



Evangelische
Hochschule
Nürnberg



*Institut für
Praxisforschung
und Evaluation*

ERGEBNISREPORT

BJR-Monitoring: Gleichberechtigte Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Jugendarbeit

Auftraggeber:

Bayerischer Jugendring K.d.ö.R.

Herzog-Heinrich-Straße 7

80336 München

Institutsleitung: Prof. Dr. Joachim König
Projektleitung: Sebastian Ottmann, M.A.
Mitarbeitende: Anne-Kathrin Helten M.Sc.

Monitoring: Gleichberechtigte Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Jugendarbeit
Bayerischer Jugendring

Evangelische Hochschule Nürnberg
© Institut für Praxisforschung und Evaluation
Nürnberg 2023

Hinweis Auf- und Abrundungen

Im Allgemeinen ist ohne Rücksicht auf die Endsummen auf- bzw. abgerundet worden. Deshalb können sich bei der Summierung von Einzelangaben geringfügige Abweichungen zu den ausgewiesenen Endsummen ergeben. Bei der Aufgliederung der Gesamtheit in Prozent kann die Summe der Einzelwerte wegen Rundens vom Wert 100 % abweichen. Eine Abstimmung auf 100 % erfolgt im Allgemeinen nicht.

1 Inhaltsverzeichnis

1 Inhaltsverzeichnis	3
2 Datengrundlage	4
3 Ergebnisse	5
3.1 Hinweise zur Ergebnisdarstellung	5
3.2 Hintergrunddaten zur Organisation / zum Träger	6
3.2.1 Bereich der Organisation.....	6
3.2.2 Tätigkeitsebene der Organisation.....	7
3.2.3 Haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte.....	8
3.2.4 Verein junger Menschen (VJM)	8
3.3 Selbstverständnis und Kultur der Organisation	9
3.4 Personalauswahl	12
3.5 Ehrenamtliche	13
3.6 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation.....	14
3.7 Pädagogische Angebote und Zielgruppen	17
3.8 Netzwerke und Kooperationen.....	21
3.9 Bedarfe.....	23
3.9.1 Angebote und Anlaufstellen des BJR.....	23
3.9.2 Teilnahme an Angeboten des BJR und der Fachstelle Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft	24
3.9.3 Relevanz verschiedener Themen rund um die Migrationsgesellschaft	25
3.9.4 Angebotswünsche.....	27
3.10 Konzepte in den Organisationen und Einrichtungen	29
3.11 Anmerkungen.....	31

2 Datengrundlage

Der vorliegende Ergebnisreport enthält die Auswertungen des ersten BJR-Monitorings **Gleichberechtigte Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Jugendarbeit** als kommentierten Tabellen- und Grafikkband. Bei einigen Fragen gab es die Option neben den vorgegebenen Items über ein Feld „Sonstige“ o.ä. eigene Antwortmöglichkeiten zu ergänzen. Die dort gegebenen, qualitativen Antworten sind direkt bei der jeweiligen Frage aufgeführt. Darüber hinaus gab es freie Textfelder für die Beantwortung offener Fragen, welche im Originalwortlaut in den Ergebnisreport übernommen wurden.

Die Befragung erfolgte mittels eines standardisierten, schriftlichen Online-Fragebogens im Zeitraum von Mitte Februar 2023 bis Mitte März 2023. Der Fragebogen wurde vom Bayerischen Jugendring entwickelt und vom Institut für Praxisforschung und Evaluation der Evangelischen Hochschule Nürnberg in enger Abstimmung mit dem BJR überarbeitet. Der Einladungslink zur Befragung wurde über den Bayerischen Jugendring an Akteur*innen der Jugendarbeit in Bayern versandt. Insgesamt liegen 80 vollständig ausgefüllte Fragebögen vor.

3 Ergebnisse

3.1 Hinweise zur Ergebnisdarstellung

Im Fragebogen wurden sowohl Fragen mit einer Einfach- als auch mit einer Mehrfachantwort gestellt. Bei Fragen mit der Möglichkeit eine Antwort auszuwählen, wird in diesem Bericht die Anzahl der gültigen Antworten auf die jeweilige Frage ausgegeben, einmal in absoluten Werten (Anzahl) und einmal in relativen Werten (%). Weiterhin werden die fehlenden Werte, also die Anzahl an Personen, die auf die Frage nicht geantwortet haben, angegeben. Diese fehlenden Werte entstehen, wenn Befragte nicht auf die Frage antworten oder die Frage für den Befragten nicht angezeigt wird, da dieser bestimmten Kriterien nicht entspricht.

Bei Fragen mit der Möglichkeit mehrere Antworten anzukreuzen, wird die Anzahl der abgegebenen Antworten (Anzahl) angegeben sowie der Prozentanteil der Befragten, die diese Antwortmöglichkeit ausgewählt haben. Hierbei ist zu beachten, dass die Anzahl der abgegebenen Antworten die Anzahl der Teilnehmenden an der Umfrage übersteigen kann.

Bei einigen Fragen konnte die Zustimmung auf einer sechs-stufigen Skala angegeben werden. Bei diesen Fragen werden folgende Kennwerte im Ergebnisbericht dargestellt:

Anzahl der Antworten

Anzahl der abgegebenen Antworten für die jeweilige Frage.

Mittelwert

Der Mittelwert wird als Durchschnitt (arithmetisches Mittel) über alle Antworten berechnet. Da hier die Antworten aller Befragten in einem Wert zusammengefasst sind, bietet er einen schnellen Überblick über die Antworttendenzen. Die Streubreite des Mittelwertes liegt zwischen 1 (maximal negatives Ergebnis) und 6 (maximal positives Ergebnis).

Streuung

Als Kennzahl für die Streuung wurde die Standardabweichung berechnet. Diese gibt an in welchem Bereich die meisten Werte der Befragten liegen. Umso geringer dieser Wert ist (grün hinterlegte Werte), desto einheitlicher haben die Befragten geantwortet. Je höher diese Werte (rot hinterlegte Werte), umso mehr gehen die Bewertungen der Befragten auseinander.

