusst und spiegelt Änderungsbedarf zurück, initiiert interkulturelle Dialoge und sorgt für eine Transparenz der vielfältigen Akteurs-Expertisen. Sie identifiziert interkulturell engagierte Akteur/-innen fördert deren kommunikative Fähigkeiten und schafft Voraussetzungen für eine offene und kooperative interkulturelle Kommunikationspraxis „auf Augenhöhe“.

Zusammenspiel von interkultureller Organisations-, Kommunikations- und Personalentwicklung



Erfolgsentscheidend ist das Zusammenspiel der drei Bereiche: Es gilt, Interkulturalität als ein organisational explizit gewolltes Ziel zu kommunizieren, Personal zu einem interkulturell entsprechend kompetenten Umgang mit Unvertrautheit und Unsicherheit sowohl zu befähigen als auch zu ermutigen sowie eine konstruktiv-kritische Reflexion des Prozesses anzustoßen.

Welche konkreten Maßnahmen sind notwendig, um interkulturelle Öffnung in einer Organisation nachhaltig zu etablieren?

Aus organisationaler Perspektive ist es als erstes notwendig, eine explizite Positionierung in Bezug auf das Selbstverständnis von interkultureller Öffnung vorzunehmen. In welchem Ausmaß und unter welchen Prämissen eine solche Öffnung erfolgen soll, was darunter verstanden wird und welche Leitlinienformulierungen daraus folgen, sollte nicht top-down festgelegt, sondern unter Beteiligung möglichst vieler Akteur/innen mit Hilfe von Großgruppenmoderationen herausgearbeitet werden. Auf diese Weise lassen sich Vorbehalte identifizieren und Formulierungen finden, die von allen ohne größere Vorbehalte mitgetragen werden. Dass der als gemeinsamer Nenner akzeptierte Öffnungsgrad organisationsabhängig sehr unterschiedlich ausfallen wird, liegt auf der Hand und hat viel damit zu tun, dass sich das Spektrum, innerhalb dessen

Unbestimmtheit und Unvertrautheit eher als Bedrohung oder als Herausforderung wahrgenommen werden, sehr unterschiedlich darstellen wird. Die Aufgabe von Organisations- und Kommunikationsentwicklung besteht darin, mit guten Beispielen die Sinnhaftigkeit interkultureller Öffnung zu belegen, mit Sachargumenten Ängste zu nehmen und Maßnahmen durchzuführen, die zu interkulturellem Dialog und einem entsprechenden Miteinander anregen. Hierzu zählen Projekte, wie beispielsweise die Erstellung eines internationalen Rezeptbuchs, zu deren Gelingen Akteur/innen mit möglichst unterschiedlichen Erfahrungen, Denk- und Handlungsweisen gemeinsam beitragen. Veranstaltungen zu interessenübergreifenden Themen („gesundes Wohnen“, „Arbeitsplatzgestaltung“, „Familie und Beruf“ etc.) wirken ebenfalls unterstützend. Wenig

geeignet sind folkloristische Veranstaltungen, bei denen Volksgruppen oder Länder als vermeintlich homogene Kulturen präsentiert werden. Ein solches „Othering“ leistet Stereotypenbildungen Vorschub und bewirkt damit leicht das Gegenteil des beabsichtigten Miteinanders.

Auf Seiten der interkulturellen Personalentwicklung ist es sinnvoll, Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, die (a) Faktenwissen über Migrationsprozesse und aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen vermitteln und die Haltung der Organisation zu interkultureller Öffnung thematisieren, (b) interkulturelles Handeln (auch aus kommunikativer Sicht) trainieren und (c) eine „empowernde“ Einstellung zu interkultureller Öffnung wecken. In Zusammenarbeit mit der Organisationsentwicklung bietet es sich an, interkulturelle Erfahrungen durch Maßnahmen wie Job-Rotation, Entsendung, Einbeziehung in Onboarding-Prozesse oder Diversity-basiertes Teambuilding zu stimulieren und mit Coachings zu begleiten.

Erfahrungen aus diesen Maßnahmen fließen – etwa in Form von Videocasts, Berichten, Interviews, Bilddokumentationen – in die Organisationskommunikation ein. Als Resultat eines interkulturellen „Miteinanders“ regen sie zu weiteren Initiativen an. Beispielsweise zu einer erneuten Reflexion und Positionierung des organisationalen Selbstverständnisses von „interkultureller Öffnung“ oder auch zu einer entsprechenden Anpassung und Ausdifferenzierung von Angeboten der Personalentwicklung. Wenn es gelingt, einen solchen Prozess zu verstetigen, erweist sich interkulturelle Öffnung als nachhaltig gelebte.

Literatur

- Bolten, J. (2018): Einführung in die Interkulturelle Wirtschaftskommunikation. 3. Aufl., Göttingen: UTB
- Salzbrunn, M. (2014): Vielfalt/Diversität. Bielefeld: Transcript
- Vanderheiden, E./Mayer, C.-H. (Hg.) (2014): Handbuch interkulturelle Öffnung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht



Maria Safenreiter studiert Kunst(erziehung) und Französisch auf Lehramt (Gymnasium) an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Bauhaus-Universität Weimar. Geboren und aufgewachsen in Barnaul, Russland, kam sie mit acht Jahren nach Deutschland. Hier wohnte sie zunächst in Naumburg, dann in Wülfrath. Zurzeit lebt Safenreiter in Weimar und Jena. Im Projekt **KompTEAM** des Studierendenwerks Thüringen arbeitet sie als studentische Hilfskraft.

Im Rahmen des Projekts **kompTEAM** des Studierendenwerks Thüringen erarbeitete ein Kompetenz-Team über alle seine Arbeitsbereiche spezielle Beratungs- und Betreuungsangebote für Studierende mit Migrationshintergrund am Hochschulstandort Weimar. Weimar ist der Standort des Studierendenwerks mit den prozentual meisten Studierenden mit Migrationshintergrund. Ziel war die Erhöhung des Studienerfolgs von Studierenden mit Migrationshintergrund, die Etablierung einer besseren Anerkennungskultur und eine interkulturelle Sensibilisierung der Studierendenwerksmitarbeiter/innen in Weimar, die in der Folge zu einer inklusiven Handlungsweise im gesamten Studierendenwerk Thüringen führen sollte.

Interkulturelle Sensibilisierung



Nadine Keitel

Projektleiterin, Studierendenwerk Thüringen

Projekthalte und Ziele

Ziel des Projekts **komTEAM** ist die Erhöhung des Studienerfolgs von Studierenden mit Migrationshintergrund, die Etablierung einer besseren Anerkennungskultur sowie eine interkulturelle Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen des Studierendenwerks Thüringen am Pilotstandort Weimar. In der Folge sollte das Projekt zu einer inklusiven Einstellung im gesamten Studierendenwerk Thüringen führen.

