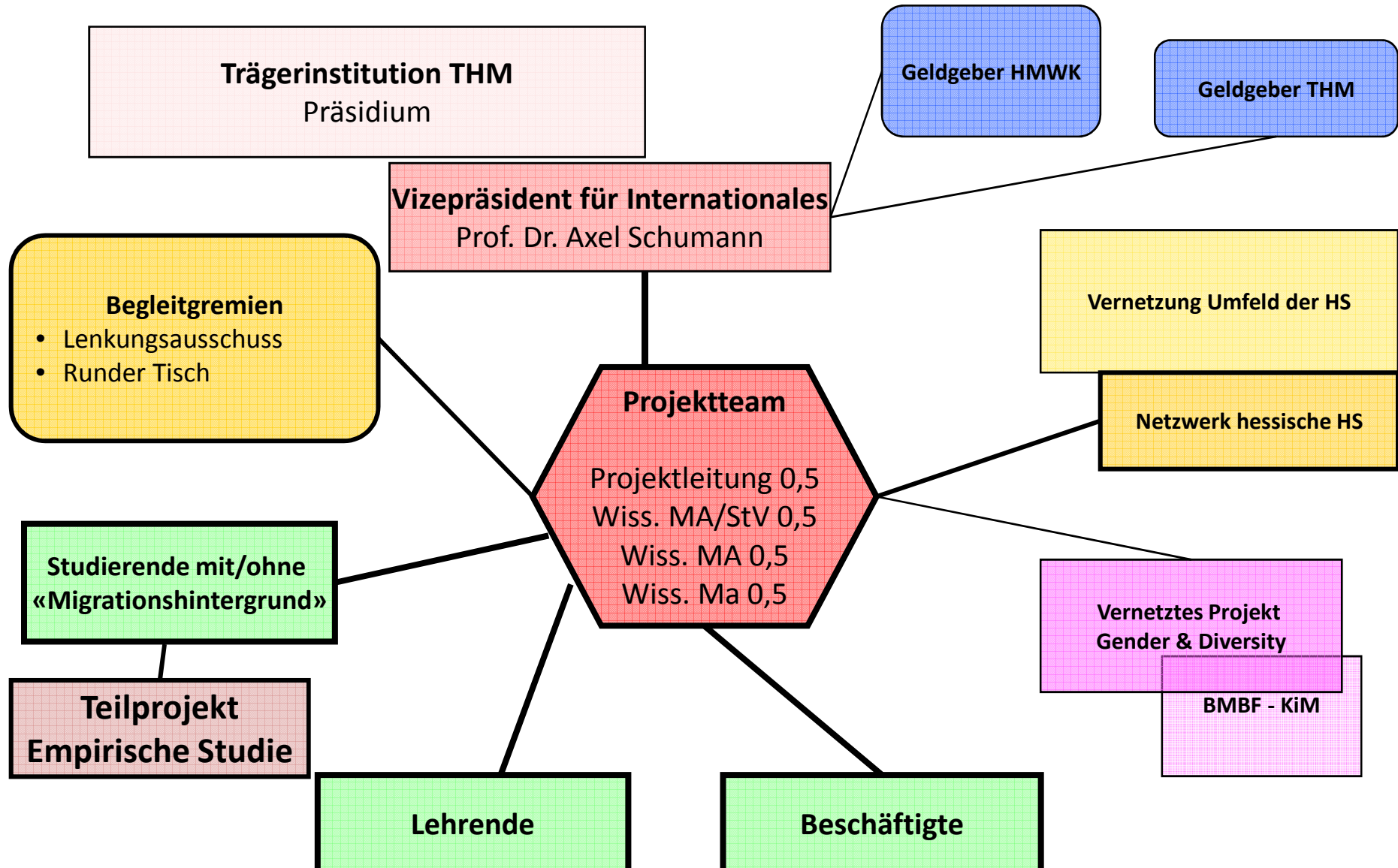




ProMi

Projekt Hochschule in der Migrationsgesellschaft – Interkulturelle Öffnung der THM