Die Farbenskala im Bericht wurde wie folgt festgelegt:

- **Grün** = Standardabweichung < 1,10
- **Gelb** = Standardabweichung zwischen 1,10 und < 1,40
- **Rot** = Standardabweichung >= 1,40

Diese Kennwerte werden auch bei der Auswertung der verwendeten Skalen angegeben. Um die Skalenergebnisse zu erhalten, wurde für jeden Befragten der Mittelwert über alle Items der Skala berechnet.

3.2 Hintergrunddaten zur Organisation / zum Träger

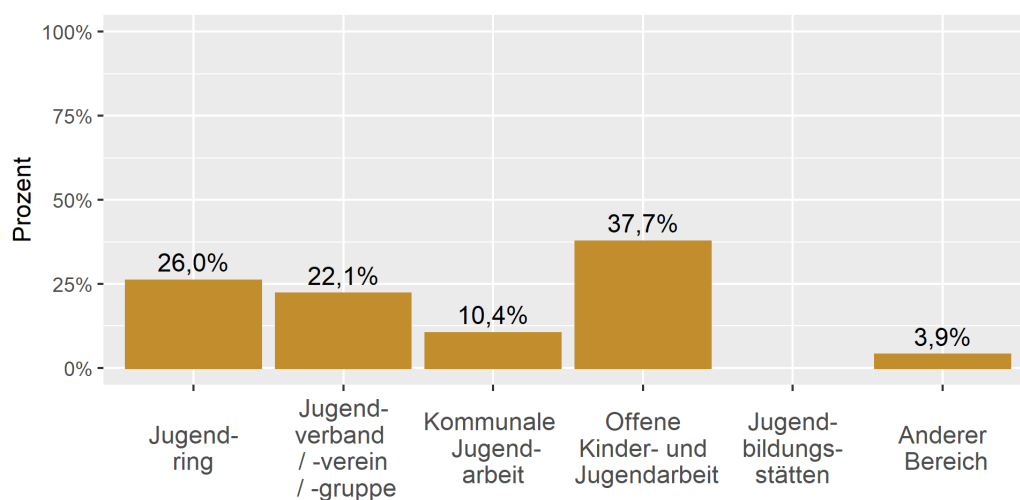
3.2.1 Bereich der Organisation

Antworten	Anzahl	Prozent
Jugendring	20	26,0
Jugendverband/-verein/-gruppe	17	22,1
Kommunale Jugendarbeit	8	10,4
Offene Kinder- und Jugendarbeit	29	37,7
Jugendbildungsstätten	0	0,0
Nicht hier aufgezählt, und zwar [z.B. Jugendkultur, Gedenkstättenpädagogik, etc.]:	3	3,9
Gültige Antworten	77	100,0
Fehlende Werte	3	
Gesamt	80	

37,7 % der Befragten gaben an, dass ihre Organisation zum Bereich der *Offenen Kinder- und Jugendarbeit* gehört, gefolgt von *Jugendring* (26,0 %) und *Jugendverband/-verein/-gruppe* (22,1 %). Unter *nicht hier aufgezählt, und zwar* wurde Mobile Jugendarbeit / Streetwork (2x) sowie Jugendkultur (1x) genannt.

Meine Organisation / mein Träger gehört zum Bereich:

Angaben in Prozent / n = 77



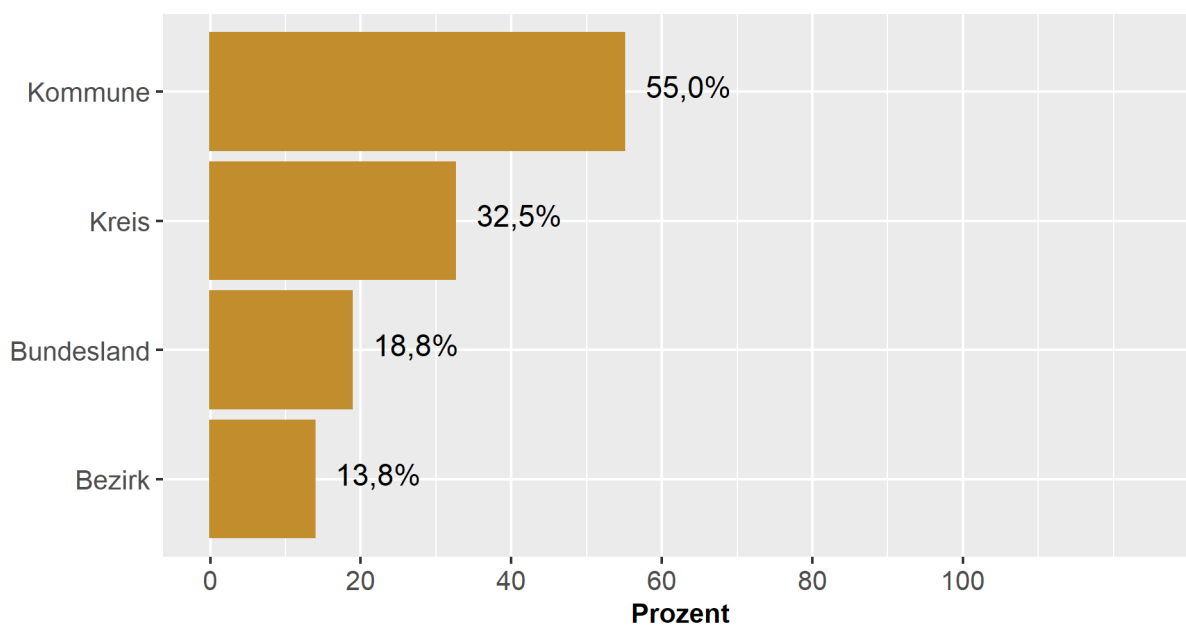
3.2.2 Tätigkeitsebene der Organisation

Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Bundesland	15	18,8
Bezirk	11	13,8
Kreis	26	32,5
Kommune	44	55,0
Anzahl der Nennungen	96	
<i>Anzahl der Fälle</i>	<i>80</i>	

Die Organisationen der Teilnehmenden sind mehrheitlich auf *kommunaler Ebene* (55,0 %) tätig, gefolgt von *Kreis-* (32,5 %), *Bundes-* (18,8 %) und *Bezirksebene* (13,8 %).