Zur Umsetzung dieser Ziele wurde ein internes Projektteam gegründet. Es bestand aus Mitarbeiter/innen aus neun verschiedenen Bereichen bzw. Hierarchien: Pressesprecherin, Kita-Leiterin, Hauswart etc. In monatlichen, zweistündigen Teamtreffen wurden interkulturelle Fälle und Fragen aus dem Alltag im Studierendenwerk Thüringen lösungsorientiert bearbeitet.

Weiterhin strebte das Projekt **komTEAM** die Implementierung von Einzelmaßnahmen in den beteiligten Abteilungen an – um die Chance des Pilotprojekts auszunutzen: Es sollten neue Maßnahmen getestet werden und vor allem sollte die Organisation im interkulturellen Bereich weiterentwickelt werden. Bewusst wurden daher im Projektantrag Arbeitsphasen berücksichtigt, die sowohl eine kritische Überprüfung aller Maßnahmen vorsehen als auch – bei Bedarf – ein Gegensteuern bzw. Korrigieren.

Die enge Zusammenarbeit mit Studierenden mit Migrationshintergrund wurde im Projektantrag formuliert und im -verlauf realisiert. Ziel dieser Kooperation war nicht nur die interkulturelle Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen und Studierenden „ganz nebenbei“, sondern auch der Einsatz der Studierenden als Sprach- und Kulturmittler/innen, als Expert/innen ihrer Kulturen sowie als Multiplikator/innen für die Anliegen des Studierendenwerks Thüringen.

Projektverlauf

Im März 2015 gründete sich das interne **komTEAM**. Es bestand aus 14 Mitarbeiter/innen aus neun verschiedenen Bereichen des Studierendenwerks Thüringen. Die **komTEAM**-Mitglieder trafen sich von März 2015 bis Dezember 2017

regelmäßig monatlich für zwei Stunden. In den gut organisierten und von externen Trainer/innen, Coaches und Prozessbegleiter/innen moderierten Workshops wurden optimale Ergebnisse erreicht. Ziel der Treffen war die interkulturelle Bearbeitung von authentischen Alltagsfällen aus dem Studierendenwerk – im Hinblick auf Studierende mit Migrationshintergrund.

In den ersten neun Monaten widmete sich das Team vor allem der Definition der Zielgruppe sowie der interkulturellen Sensibilisierung (in mehreren kleinen Trainingseinheiten innerhalb der **komTEAM**-Treffen). Bildungsbiografien von Studierenden und Mitarbeiter/innen+M unterstützten die Annäherung an die Zielgruppe. Diese Teamtreffen entwickelten sich in jedem Projektjahr weiter, so dass von Oktober 2016 bis Dezember 2017 erfolgreiche und lösungsorientierte Arbeitstreffen mit Workshop-Charakter entstanden. Nach einer längeren interkulturellen Sensibilisierungsphase wurden aus den Teammitgliedern schließlich Expert/innen, die mit Führungskräften und teilnehmenden Studierenden Lösungsstrategien für die interkulturellen Fälle bzw. Fragen, die aus den Abteilungen im Voraus zugearbeitet wurden, erarbeiten konnten. Aus jedem Treffen ging mindestens eine konkrete Maßnahme hervor, die in der jeweiligen Abteilung oft realisiert werden konnte.

Parallel zu den wichtigen **komTEAM**-Treffen war es dem Projekt ein großes Anliegen, Studierende mit Migrationshintergrund aktiv einzubeziehen. So unterstützten Studierende mit ihrem persönlichen kulturellen Fachwissen nicht nur



„Ich bin nach wie vor sehr beeindruckt, wie engagiert die Mitarbeiter/innen in den **komTEAM**-Treffen waren. Sie schienen sich stets auf die Treffen zu freuen. So viel Motivation über einen so langen Zeitraum – beeindruckend!“

komTEAM: regelmäßige Teamtreffen mit den Mitarbeiter/innen vom Studierendenwerk Thüringen



das **komTEAM**, sondern halfen auch bei der Erarbeitung einer interkulturellen Menülinie. Weiterhin wurden Studierende als Sprach- und Kulturmittler/innen in unterschiedlichen Abteilungen eingesetzt. Vor allem die enge Zusammenarbeit von studentischen Hilfskräften mit Migrationshintergrund, internationalen Studierenden sowie Mitarbeiter/innen half den Kolleg/innen, interkulturelle Erfahrungen zu sammeln.

Interkulturelle Kochabende

Im April 2016 wurde nach einer längeren Vorbereitungsphase der erste Kochabend mit Studierenden mit Migrationshintergrund und Köch/innen des Studierendenwerks Thüringen durchgeführt. Bis Mai 2017 kochten Studierende mit Migrationshintergrund, internationale Studierende sowie Köch/innen des Studierendenwerks gemeinsam insgesamt 84 authentische Gerichte aus 12 verschiedenen Esskulturen. Sie wurden im November 2017 in die Speisepläne aller Mensen in Thüringen aufgenommen. Die Implementierung wurde mit einer Aktionswoche mit interkulturellem Rahmenprogramm, Verkostungsständen und einem Begleitsketchbuch in den fünf größten Mensen an vier Standorten in Thüringen gestartet.



Interkulturelle Menülinie, Thema „Finnland“, Ronja Toivoniemi, studentische Mitarbeiterin (m.) (o. l.)
Abschlussveranstaltung **komTEAM**, August 2018 im Studierendenwerk Thüringen (o. r.)
Präsentation im Studierendenwerk Thüringen mit Nadine Keitel, Projektleiterin **komTEAM** (l.) (u.)



„Bei der Koordination der am Ende mehr als 50 im Projekt aktiven Studierenden war ich sehr gefordert. Dabei ging es nicht darum, den Überblick zu behalten, sondern es war auch wichtig, allen Studierenden gerecht zu werden und ihre Motivation aufrecht zu erhalten.“

Zum Jahresende 2017 hat die Projektleitung ein Verstetigungskonzept der Geschäftsführung vorgelegt, worin festgelegt ist, dass die verbleibende und verlängerte Projektlaufzeit bis August 2018 genutzt werden soll, um das Projekt **komTEAM** in die Verantwortung des Studierendenwerks Thüringen zu übergeben.

Ergebnisse

Wie im Projektverlauf beschrieben, war vor allem die interkulturelle Fallbearbeitung mit anschließender Lösungsableitung eine feste Säule des **komTEAM**.