23. Oktober 2013, BAMF – JLU, Gießen



Theoretisch-konzeptioneller Ansatz

- Theoretische Verortung: rassismus- und diskriminierungskritischer Ansatz/
Vermeidung von „Kulturalisierung“
 - Deshalb: **Blick auch auf strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen, ungleiche Macht- und Ressourcenverteilung sowie auf Rassismuserfahrungen**
- Orientierung an Konzepten Interkultureller Öffnung, wie z. B. aus Wohlfahrtsverbänden bekannt



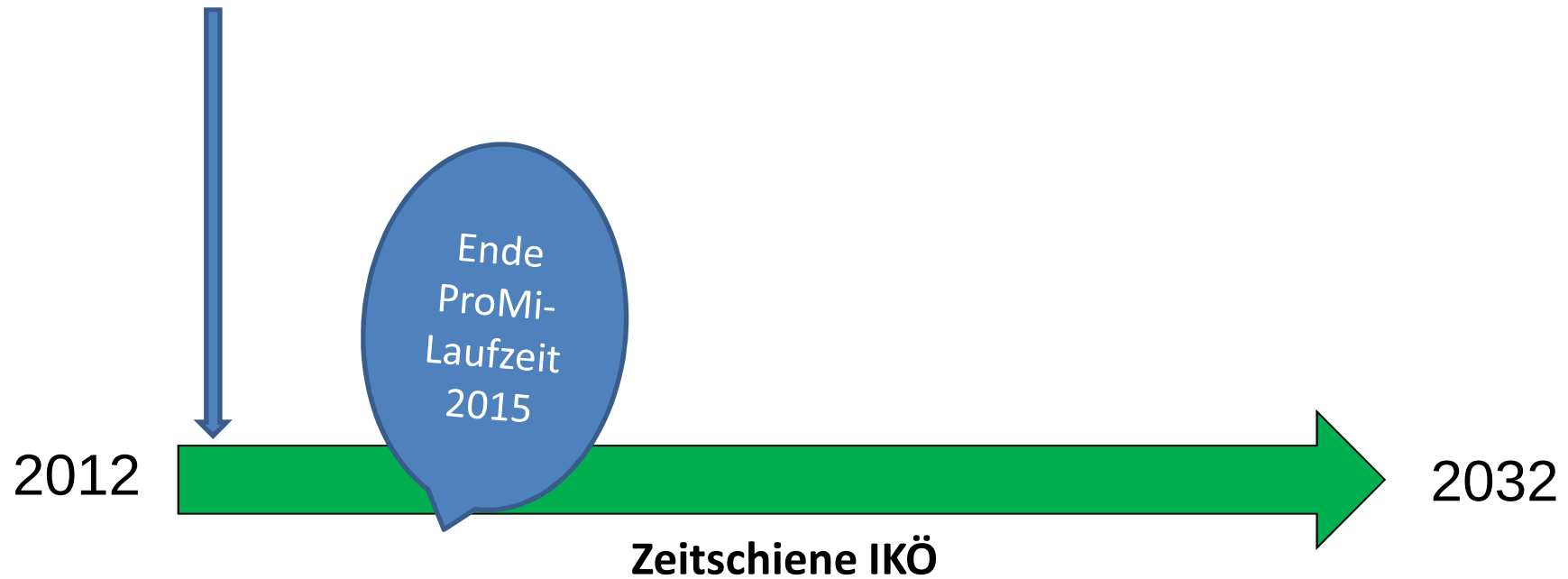
Quelle: vgl. AK Interkulturelles Lernen, Diak. Werk Württemberg, Trainings- u. Methodenhandbuch, 2001.