Meine Organisation / mein Träger ist auf folgender Ebene tätig:

Mehrfachnennung möglich / Angaben in Prozent der Fälle / n = 80



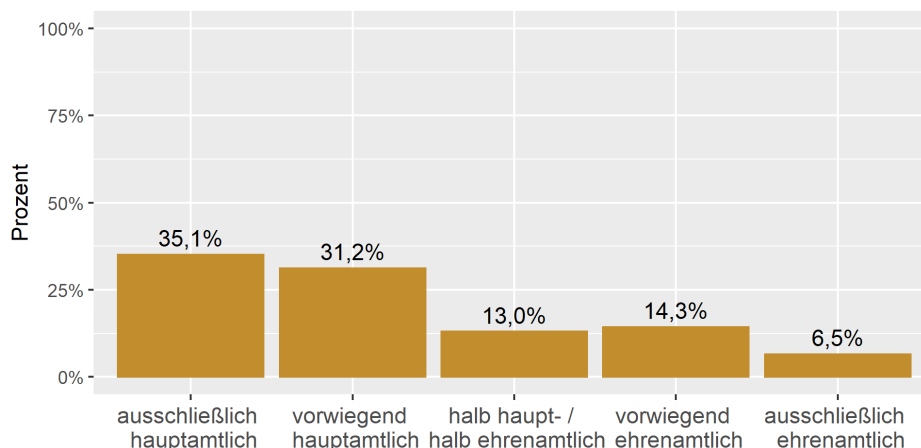
3.2.3 Haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte

Antworten	Anzahl	Prozent
ausschließlich hauptamtlich tätig	27	35,1
vorwiegend hauptamtlich tätig	24	31,2
halb hauptamtlich, halb ehrenamtlich tätig	10	13,0
vorwiegend ehrenamtlich tätig	11	14,3
ausschließlich ehrenamtlich tätig	5	6,5
Gültige Antworten	77	100,0
Fehlende Werte	3	
Gesamt	80	

Die Fachkräfte bzw. Multiplikator:innen in den Organisationen der Teilnehmenden sind *ausschließlich* (35,1 %) oder *überwiegend* (31,2 %) *hauptamtlich* tätig. 5 Personen (6,5 %) gaben an, dass die Fachkräfte und Multiplikator:innen ihrer Organisation *ausschließlich ehrenamtlich* tätig sind.

Die Fachkräfte / Multiplikator:innen in meiner Organisation sind ... tätig.

Angaben in Prozent / n = 77



3.2.4 Verein junger Menschen (VJM)

Die 17 Teilnehmenden, die ihre eigene Organisation dem Bereich Jugendverband / -verein / -gruppe zugeordnet haben, wurden zusätzlich gefragt, ob sich ihre Organisation als Verein junger Menschen mit Migrationshintergrund (VJM) definiert. Dies wurde von 88,2 % mit *nein* beantwortet, 11,8 % sagten *ja*.

3.3 Selbstverständnis und Kultur der Organisation

Den Teilnehmer:innen wurden zunächst Fragen zu Selbstverständnis und Kultur der Organisation gestellt, die mit *ja* oder *nein* zu beantworten waren. In nachfolgender Tabelle sind die absolute Anzahl sowie der prozentuale Anteil der *ja*-Antworten aufgeführt.

Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Mitarbeiter:innen und Vorstand der Organisation haben die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierung als gemeinsames Ziel formuliert.	59	73,8
Es gibt qualifizierte Ansprechpersonen, die fachlich für diversitätssensible und diskriminierungsrelevante Themen zuständig sind.	35	43,8
Es gibt Arbeitskreise o.Ä. zum Themenbereich.	33	41,2
Im Falle von diskriminierenden Übergriffen gibt es ein Schutzkonzept, einen Beschwerdemechanismus und transparente Regelungen und Zuständigkeiten.	21	26,2
Anzahl der Fälle	80	

Knapp drei Viertel der Teilnehmenden gaben an, dass Mitarbeiter:innen und Vorstand der Organisation die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierung als gemeinsames Ziel formuliert haben. Dagegen bestätigte nur etwas mehr als ein Viertel, dass es im Falle diskriminierender Übergriffe ein Schutzkonzept, einen Beschwerdemechanismus und transparente Regelungen und Zuständigkeiten gibt.

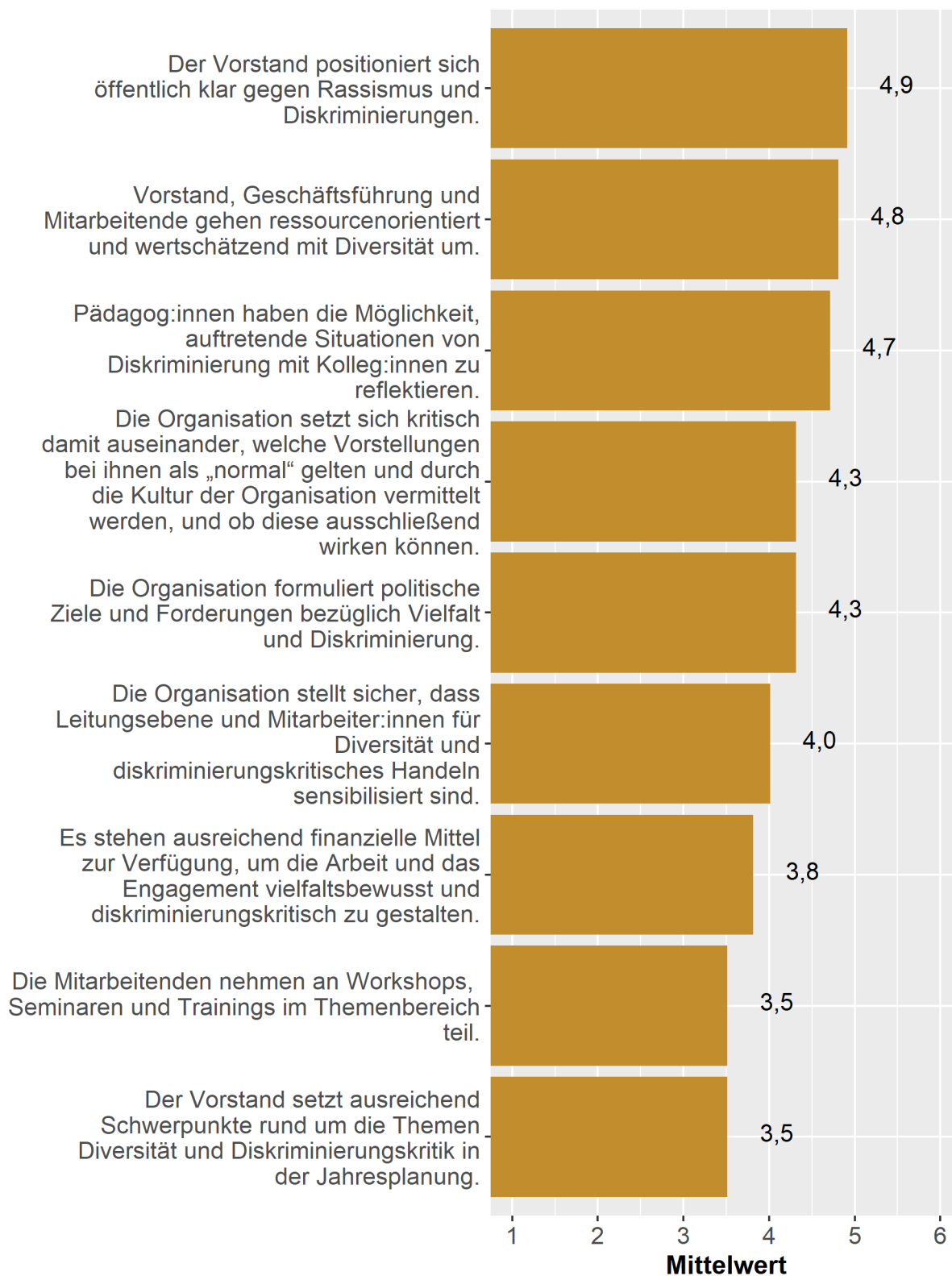
Darüber hinaus wurden Aussagen formuliert, die auf einer 6-stufigen Skala von 1 = *Trifft überhaupt nicht zu* bis 6 = *Trifft voll und ganz zu* beantwortet werden konnten.