Dabei spielte das konsequente Einbe-

ziehen der Studierenden eine große

Rolle. Denn nur die Kombination aus

1. authentischen Fällen mit interkul-

turellem Bezug aus dem Arbeitsalltag

und 2. die gemeinsame Lösungserarbeitung mit der studentischen Zielgruppe

konnte kundenah, realisierbare Lösungsansätze hervorbringen. An diesem

Prinzip – und auch an dem verstärkten Einsatz von Studierenden als Sprach- und

Kulturmittler/innen – möchte das Studierendenwerk Thüringen unbedingt fest-

halten. Die in den **komTEAM**-Treffen entstandenen Lösungsansätze bzw. Rat-

schläge wurden in Form von internen Leitfäden oder Broschüren dokumentiert

und den Abteilungen zur Verfügung gestellt.

„Es war toll, so eng und konstruktiv mit Studierenden zusammenzuarbeiten. Die Erfahrung möchte ich nicht mehr missen.“

In Bezug auf die Verstetigung von **komTEAM**-Trainings ist festzustellen, dass es

niedrigschwelliger Angebote bedarf, um alle Mitarbeiter/innen im Studieren-

denwerk Thüringen mit interkulturellen Weiterbildungsangeboten zu erreichen.

Auch die Wahl der Namen dieser Angebote muss im Hinblick auf die Zielgruppe

bedacht werden.

Ein weiteres Ergebnis ist die thüringenweite Implementierung einer interkultu-

rellen Menülinie als Teilprodukt des **komTEAM**. Dieser Veränderungsprozess

wurde durch ein Change-Management ca. sechs Monate lang begleitet und in

alle Mensen getragen. Die Erkenntnis war hierbei, dass Veränderungsprojekte

nicht nur Zeit, sondern auch gute Begleitung benötigen, damit auch wirklich alle

Mitarbeiter/innen – von der Essensausgabe bis zur Leitung – das Endprodukt

mittragen können. Damit die erfolgreiche Implementierung und Vermarktung

gelingen konnte, erforderte dieses Projekt den vollen Arbeitseinsatz von mehre-

ren Abteilungen gleichzeitig – was im Vorfeld des Projekts **komTEAM** so nicht

absehbar gewesen war.

Herausforderungen

Eine große Herausforderung im Projekt **komTEAM** war von Anfang an die

Begriffsklärung „Studierende mit Migrationshintergrund“. Sowohl intern als

auch extern verkomplizierte die Erläuterung „Migrationshintergrund“ die Dar-

legung des Kerninhalts des Projekts. Auch bei der Umsetzung stellte uns die

vorgegebene Zielgruppe vor Herausforderungen: So wurden wir beispielsweise

bei der Ausschreibung von Stellenangeboten für Studierende oder beim Einbeziehen von Studierenden zur Erarbeitung der interkulturellen Menülinie mit Diskriminierungsvorwürfen konfrontiert, weil wir explizit für „Studierende mit Migrationshintergrund“ warben – und damit internationale Studierende ausgrenzten. Im Projektverlauf haben wir darauf reagiert, indem wir alle Zielgruppen (mit Migrationshintergrund, international und deutsch) in das Projekt einbezogen und die gesamte interkulturelle Öffnung in den Fokus gerückt haben. So wurde jeder als Individuum berücksichtigt, egal welcher Herkunft.

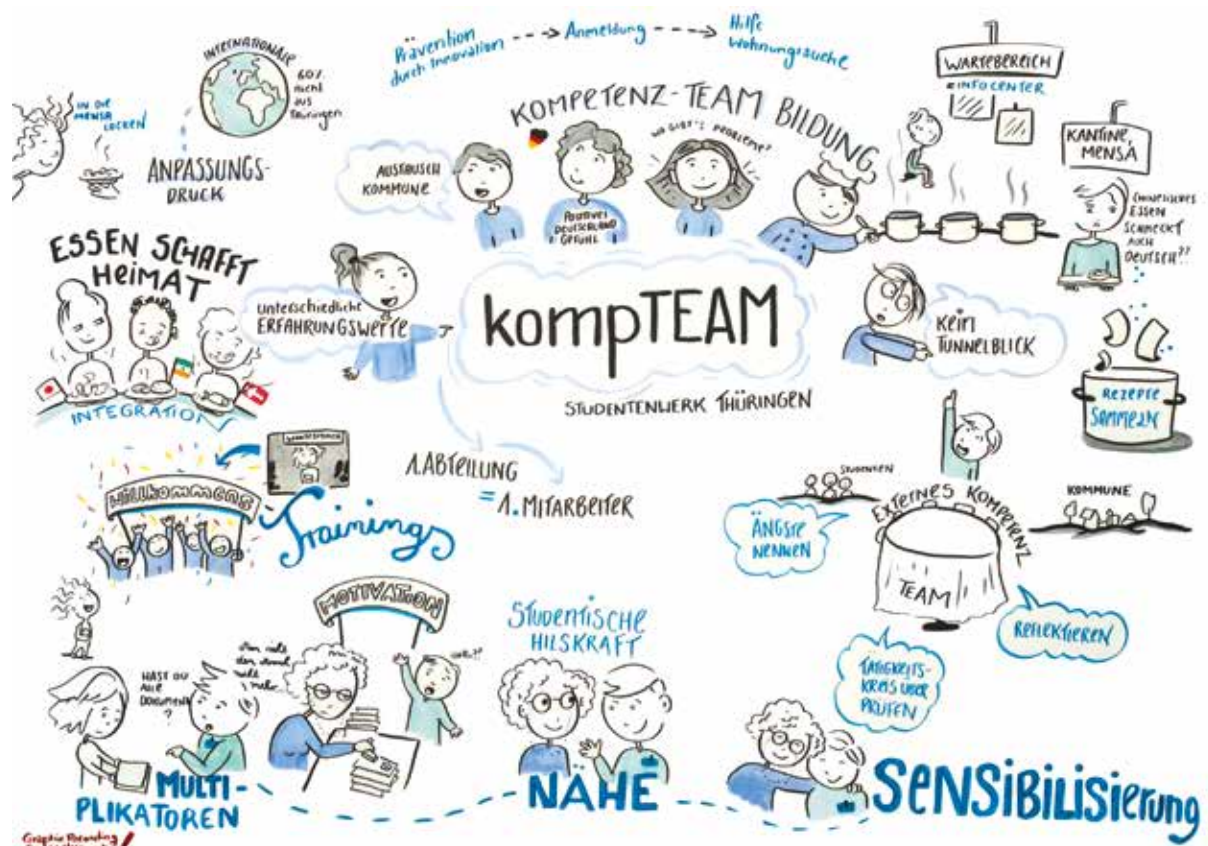
Eine weitere Herausforderung lag in der abteilungsübergreifenden Ausrichtung des Projekts. Hier war es für die Projektleitung schwierig, für alle Führungskräfte ausreichend transparent zu bleiben, und gleichzeitig ausreichende Rückmel-

dungen über die Wirkung zu bekommen (Feedbackschleife). Weiterhin muss bei der abteilungsübergreifenden Arbeit stets ein längerer Prozess für Entscheidungsfindungen eingeplant werden, da alle Gremien und Führungskräfte einbezogen werden müssen.