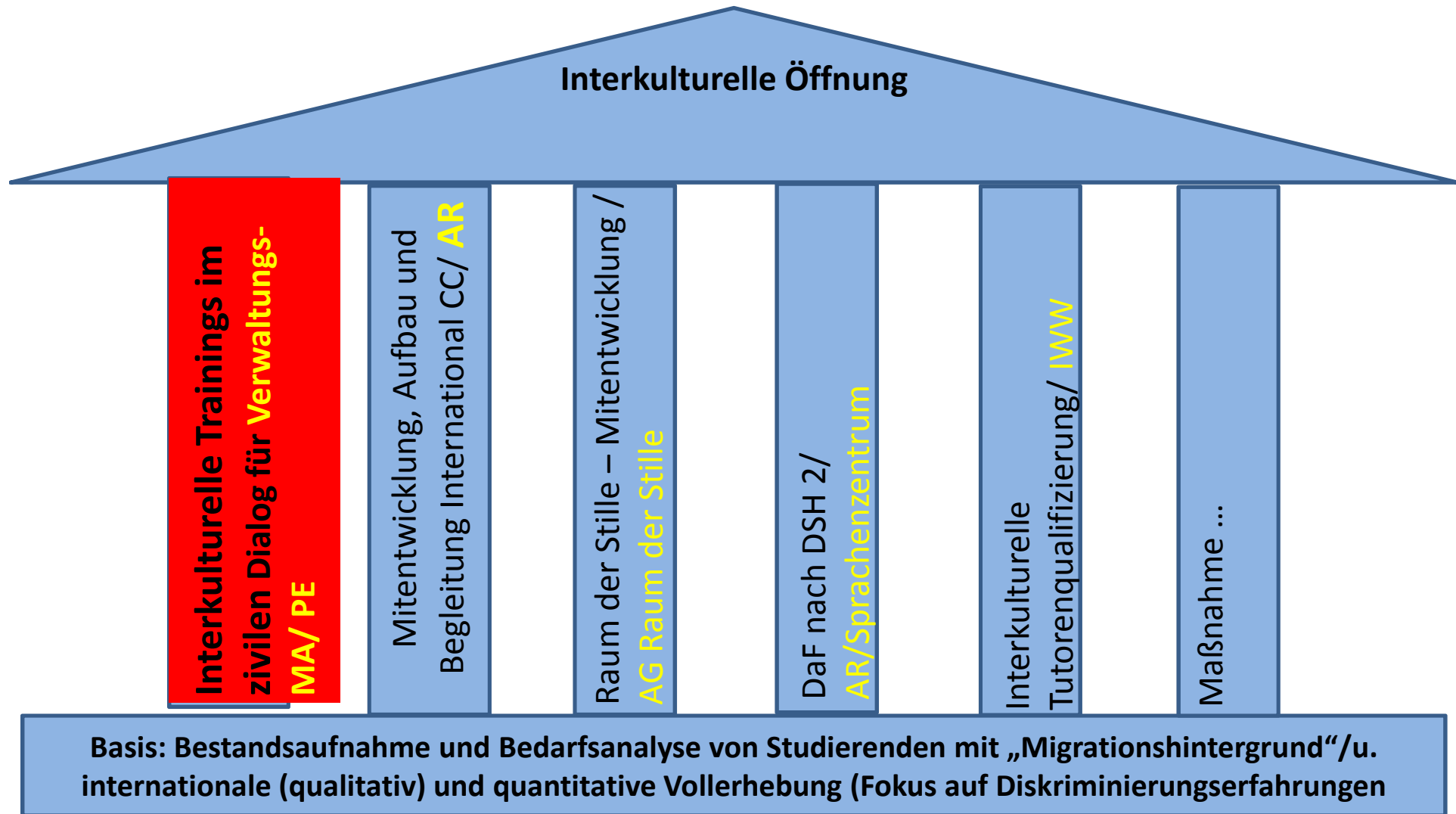
IKÖ bedeutet auch

- Bevölkerungszusammensetzung spiegelt sich in der Personalzusammensetzung wider
 - Deshalb: Personal-Rekrutierungsmaßnahmen überdenken!
- Z. B. ernstzunehmende Antidiskriminierungsstelle einrichten