Insgesamt zeigten sich bzgl. der Aussagen zu Selbstverständnis und Kultur der Organisation mittlere bis hohe Mittelwerte. Die höchste Zustimmung erhielt das Item ‚Der Vorstand positioniert sich öffentlich klar gegen Rassismus und Diskriminierungen‘ ($M = 4,9$), die geringste das Item ‚Die Mitarbeitenden nehmen an Workshops, Seminaren und Trainings im Themenbereich teil‘ ($M = 3,5$). Alle Werte sowie der Wortlaut der jeweiligen Items können nachfolgender Tabelle entnommen werden. Allerdings liegen auch hohe Streuungen bei den einzelnen Aussagen vor, was bedeutet, dass die Aussagen von den Teilnehmenden sehr unterschiedlich bewertet wurden.

Item	Anzahl	Mittelwert	Streuung
Der Vorstand positioniert sich öffentlich klar gegen Rassismus und Diskriminierungen.	75	4,9	1,47
Vorstand, Geschäftsführung und Mitarbeitende gehen ressourcenorientiert und wertschätzend mit Diversität um.	71	4,8	1,18
Pädagog:innen haben die Möglichkeit, auftretende Situationen von Diskriminierung mit Kolleg:innen zu reflektieren.	75	4,7	1,39
Die Organisation formuliert politische Ziele und Forderungen bezüglich Vielfalt und Diskriminierung.	76	4,3	1,70
Die Organisation setzt sich kritisch damit auseinander, welche Vorstellungen bei ihnen als „normal“ gelten und durch die Kultur der Organisation vermittelt werden, und ob diese ausschließend wirken können.	75	4,3	1,42
Die Organisation stellt sicher, dass Leitungsebene und Mitarbeiter:innen für Diversität und diskriminierungskritisches Handeln sensibilisiert sind.	76	4,0	1,54
Es stehen ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung, um die Arbeit und das Engagement vielfaltsbewusst und diskriminierungskritisch zu gestalten.	75	3,8	1,57
Der Vorstand setzt ausreichend Schwerpunkte rund um die Themen Diversität und Diskriminierungskritik in der Jahresplanung.	73	3,5	1,65
Die Mitarbeitenden nehmen an Workshops, Seminaren und Trainings im Themenbereich teil.	72	3,5	1,63

Selbstverständnis und Kultur der Organisation

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



3.4 Personalauswahl

Den Teilnehmer:innen wurden zunächst Fragen zur Personalauswahl gestellt, die mit *ja* oder *nein* zu beantworten waren. In nachfolgender Tabelle sind die absolute Anzahl sowie der prozentuale Anteil der *ja*-Antworten aufgeführt.

Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Bei der Personalauswahl ist die Religionszugehörigkeit der Bewerber:innen gleichgültig.	69	86,2
Stellenausschreibungen werden über verschiedene Medien und Verteiler veröffentlicht, um Zugangsbarrieren abzubauen und eine größere Bandbreite an Zielgruppen anzusprechen.	69	86,2
Anzahl der Fälle	80	

Bei der Personalauswahl spielt die Religionszugehörigkeit überwiegend keine Rolle (86,2 %) und Stellenausschreibungen werden zumeist über verschiedene Medien und Verteiler veröffentlicht, um eine breite Zielgruppe zu erreichen (86,2 %).