„Diese drei Jahre **komTEAM** waren für mich eine lehrreiche Zeit. Ich konnte interkulturell sehr viel Wissen erlangen und weitergeben. Aber auch in Bezug auf strategische Projektdurchführung konnte ich mir unglaubliches Wissen aneignen. Es war eine sehr große Herausforderung, den Ansprüchen und Wünschen aller Abteilungsleiter/innen gerecht zu werden und zu lernen, welcher Kommunikationsweg für die unterschiedlichen Führungskräfte der ideale ist.“

Tipps:

1. Projekte, wie das **komTEAM**, brauchen den unbedingten Willen bzw. das Vertrauen der Geschäftsführung und der Abteilungsleiter/innen sowie eine absolute Transparenz in der Projektleitung.
2. Interkulturelle Öffnung kann nur abteilungsübergreifend gedacht werden, denn sie betrifft jeden. Hierzu bedarf es allerdings des Auftrags der Leitungsebene.
3. Gute Struktur ist die Voraussetzung für den Erfolg eines mehrjährigen Projekts. Jahresziele setzen und gemeinsam mit den Führungskräften den Jahresplan abzustimmen, das gehört für uns unbedingt zu einer guten Projektleitung.
4. Veränderungsprozesse sind für die beteiligten Mitarbeiter/innen oft mit Ängsten und Widerständen verbunden. Eine Prozessbegleitung im Sinne des Change-Managements ist aus unserer Sicht zur erfolgreichen Umsetzung von größeren Veränderungen (z.B. die Einführung der interkulturellen Menülinie) unerlässlich.
5. Wir sehen in der authentischen, interkulturellen Fallbearbeitung eine große Chance. Die Fragen und Herausforderungen aus dem Alltag der Kolleg/innen ermöglichen es, direkt an interkulturell sensiblen Lösungen zu arbeiten. Zudem wird es für die Mitarbeiter/innen einfacher, diese Lösungen anzunehmen, wenn sie sich mit den Fällen identifizieren.



Graphic Reading
Synke Hitzmann

Chancengleichheit als Lernreise



Claudia Heinrich

Interkulturelle Organisationsentwicklung
Kooperationspartner vom Projekt **komTEAM** des
Studierendenwerks Thüringen

Aus der Zukunft arbeiten

Die Aufgabe der externen Prozessberatung und -begleitung im Projekt **komTEAM** bestand in der methodisch systematischen Begleitung der Projektleitung und des Teams in den Formaten Workshop, Moderation und Coaching. Ziel war es, die Inklusion von Kompetenzen und Expertisen zu fördern, Wissen, Bewusstsein und Wertschätzung für den Prozess der kulturellen Öffnung zu schaffen sowie Modelle für die künftige Zusammenarbeit zu erproben.

„Es entsteht ein kultursensibler, dynamischer, visionsgeleiteter Teamarbeitsprozess.“

Die methodische Orientierung lieferte „Theorie U“ von Otto Scharmer (Massachusetts Institute of Technology (MIT)).

„Theorie U“ versteht sich als soziale Technologie und ist eine Innovationsmethode, die sowohl die Potenziale der äußeren Umgebung als auch die innere Kondition jeder Person erschließt. Dazu werden Lernräume eröffnet, in denen innovative Arbeitsweisen erprobt werden können, um schließlich weitergegeben zu werden. Es entsteht ein kultursensibler, dynamischer, visionsgeleiteter Teamarbeitsprozess.

Die externe Begleitung wurde ab der ersten Transferphase, als sich das **komTEAM** für Gäste öffnete, um Lösungen und Impulse weiterzugeben, eingerichtet. Bis dahin Arbeitskreis für Ideen und neue Ansätze in der interkulturellen Öffnung, wurde das **komTEAM** mit dieser Öffnung selbst zum Prototypen, d. h. zum Praxismodell. Die anspruchsvolle Rolle eines Multiplikators musste gestaltet werden. Daran arbeiteten die Mitglieder des **komTEAM** mittels Reflexion und kollegialem Feedback. Die externe Position der Prozessbegleitung ermöglichte es, immer wieder neu den Abstand der Beteiligten zum Prozess herzustellen, zu ordnen und zu sortieren, Erfolge sichtbar und erlebbar zu machen sowie schnelle Perspektivwechsel einzuleiten.

Interkulturell sensibilisierte Mitarbeiter/innen ermöglichen Chancengleichheit

Um Studierende mit Migrationshintergrund, vor allem aus bildungsfernen Elternhäusern, für ein Studium zu mobilisieren und zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen, braucht es interkulturelle Öffnung. Sie kann nur dann gewährleistet sein, wenn alle daran mitwirken. Einseitige interkulturelle Öffnung,

d. h. die Fokussierung auf eine isolierte Zielgruppe, ist keine Öffnung, sondern birgt vielmehr die Gefahr einer Stigmatisierung. Das Prinzip des Voneinander-Lernens gilt in alle Richtungen. Das Ziel der Chancengleichheit, wie es mit dem Programm **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund** verfolgt wird, kann nur über das synergetische Zusammenspiel der strukturellen, personellen und kulturellen Wirkungsebene erreicht werden. Menschen müssen befähigt sein und werden, Chancen zu geben und zu ergreifen. Chancengleichheit ist eine Lernreise, die tagtäglich ermöglicht werden muss.

Innerhalb des **komTEAM** sind Studierende selbst als Kulturmittler/innen tätig, d. h. die „betroffene“ studentische Zielgruppe wurde in den Prototypingprozess mit einbezogen. Es sind Studierende, die als studentische Mitarbeiter/innen und als Expert/innen ihrer Kultur in fast allen Bereichen des Studierendenwerks Thüringen eingesetzt sind und den Kolleg/innen interkulturelle Erfahrungen direkt am Arbeitsplatz ermöglichen. Diese profitieren von den Sprach- und Kulturkenntnissen der Studierenden und erlangen einen (selbst)sicheren Umgang mit Studierenden. Die Mitarbeiter/innen werden aus- und weitergebildet, ohne dass ein spezielles Angebot für sie als eigene Zielgruppe geschaffen werden muss. Andererseits profitieren auch die Studierenden, denn die Mitarbeiter/innen haben das Verständnis für das Wirken und die Komplexität der Organisation, über das Studierende größtenteils noch nicht verfügen.