Anforderungen von außen und innen erzeugen Widersprüchlichkeit

- Z. B.: Steigerung der Studierendenzahlen
- Fachbereichsautonomie vs. Zentrale Steuerung





Vorläufige Ergebnisse der empirischen Studie

- Ca. 1/3 Studierende „mit Migrationshintergrund“ (inkl. Internationale Studierende), (nach 20. Sozialerhebung DSW 27,8% an THM)
- Ca. jede/r 4. wird diskriminiert
- Häufigste Ursache: ethno-natio-kulturelle Zugehörigkeit
- Diskriminierungen am meisten durch: Kommiliton_innen und Lehrende
- Häufig genannte Probleme (vor allem in Interviews):
 - Ausgrenzung bei Gruppenarbeit
 - Leistungen werden nicht zugetraut
 - Hoher Stress durch aufenthaltsrechtliche Bestimmungen bzw. Anwendung des Rechts durch Behörden
 - Fehlende Anlaufstelle bei Diskriminierungserfahrungen
 - „Sich beweisen müssen“ durch besonders gute Studienleistungen
- BEFRAGUNG von HS-Leitung, Beschäftigten, Lehrenden in 2014

Personalentwicklung in Kooperation

Zielgruppe

- „Verwaltungsangestellte“ und Vertreter_innen von Migrantenselbstorganisationen (Multiplikator_innen)

Angebot

- Interkulturelle Trainingsreihe, 4 Module à 1,5 Tage, mit Praxisprojekten
- Zivildialogischer Ansatz: miteinander reden statt übereinander
- Basierend auf Konzept von M. Grünhage-Monetti et al.

Kooperationspartner

- Landkreis Gießen – Kreisverwaltung
- Kreisausländerbeirat (Vertreter_innen von MSO)
- THM

„Besonderheiten“

- Kostenübernahme durch Kreis und THM für Vertreter_innen der MSO
- Personalentwicklung der Kreisverwaltung und der THM führen Reihe durch
 - D.h. Förderung über vorhandenes Budget, keine Projektmittel!

Erwarteter Outcome

- Voneinander lernen/ Perspektivwechsel
- Ausbau der Vernetzung
- Impulse für strukturelle und persönliche Veränderungen/ Haltungsänderungen
- Bildung von kollegialen Beratungsgruppen/ Change-Agents

Aber:

- Verankerung als kontinuierliches PE-Angebot muss verhandelt werden
- Nur geringe TN-Zahl kann pro Reihe erreicht werden, deshalb besonders wichtig: Fortbildung von Multiplikator_innen

Welche Vernetzungen brauchen wir noch?

- Ministeriumsübergreifende Vernetzung:
 - IKÖ muss Bestandteil des Ländergesetzgebung werden (vor allem in den Hochschulgesetzen)
 - Aber auch:
 - Aufenthaltsrecht: Abbau von Hürden besonders auch während des Studiums!
 - AGG muss Geltungsbereich auf Bildung erweitern, da sonst nicht auf Studierende anwendbar: daraus ergibt sich eingeschränktes Beschwerderecht, nur unzureichender Diskriminierungsschutz
- Kooperation mit externen/unabhängigen Antidiskriminierungsstellen
 - Z. B. Netzwerk gegen Diskriminierung in Hessen
- Kooperation mit Studierenden und Alumniverbänden
- ...

Zu diskutieren?

Gleichheitsgrundsatz im Verwaltungshandeln

- Schaffung von Gerechtigkeit oder Manifestierung von Ungleichheit???

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Vizepräsident Prof. Dr. Axel Schumann

vp.schumann@thm.de

Michaela Zalucki, M.A., Projektleitung ProMi

Michaela.Zalucki@admin.thm.de

www.thm.de/promi