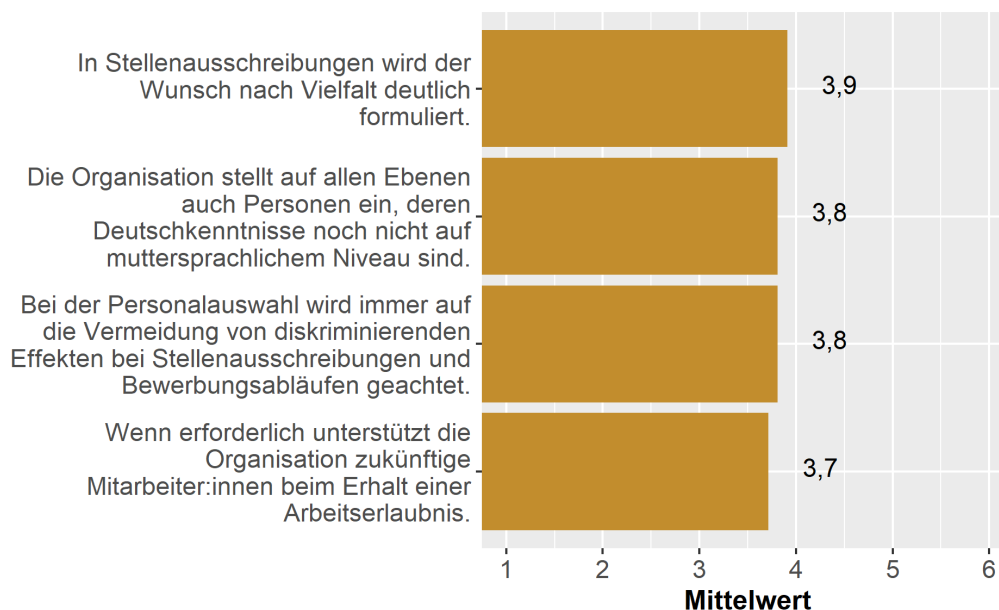
Aussagen zur Personalauswahl, die auf einer 6-stufigen Skala von 1 = *Trifft überhaupt nicht zu* bis 6 = *Trifft voll und ganz zu* beantwortet werden konnten, sind nachfolgend aufgeführt.

Item	Anzahl	Mittelwert	Streuung
In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Vielfalt deutlich formuliert.	68	3,9	1,65
Bei der Personalauswahl wird immer auf die Vermeidung von diskriminierenden Effekten bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsabläufen geachtet.	67	3,8	1,72
Die Organisation stellt auf allen Ebenen auch Personen ein, deren Deutschkenntnisse noch nicht auf muttersprachlichem Niveau sind.	67	3,8	1,73
Wenn erforderlich unterstützt die Organisation zukünftige Mitarbeiter:innen beim Erhalt einer Arbeitserlaubnis.	52	3,7	1,87

Die Aussagen zur Personalauswahl liegen mit Mittelwerten zwischen 3,7 und 3,9 sehr nah beisammen. Alle Werte sowie der Wortlaut der jeweiligen Items können obiger Tabelle entnommen werden. Die Streuung ist bei allen Items sehr hoch, d.h., dass die Aussagen von den Teilnehmenden sehr unterschiedlich bewertet wurden.

Personalauswahl

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



3.5 Ehrenamtliche

Die 17 Befragungsteilnehmenden, die sich dem Bereich *Jugendverband / -verein / -gruppe* zugeordnet hatten, erhielten zusätzliche Fragen zum Ehrenamt in ihrer Organisation. In nachfolgender Tabelle sind die absolute Anzahl sowie der prozentuale Anteil der *ja*-Antworten aufgeführt.

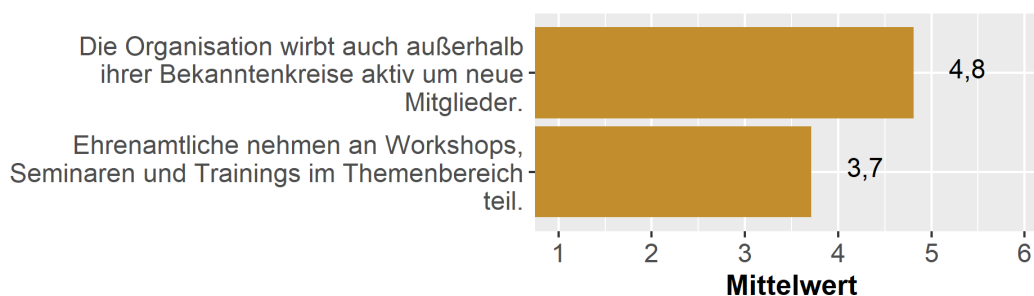
Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Jugendliche brauchen kein bestimmtes Sprachniveau, um in der Organisation ehrenamtlich aktiv zu werden.	17	100,0
Jugendliche aller Glaubensrichtungen sind als Ehrenamtliche willkommen.	16	94,0
Für das ehrenamtliche Engagement spielt der Aufenthaltsstatus keine Rolle.	16	94,0
Anzahl der Fälle	17	

Aussagen zum Ehrenamt, die auf einer 6-stufigen Skala von 1 = *Trifft überhaupt nicht zu* bis 6 = *Trifft voll und ganz zu* beantwortet werden konnten, sind nachfolgend aufgeführt.

Item	Anzahl	Mittelwert	Streuung
Die Organisation wirbt auch außerhalb ihrer Bekanntenkreise aktiv um neue Mitglieder.	16	4,8	1,13
Ehrenamtliche nehmen an Workshops, Seminaren und Trainings im Themenbereich teil.	17	3,7	1,21

Ehrenamtliche

Skala: 1 = *Trifft überhaupt nicht zu* / 6 = *Trifft voll und ganz zu*



3.6 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Zum Thema Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation wurde lediglich eine Frage im *ja-nein*-Format gestellt. Demnach gab knapp die Hälfte der Teilnehmenden an, dass Informationsmöglichkeiten zu einer diskriminierungsbewussten Sprache und Öffentlichkeitsarbeit bestehen.

Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Es bestehen Informationsmöglichkeiten zu einer diskriminierungsbewussten Sprache und Öffentlichkeitsarbeit.	39	48,8
Anzahl der Fälle	80	