„Innerhalb des **komTEAM** sind Studierende selbst als Kulturmittler/innen tätig.“



Abschlussveranstaltung **komTEAM**, August 2018 in Weimar

komTEAM als Baustein einer auf Zukunftsfähigkeit ausgerichteten Personalstrategie

Eine Organisation, die Projekte wie das **komTEAM** implementiert, stellt den organisationalen Rahmen für die Entwicklung und Pflege der Kompetenzen, die Zukunftsfähigkeit ausmachen. Die OECD zählt dazu die Fähigkeiten, Neues zu schaffen und kreativ zu denken, mit Spannungsverhältnissen umzugehen, in neuen und komplexen Zusammenhängen zu denken sowie Verantwortung zu übernehmen, selber Dinge zu initiieren, Akteur/in zu werden und dabei auch scheitern zu lernen. Projekte wie das **komTEAM** verlangen einer Organisation viel ab. Die interkulturelle Öffnung durch abteilungs- und hierarchieübergreifende Zusammenarbeit bringt konsequente Vernetzung statt Hierarchie und Agilität statt starrer Planung mit sich. Die Belastbarkeit der gelebten Vertrauenskultur wird dabei nicht selten auf den Prüfstand gestellt. Neben diesen weitreichenden Dimensionen bietet ein Projekt wie das **komTEAM** auch einen effizienten, sofort nutzbaren Mehrwert, wenn leistungsorientierte „sofort“ umsetzbare Maßnahmen konzipiert und wenn mit kulturreflexiver Fallanalyse an realen Fällen gearbeitet wird. Und nicht zuletzt leistet das Projekt Wissensmanagement, wenn es existierende Initiativen aufnimmt und weiterführt sowie das bereits in der Praxis Umgesetzte pflegt.

„Projekte wie das **komTEAM** verlangen einer Organisation viel ab.“

Von der Multikulturalität zur Multikollektivität

Plädoyer für einen Perspektivenwechsel



Prof. Dr. Yeliz Yildirim-Krannig

Professorin für Interkulturelle Wirtschaftskommunikation,
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Migration und Integration sind auch heute noch hoch aktuelle Themen in Deutschland, die mit der Frage der Ein- oder Zuwanderung einhergehen und den damit verbundenen gesellschaftlichen Veränderungen. Deutschland wird vor die Frage gestellt, wohin es politisch und gesellschaftlich gehen soll. Eingebettet ist die Diskussion in Fragen um die demografische Entwicklung einer alternden Gesellschaft (Rente etc.), die Wettbewerbsfähigkeit in Wirtschaft und Wissenschaft im globalen Kontext (Fachkräftemangel etc.) und

die bessere Eingliederung von sog. Migrantenjugendlichen ins Bildungssystem.

Eine offene Haltung gegenüber Migration bzw. Zuwanderern ist bis heute gesellschaftlich und politisch kaum gegeben. In diesem Diskurs geht es offensichtlich darum, sich klar zu positionieren: Wer sind wir, wer wollen wir sein und wer gehört zu uns, wer nicht? Der Diskurs gestaltet sich insgesamt schwierig. Warum?

Deutsche Kulturgeschichte ist Migrationsgeschichte

Migration ist Teil der deutschen Kulturgeschichte, wird jedoch nicht als solche erinnert und wahrgenommen. Dabei sind Gesellschaftsformen historische, im Wandel begriffene Konstrukte und Migration, verstanden als Wanderungsbewegung, ist Bestandteil der Menschheitsgeschichte (vgl. Yildirim-Krannig 2014: 44). Dennoch ist die gegenseitige Wahrnehmung von der Vorstellung homogener Nationalkulturen, von der dichotomen Unterscheidung „Wir“ und „die Anderen/Fremden“ geprägt. Worauf lässt sich das zurückführen?

Fremdheitskonstruktionen unterliegen weniger Eigenschaftsbeschreibungen des Fremden als vielmehr Prozessen der sinnhaften Konstruktion von sozialer Wirklichkeit, Semantiken, Ordnungsstrukturen, vor deren Hintergrund Individuen

oder soziale Gruppen als Fremde wahrgenommen werden (vgl. Scherr 2002: 138). Die Funktion des Fremden für die Konstruktion nationaler Identitäten lässt sich wie folgt zusammenfassen: Der „Fremde“ erfüllt im Identitätsbildungsprozess die Funktion der Unterscheidung von „Eigenem“ und „Fremdem“ (vgl. Schütz/Luckmann 2003: 25; Steffens 2008: 32). So auch in der deutschen Geschichte: z. B. diente die Konstruktion des napoleonischen Frankreichs als äußerer Feind zur Abgrenzung vom „Fremden“. Nationale Erziehungspläne (ab 1813) und die Einführung der deutschen Sprache als „Identifikationscode“ (ab 1871) beispielsweise bildeten u. a. das „Eigene“ (vgl. Hroch 2005: 178). In der Benennung der Homogenität als Norm wurde Heterogenität als Abweichung stets mitgedacht und umgekehrt (vgl. Küppers 2012: 5). Migration stellt(e) demzu-

folge einen Gegensatz zu dieser Einheit dar, welcher sich seit der Durchsetzung des modernen Nationalstaats ab dem 19. Jahrhundert etabliert hat (vgl. Bommers/Halfmann 1998: 22).

Es wird ersichtlich, welche Herausforderung die Migrationsprozesse ab den 1950er Jahren für einen sich so konstituierten Nationalstaat mit sich brachten und heute noch mit sich bringen: „Die Abgrenzung zum Fremden außerhalb und innerhalb des Nationalstaats gestaltet sich zunehmend schwieriger“ (Yildirim-Krannig 2014: 49). Fremde sind Individuen, welche „vertraute Räume transzendieren und aufgrund ihrer Unbestimmbarkeit soziale Ordnungen infrage stellen“ (Nassehi 1995: 15).

Die Gastarbeiteranwerbung brachte eine Konstruktion des Fremden hervor, welche in der Wahrnehmung der Gesellschaftsmitglieder überhaupt und in der Einordnung als „Feind“ erst auftauchte, als „der Fremde als Nachfrager knapper Ressourcen wahrgenommen wurde, von denen er ursprünglich ausgeschlossen war“ (Yildirim-Krannig 2014: 59). Diese Form der Konstruktion eines Fremd-/Feindbilds führt(e) letztlich zu Ängsten vor ökonomischer Benachteiligung, so-

zialer Überforderung und kultureller „Überfremdung“, zu einer Abwehrhaltung. Das resultiert nicht zuletzt aus der jahrzehntelang neu geschürten „Ausländerdiskussion“ in Politik und Medien, insbesondere der Skizzierung von Bedrohungsperspektiven durch Migranten zu Wahlkampfzeiten.¹

Kommen wir nun auf die eingangs gestellte Frage zurück, warum sich dieser Diskurs so schwierig gestaltet und fassen zusammen: Die Konstruktion der bundesdeutschen Gesellschaft als Nationalstaat gründet auf Homogenität als gesellschaftliche Norm(alität) und Heterogenität wird somit als Abweichung von dieser wahrgenommen. Dieser Konstruktion entspringt die Perspektive „Problem“ bzw. „Bedrohung“ bezüglich Migration. Alternative Zugänge, also andere Perspektiven jenseits des nationalen Diskurses auf das Phänomen Migration fehlen bisher. Vor allem die im politischen Diskurs verwendeten Begrifflichkeiten wie „Migrant“, „Person mit Migrationshintergrund“, „Deutsch“ sind immer wieder feste, statische Wirklichkeitsbeschreibungen. Fremdheit wird vielfach als Kulturproblem, d. h. als Konflikt zwischen Wissenssystemen, definiert (vgl. Hentges et al. 2010).