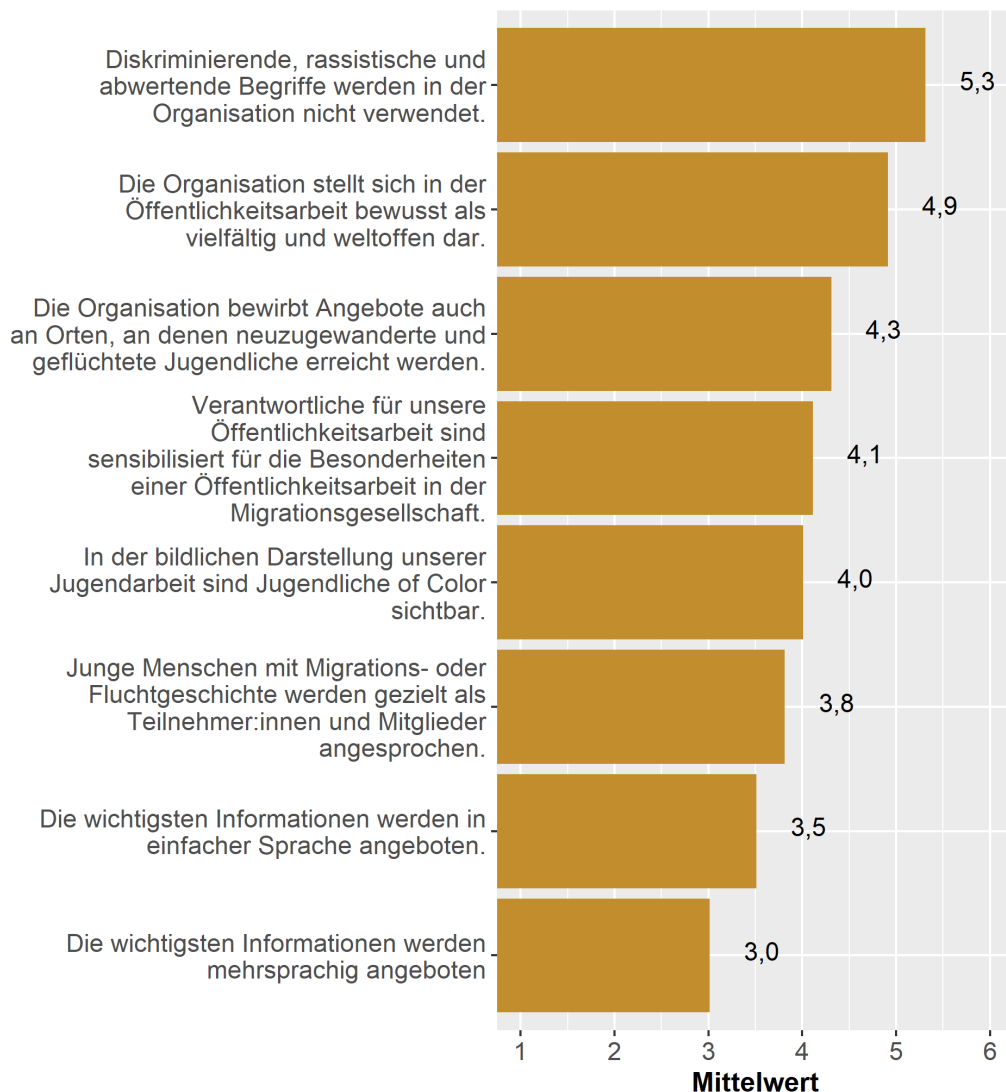
Nachfolgend sind die Aussagen aufgeführt, die auf einer 6-stufigen Skala von 1 = *Trifft überhaupt nicht zu* bis 6 = *Trifft voll und ganz zu* beantwortet werden konnten.

Item	Anzahl	Mittelwert	Streuung
Diskriminierende, rassistische und abwertende Begriffe werden in der Organisation nicht verwendet.	77	5,3	1,10
Die Organisation stellt sich in der Öffentlichkeitsarbeit bewusst als vielfältig und weltoffen dar.	76	4,9	1,30
Die Organisation bewirbt Angebote auch an Orten, an denen neu-zugewanderte und geflüchtete Jugendliche erreicht werden.	72	4,3	1,62
Verantwortliche für unsere Öffentlichkeitsarbeit sind sensibilisiert für die Besonderheiten einer Öffentlichkeitsarbeit in der Migrationsgesellschaft.	68	4,1	1,60
In der bildlichen Darstellung unserer Jugendarbeit sind Jugendliche of Color sichtbar.	75	4,0	1,74
Junge Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte werden gezielt als Teilnehmer:innen und Mitglieder angesprochen.	73	3,8	1,59
Die wichtigsten Informationen werden in einfacher Sprache angeboten.	75	3,5	1,73
Die wichtigsten Informationen werden mehrsprachig angeboten	73	3,0	1,69

Den höchsten Mittelwert mit $M = 5,3$ erzielt die Aussage 'Diskriminierende, rassistische und abwertende Begriffe werden in der Organisation nicht verwendet'. Diese Frage wurde von den Teilnehmenden auch relativ einheitlich beantwortet. Bei den anderen Aussagen des Themenbereichs Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation wurden dagegen erneut sehr unterschiedliche Bewertungen vorgenommen, was sich in der hohen Streuung der einzelnen Items widerspiegelt. Alle Werte und Aussagen können obiger Tabelle entnommen werden.

Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



3.7 Pädagogische Angebote und Zielgruppen

Untenstehende Tabelle enthält die absolute Anzahl sowie den prozentualen Anteil der ja-Antworten rund um Pädagogische Angebote und Zielgruppen.

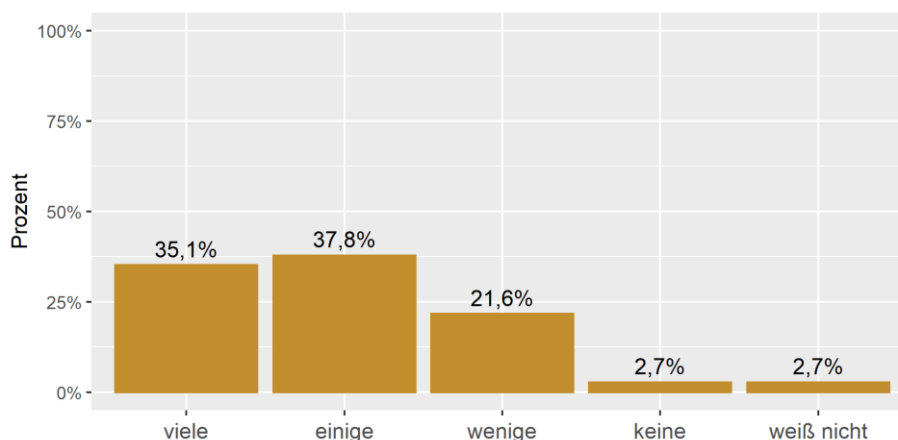
Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Menschen aller Glaubensrichtungen sind bei den Angeboten der Organisation willkommen.	75	93,8
Für die Teilnahme an Angeboten spielt der Aufenthaltsstatus keine Rolle.	72	90,0
Es gibt Angebote, bei denen das Sprachniveau keine Rolle spielt.	69	86,2
Es gibt Konzepte, die Begegnung und Miteinander fördern.	62	77,5
Es gibt ein Konzept, damit sich neue Jugendliche willkommen fühlen.	56	70,0
Anzahl der Fälle	80	

Fast alle Teilnehmenden gaben an, dass Menschen aller Glaubensrichtungen bei den Angeboten der Organisation willkommen sind (93,8 %) und der Aufenthaltsstatus für die Teilnahme an Angeboten keine Rolle spielt (90,0 %). Ein Willkommenskonzert für neue Jugendliche gibt es bei 70,0 % der Teilnehmenden.