Welche andere Perspektive braucht es für eine andere Konstruktion des Migrationsdiskurses?

Gemeinschaft im Sinne eines gemeinsamen Schaffens, einer gemeinsamen Gestaltung von Gesellschaft auf Basis ihrer heterogenen Zusammensetzung kann mit der Perspektive von Kultur im Sinne einer Nationalkultur im Kontext von Migration nicht erfolgen. Homogenität sollte nicht als Gegensatz von Heterogenität aufgefasst werden und umgekehrt (vgl. Yildirim-Krannig 2014: 195). Kulturelle Differenz sollte kein Abgrenzungskriterium in dem Sinne sein, dass es als „Zeichen der Ungleichheit, Unterordnung und Minderwertigkeit missbraucht wird“ (Hä 2004: 118) und somit zur Ausgrenzung führt. Die Frage

nach dem Zusammenhalt der Gesellschaft sollte beide Perspektiven im Blick haben, sowohl die kollektive als auch die individuelle Ebene von Kultur. Wie kann das gelingen?

Gehen wir von folgenden Annahmen aus: Individuen aller Gesellschaften zeichnen sich durch Multikollektivität, also durch gleichzeitige Zugehörigkeit zu zahlreichen Kollektiven, und multiple Identitäten aus (vgl. Rathje 2009). Alle komplexen Kollektive sind durch Vielfalt, Diversität, Heterogenität, Divergenz und Widersprüchlichkeit gekennzeichnet (vgl. Hansen 2009). Kulturel-

¹ Beispielsweise erklärte Angela Merkel 2010: „Der Ansatz für *Multikulti* ist gescheitert, absolut gescheitert!“. Friedrich März brachte 2000 die „deutsche Leitkultur“ ins Spiel. Seit 2008 finden regelmäßig Erhebungen zur „Gewaltkriminalität jugendlicher Straftäter mit Migrationshintergrund und nicht-deutscher Staatsangehörigkeit“ statt. Diese Gruppe unterläge demnach einem erhöhten Kriminalitätsrisiko (vgl. Walburg 2014: 3f.). Der Begriff „Parallelgesellschaft“ wurde 1996 in einem Artikel in der „ZEIT“ von Wilhelm Heitmeyer eingeführt und ist aus dem politischen Diskurs zu Migration nicht mehr wegzudenken.

ler Zusammenhalt entsteht durch die Erzeugung von Normalität. Normalität bedeutet in diesem Zusammenhang die Bekanntheit der Unterschiede sowie die Vertrautheit mit kultureller Differenz (vgl. Hansen 2000; Rathje 2006).

Die Gesellschaft der Bundesrepublik setzt sich demnach aus Individuen zusammen, die die Eigenschaft einer Multikollektivität aufweisen. Das bedeutet, dass kulturelle Heterogenität nicht zwischen Kollektiven in Deutschland, sondern innerhalb dieser zu verorten ist (vgl. Reckwitz 2006: 180f.). Aus der Perspektive dieses Kulturverständnisses geht es neben Unterschieden auch und vor allem um Gemeinsamkeiten. Der Ansatz der Multikollektivität verschiebt den Fokus auf Integration im Sinne eines Miteinanders: Es geht darum, fehlende Vertrautheit zu fördern (Herstellung von Normalität), um die Bereitschaft, Macht und Ressourcen zu teilen, um ein Gefühl der Zusammengehörigkeit zu schaffen (Inklusion) und um die Fähigkeit, gemeinsame Gewohnheiten zu gestalten (Kulturproduktion) (vgl. Rathje 2009). Das bedeutet auch, dass es nicht mehr darum gehen kann, „Defizite“ zu beheben, also eine Abweichung vom „Normalen“ zu korrigieren, sondern darum, ressourcenorientiert zu denken und zu arbeiten.

Einen Beitrag zum Gelingen des Perspektivwechsels können Programme wie **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund** dann leisten, wenn sie den Fokus auf das Gemeinsame richten. Multikollektivität beschränkt den Blick nicht auf eine bestimmte Gruppe: Sie eröffnet eine Perspektive, welche die gesamtgesellschaftlichen Ressourcen und Potenziale wahrnimmt und fördert.

Literatur

- Bommes, Michael/Halfmann, Jost (1998): Einführung: Migration, Nationalstaat, Wohlfahrtsstaat – eine theoretische Herausforderung für die Migrationsforschung. In: Bommes, Michael; Halfmann, Jost (Hg.): Migration in nationalen Wohlfahrtsstaaten. Theoretische und vergleichende Untersuchungen; [IMIS-Tagung vom 28. bis 30. März 1996 in Osnabrück]. 1. Aufl. Osnabrück: Univ.-Verl. Rasch (IMIS-Schriften, 6), S. 9–47.