Zudem wurde die Frage gestellt, wie viele Kinder aus gesellschaftlich unterrepräsentierten Zielgruppen an den Veranstaltungen / Angeboten teilnehmen (z.B. Kinder und Jugendliche of Color, Geflüchtete, Kinder und Jugendliche mit unsicherem Aufenthaltsstatus etc.). Hier lauteten die häufigsten Antworten *viele* (35,1 %) und *einige* (37,8 %).

Kinder und Jugendliche aus unterrepräsentierten Zielgruppen

Angaben in Prozent / n = 74



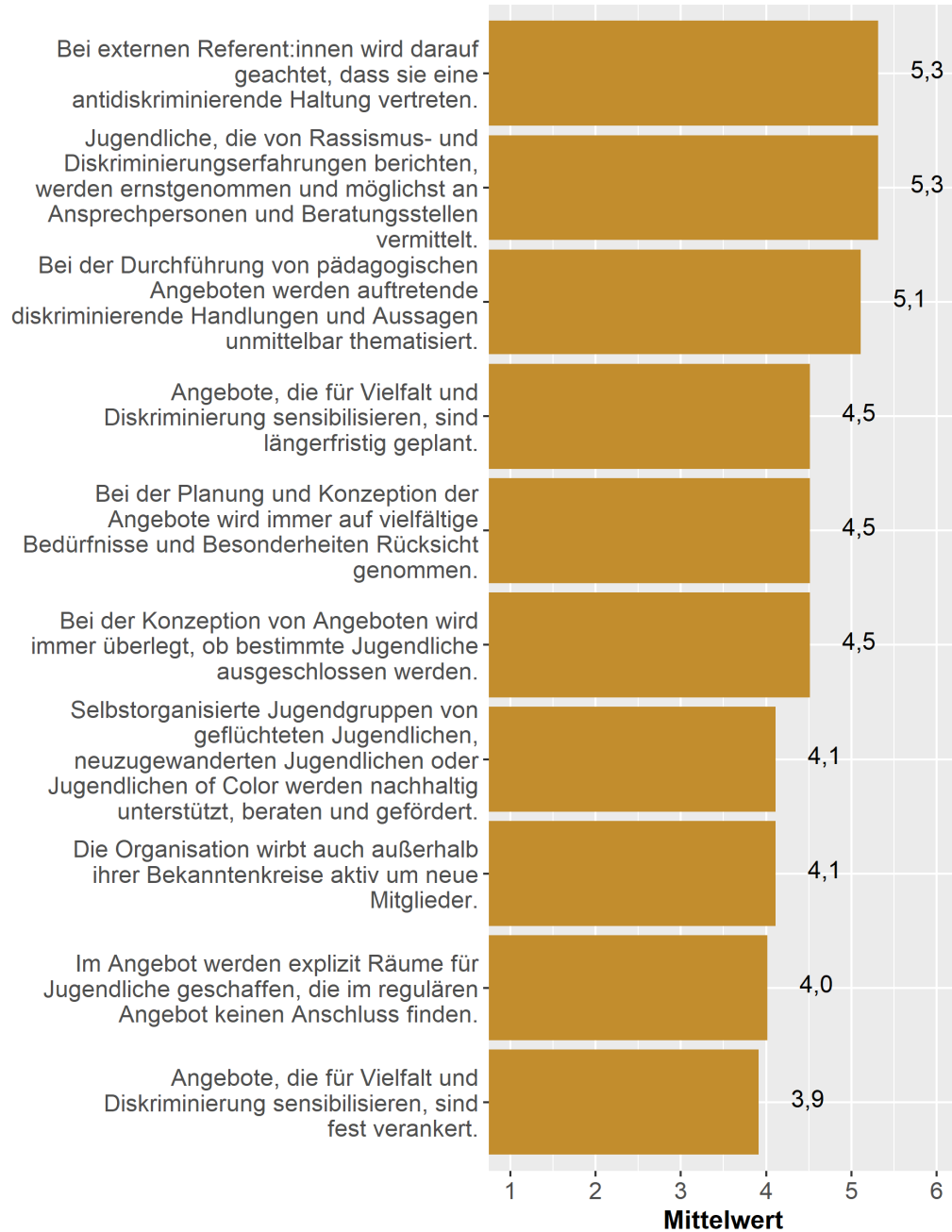
Darüber hinaus wurden Aussagen formuliert, die auf einer 6-stufigen Skala von 1 = *Trifft überhaupt nicht* zu bis 6 = *Trifft voll und ganz zu* beantwortet werden konnten.