- Hà, Kien Nghi (2004): Ethnizität und Migration reloaded. Kulturelle Identität, Differenz und Hybridität im postkolonialen Diskurs. Freie Univ., Diplomarbeit u. d. T.: Kien Nghi Hà: Kulturelle Identitäten von MitgrantInnen und die Multikulturalismus-Debatte. Berlin, 1998. Überarb. und erw. Neuausg. Berlin: wvb Wiss. Verl.
- Hansen, Klaus Peter (2009): Zulässige und unzulässige Komplexitätsreduktion beim Kulturträger Nation. In: *interculture journal*, Jg. 8, S. 7–18. Online verfügbar unter www.interculture-journal.com/download/issues/2009_08.pdf (zuletzt geprüft am 12. 2. 2018).
- Hansen, Klaus Peter (2000): Kultur und Kulturwissenschaft. 1. Auflage, Stuttgart: UTB Verlag.
- Hentges, Gudrun/Hinnenkamp, V./Zwengel, Almut (2010): Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion – Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hroch, Miroslav (2005): Das Europa der Nationen. Die moderne Nationsbildung im europäischen Vergleich. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Küppers, Carolin (2012): Soziologische Dimensionen von Geschlecht. In: Bundeszentrale für Politische Bildung (Hg.): Geschlechtsidentität. Aus Politik und Zeitgeschichte, Sonderheft Nr. 20–21/2012. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung, S. 3–8.
- Nassehi, Armin (1995): Der Fremde als Feind. Soziologische Beobachtungen zur Konstruktion von Identität und Differenz. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 47, H. 3, S. 413–442.
- Rathje, Stefanie (2006): Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. In: *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht. Didaktik und Methodik im Bereich Deutsch als Fremdsprache*, Jg. 11, H. 3, S. 1–21.
- Rathje, Stefanie (2009): Der Kulturbegriff – Ein anwendungsorientierter Vorschlag zur Generalüberholung. In: Moosmüller, Alois (Hg.): Konzepte kultureller Differenz. Münster: Waxmann (Münchener Beiträge zur interkulturellen Kommunikation, 22), S. 83–106.
- Reckwitz, Andreas (2006): Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne. Univ., Habil.-Schr. Hamburg, 2005. 1. Aufl. Weilerswist: Velbrück Wiss.
- Scherr, Albert (2002): Fremdheitskonstruktionen im Kontext interkultureller Jugend- und Sozialarbeit. In: Griese, Hartmut M./Kürşat-Ahlers, Elçin/Schulte, Raier/Vahedi, Massoud/Waldhoff, Hans-Peter (Hg.): Was ist eigentlich das Problem am „Ausländerproblem“? Über die soziale Durchschlagskraft ideologischer Konstrukte. Frankfurt am Main: IKO-Verl. für Interkulturelle Kommunikation (Zwischen Welten: Theorien, Prozesse und Migrationen, 8), S. 131–151.
- Schütz, Alfred/Luckmann, Thomas (2003): Strukturen der Lebenswelt. Konstanz: UVK-Verl.-Ges.
- Steffens, Friedhelm (2008): Integrations- und Segregationsmuster von türkischen Migranten. Menschen im Spannungsfeld zwischen Tradition und Moderne; die Ford-Mitarbeiter in Köln. Hamburg: Kovac.
- Walburg, Christian (2014): Migration und Jugenddelinquenz. Mythen und Zusammenhänge. Gutachten im Auftrag des Mediendienstes Integration. Berlin, Juli 2014. Online verfügbar unter https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Gutachten_Kriminalitaet_Migration_Walburg.pdf (zuletzt geprüft am 2. 5. 2017).
- Yildirim-Krannig, Yeliz (2014): Kultur zwischen Nationalstaatlichkeit und Migration. Plädoyer für einen Paradigmenwechsel. Bielefeld: Transcript Verlag. Reihe: Kultur und soziale Praxis.

Studium + M

Abschlussstagung

5. Juni 2018 in Berlin

Seminaris CampusHotel Berlin, Science & Conference Center



Jan-Martin Wiarda, Wissenschaftsjournalist;
Achim Meyer auf der Heyde, DSW-Generalsekretär;
Dr. Felix Streiter, Stiftung Mercator (v. l.) (o.)

Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan, Universität Essen-
Duisburg (m. r.)

Ursula Lemmert, Abteilungsleiterin Studierenden-
werk Darmstadt; Yan-Yi Leung, Tutorin **Vielfalt
Leben – vom Ihr zum WIR** (v. l.) (m. l.)

Jacek Klimontko, Projektkoordinator **#StudiScout**;
Chripa Schneller, Geschäftsführerin von Deutsch-
Plus (u.)





Nadine Keitel, Projektleiterin **komTEAM** (r.) (o. l.)
Präsentation des Projekts **komTEAM** vom Studierendenwerk
Thüringen: Ronja Toivoniemi (l.), Maria Safenreiter (m.) (o. r.)
Claudia Heinrich, Interkulturelle Organisationsentwicklung (l.);
Nadine Keitel, Projektleiterin **komTEAM** (m.) (m.l.)
Präsentation von **Studium? Läuft!**, Projektkoordinatorinnen:
Alina Rudi-Syed (m.), Sibel Sümer (l.) (u.l.)
Julia Brade, interkulturelle Trainerin für **komTEAM** (l.) (u.r.)





Podiumsdiskussion (o.)

Jörg Johann Schmitz, Geschäftsführer
Kölner Studierendenwerk (l.)

Beatrix Gomm, Studierendenwerk Berlin (l. u.)

Samah Hefny, Stefanie Klameth, Franziska Busch,
Ursula Lemmertz (v. l.) (u.)



Christina Wendt (m. r.), Projektleiterin;
Ursula Lemmertz (m. l.), Abteilungsleiterin
Studierendenwerk Darmstadt, erklären
das „Studienmonster“ (l.)

„Studienmonster“: spielerischer Zugang
für Schüler/innen. Von den Tutor/innen
entwickeltes Brettspiel (u.)





„Bildungswege von Studierenden“: Erfahrungsberichte von Tutor/innen, Bildungsvorbildern und Scouts, Moderation: Jan-Martin Wiarda (o. r.)

Maria Safenreiter, Projektmitarbeiterin **komTEAM**, Studierendenwerk Thüringen (o. l.)

Chripa Schneller, Geschäftsführerin von DeutschPlus (m. o.)

Die Mitarbeiterinnen des **komTEAM** mit dem Geschäftsführer des Studierendenwerks Thüringen, Dr. Ralf Schmidt-Röh (m. r.)

Sophia Halamoda, Graphic-Recording-Zeichnerin (u.)





Achim Meyer auf der Heyde, DSW-Generalsekretär (v.); Claudia Heinrich, Interkulturelle Organisationsentwicklung (m.); Julia Brade, interkulturelle Trainerin (r.) (l.)

Gruppenfoto mit allen Beteiligten: fünf Projekte aus den Studenten-/Studierendenwerken, Deutsches Studentenwerk und Stiftung Mercator.
 Deutsches Studentenwerk: Isabelle Kappus, Projektleiterin **Studium+M** (l. o.); Geneviève Bélanger-Ünal, Projektmitarbeiterin **Studium+M** (l. u.);
 Stiftung Mercator: Dr. Felix Streiter, Leiter Bereich Wissenschaft (r.) (u.)





Graphic Recording Sophia Mitternichts

Das Deutsche Studentenwerk dankt allen Personen und Institutionen, die das Projekt Studium + M unterstützt haben:

Stiftung Mercator: Larissa Dickhaut und Dr. Felix Streiter

Aus den Studentenwerken: Robert Anders, Sarah Cziudaj, Hans Jürgen Huber, Sibel Sümer, Alina Rudi-Syed (Studierendenwerk Bonn); Ulrike Laux, Ursula Lemmertz, Christina Wendt (Studierendenwerk Darmstadt); Jacek Klimontko, Zeliha Scheinpflug-Anaç, Jörg Johann Schmitz (Kölner Studierendenwerk); Martin Baumgarten, Franziska Busch, Dr. Uwe Grebe, Stefanie Klameth (Studentenwerk Marburg); Julia Brade, Nadine Keitel, Dr. Ralf Schmidt-Röh (Studierendenwerk Thüringen)

Referent/innen: Saliha Ateş (InteGREATER e.V.), Rebecca Bahr (Goethe-Universität Frankfurt am Main), Prof. Dr. Jürgen Bolten (Friedrich-Schiller-Universität Jena), Meral Cerci (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf), Zeynep Dereköy (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf), Andrea Härtel (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg), Claudia Heinrich (Interkulturelle Organisationsentwicklung), Dr. Ulrich Heublein (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung), Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu (Universität Bremen), Borebardha Krasniqi (InteGREATER e. V.), Nikolas Kretzschmar (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge), Jonas Poskowsky (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung), Chripa Schneller (DeutschPlus e. V.), Dr. Cornelia Schu (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration), Gisela Schütz (Elisabeth-Selbert-Gesamtschule, Bonn), Faruk Tuncer (Student), Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration und Universität Duisburg-Essen), Prof. Dr. Susanne Maria Weber (Philipps-Universität Marburg), Jan-Martin Wiarda (Wissenschafts- und Bildungsjournalist), Prof. Dr. Yeliz Yildirim-Krannig (Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg), Suat Yılmaz (Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren)

Studierende aus den Projekten der Studentenwerke: Samah Hefny (Studentenwerk Marburg), Yan-Yi Leung (Studierendenwerk Darmstadt), Hoang Long Nguyen (Studierendenwerk Bonn), Özge Odabasi (Kölner Studierendenwerk), Maria Safenreiter (Studierendenwerk Thüringen)

Bildnachweis:

Titel – Charles Yunck
S. 3 – Kay Herschelmann
S. 5 – Stiftung Mercator/Peter Gwiazda
S. 11 – Sophia Halamoda
S. 12 – Sundus Photography
S. 16 – Deutsches Studentenwerk (oben), Susan Reformat (mitte), Deutsches Studentenwerk (unten)
S. 17 – Deutsches Studentenwerk, Studentenwerk Marburg (unten)
S. 18 – Charles Yunck
S. 20 – Charles Yunck
S. 21 – Chris Loup
S. 22 – Chris Loup (oben), Studierendenwerk Bonn (unten)
S. 23 – Chris Loup
S. 24 – Sophia Halamoda
S. 25 – Studierendenwerk Bonn
S. 26 – Studierendenwerk Bonn
S. 27 – Privat
S. 32 – Charles Yunck
S. 34 – Charles Yunck
S. 35 – Studierendenwerk Darmstadt
S. 36 – Studierendenwerk Darmstadt
S. 37 – Studierendenwerk Darmstadt
S. 38 – Sophia Halamoda
S. 39 – Privat
S. 40 – Studierendenwerk Darmstadt
S. 41 – Privat
S. 44 – Charles Yunck
S. 46 – Charles Yunck (oben), Kölner Studierendenwerk (unten)
S. 47 – Kölner Studierendenwerk
S. 48 – Kölner Studierendenwerk
S. 49 – Kölner Studierendenwerk
S. 50 – Kölner Studierendenwerk
S. 51 – Sophia Halamoda
S. 52 – Charles Yunck
S. 53 – Kölner Studierendenwerk
S. 54 – Charles Yunck
S. 56 – Charles Yunck
S. 57 – Studentenwerk Marburg
S. 59 – Studentenwerk Marburg
S. 60 – Sophia Halamoda
S. 61 – Thorsten Richter/Oberhessische Presse
S. 62 – Studentenwerk Marburg
S. 64 – Charles Yunck
S. 68 – Charles Yunck
S. 70 – Charles Yunck
S. 71 – Studierendenwerk Thüringen
S. 72 – Studierendenwerk Thüringen
S. 75 – Sophia Halamoda
S. 76 – Privat
S. 77 – Studierendenwerk Thüringen
S. 78 – Charles Yunck
S. 81 – 85 – Charles Yunck
S. 86 – Sophia Halamoda

Impressum

Diese Publikation bemüht sich um eine geschlechterneutrale Personenbezeichnung. An einigen Stellen wird nur das generische Maskulinum verwendet, es sind aber immer alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen.

In den vergangenen Jahren gab es in mehreren Bundesländern Gesetzesänderungen, durch die dort die Studentenwerke in Studierendenwerke umbenannt wurden. In dieser Publikation wird der besseren Lesbarkeit wegen grundsätzlich weiterhin die Bezeichnung Studentenwerk verwendet.

Das Programm **Studium + M – Programm für mehr Studierende mit Migrationshintergrund** und diese Dokumentation wurden von der Stiftung Mercator gefördert.

Konzeption und Redaktion: Geneviève Bélanger-Ünal, Sabine Jawurek und Isabelle Kappus, Deutsches Studentenwerk

Stand: August 2018

Graphic Recording: Sophia Halamoda

Gestaltung: doppelpunkt Kommunikationsdesign, Berlin

Druck: Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn

Herausgeber:

Deutsches Studentenwerk

Monbijouplatz 11

10178 Berlin

Tel.: 030/29 77 27-10

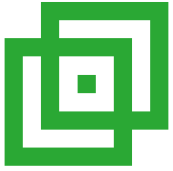
E-Mail: dsw@studentenwerke.de

www.studentenwerke.de

Berlin, Juli 2019

„Das Programm **Studium + M** war für seine Zeit wichtig und sinnvoll, um die Aufmerksamkeit der Hochschulverantwortlichen im Kontext der Migration auf einen Sachverhalt der Benachteiligung und Stigmatisierung zu lenken. Inzwischen bin ich allerdings der Ansicht, dass das Merkmal ‚Migrationshintergrund‘ sehr komplex ist und öffentlich sehr viele (negative) Zuschreibungen erhält, so dass es sich nicht als geeignet erweist, eine spezielle Gruppe von Studierenden mit gemeinsamen Interessen und Merkmalen zu beschreiben. Wahrscheinlich ist es nötig gewesen, dieses Merkmal zunächst einer gewissen Sichtbarkeit zuzuführen, um für gesellschaftliche Transformationsprozesse zu sensibilisieren – doch nun ist es an der Zeit, zu seiner De-Konstruktion beizutragen.“

Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu, Universität Bremen



Deutsches Studentenwerk

Deutsches Studentenwerk
Monbijouplatz 11
10178 Berlin
T (030) 29 77 27-10
dsw@studentenwerke.de
www.studentenwerke.de