Item	Anzahl	Mittelwert	Streuung
Jugendliche, die von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen berichten, werden ernstgenommen und möglichst an Ansprechpersonen und Beratungsstellen vermittelt.	73	5,3	1,01
Bei externen Referent:innen wird darauf geachtet, dass sie eine antidiskriminierende Haltung vertreten.	71	5,3	1,02
Bei der Durchführung von pädagogischen Angeboten werden auftretende diskriminierende Handlungen und Aussagen unmittelbar thematisiert.	75	5,1	0,98
Bei der Konzeption von Angeboten wird immer überlegt, ob bestimmte Jugendliche ausgeschlossen werden.	76	4,5	1,46
Bei der Planung und Konzeption der Angebote wird immer auf vielfältige Bedürfnisse und Besonderheiten Rücksicht genommen.	73	4,5	1,40
Angebote, die für Vielfalt und Diskriminierung sensibilisieren, sind längerfristig geplant.	71	4,5	1,46
Die Organisation wirbt auch außerhalb ihrer Bekanntenkreise aktiv um neue Mitglieder.	65	4,1	1,54
Selbstorganisierte Jugendgruppen von geflüchteten Jugendlichen, neuzugewanderten Jugendlichen oder Jugendlichen of Color werden nachhaltig unterstützt, beraten und gefördert.	28	4,1	1,56
Im Angebot werden explizit Räume für Jugendliche geschaffen, die im regulären Angebot keinen Anschluss finden.	71	4,0	1,82
Angebote, die für Vielfalt und Diskriminierung sensibilisieren, sind fest verankert.	70	3,9	1,71

Die drei Aussagen zu Pädagogischen Angeboten und Zielgruppe mit der höchsten Zustimmung (Mittelwerte von 5,1 bis 5,3) wurden von den Teilnehmenden relativ einheitlich wahrgenommen. Items, deren Mittelwerte im Bereich *eher bis überwiegend* zutreffend liegen (Mittelwert von 3,9 bis 4,5), wurden von den Befragten dagegen recht unterschiedlich bewertet.

Pädagogische Angebote und Zielgruppen

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



In der Befragung wurde zum Themenbereich Pädagogische Angebote und Zielgruppen auch das Stufenleitermodell herangezogen. Teilnehmende, die mit dem Modell nicht vertraut waren, konnten sich [über diesen Link](#) eine kurze Information zum Stufenleitermodell ansehen.

Zunächst wurde gefragt, wie sehr die Zielgruppe bei der Angebotsentwicklung ganz allgemein einbezogen wird. Die Aussage ‚Die inhaltliche Planung der Angebote entsteht ganz allgemein im Austausch mit der Zielgruppe‘ erreichte auf der 6-stufigen Skala einen Mittelwert von 4,1 bei einer relativ hohen Standardabweichung von 1,54. Es ist also davon auszugehen, dass die Einbindung der Zielgruppe in die Angebotsentwicklung in den Organisationen sehr unterschiedlich gehandhabt wird.

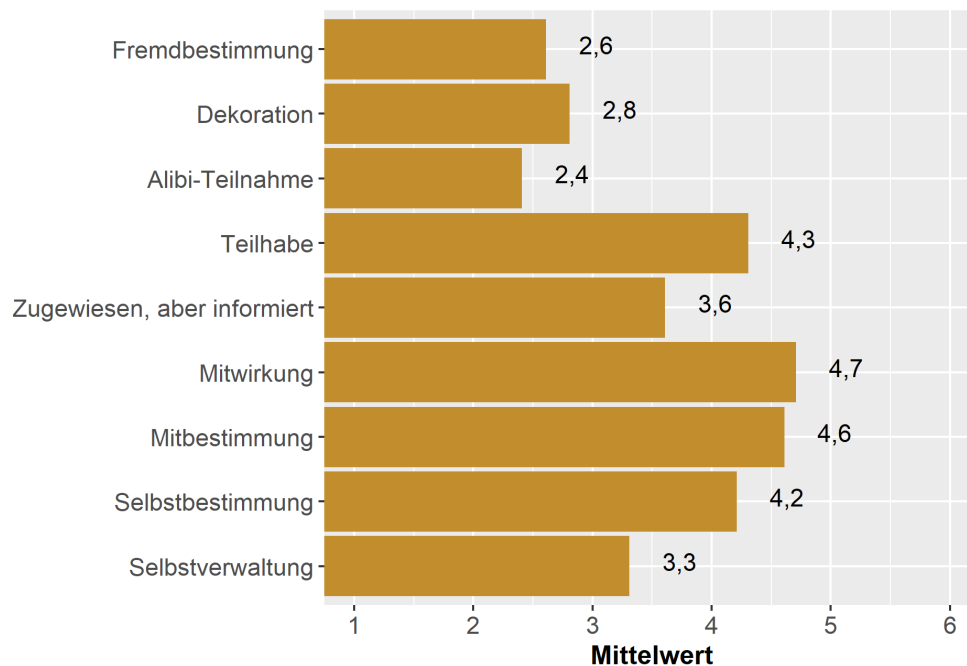
In einem nächsten Schritt konnten dann die einzelnen Stufen des Stufenleitermodells auf der 6-stufigen Skala bewertet werden.

Item	Anzahl	Mittelwert	Streuung
Fremdbestimmung	53	2,6	1,37
Dekoration	53	2,8	1,58
Alibi-Teilnahme	47	2,4	1,42
Teilhabe	57	4,3	1,18
Zugewiesen, aber informiert	49	3,6	1,47
Mitwirkung	60	4,7	1,09
Mitbestimmung	59	4,6	1,13
Selbstbestimmung	58	4,2	1,38
Selbstverwaltung	57	3,3	1,67

Die ersten drei Stufen des Stufenleitermodells - Fremdbestimmung, Dekoration und Alibi-Teilnahme - sind bei der Angebotsentwicklung mit Mittelwerten von 2,4 bis 2,8 eher nicht von Bedeutung. Die größte Rolle spielen die Stufen Mitwirkung ($M = 4,7$), Mitbestimmung ($M = 4,6$) und Teilhabe ($M = 4,3$).

Stufenleitermodell

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



3.8 Netzwerke und Kooperationen

Untenstehende Tabelle enthält die absolute Anzahl sowie den prozentualen Anteil der ja-Antworten rund um Netzwerke und Kooperationen.

Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Es besteht Kontakt zu Vereinen und Organisationen, die sich für Vielfalt und gegen Diskriminierungen einsetzen.	67	83,8
Es besteht Kontakt zu Selbstvertretungsorganisationen, wie Vereine junger Menschen mit Migrationshintergrund, Migrant:innenselbstorganisationen etc.	46	57,5
Anzahl der Fälle	80	

83,8 % der Teilnehmenden gaben an, dass Kontakt zu Vereinen und Organisationen besteht, die sich für Vielfalt und gegen Diskriminierung einsetzen. Bei weiteren 57,5 % besteht zudem Kontakt zu Selbstvertretungsorganisationen, wie Vereine junger Menschen mit Migrationshintergrund, Migrant:innenselbstorganisationen etc.

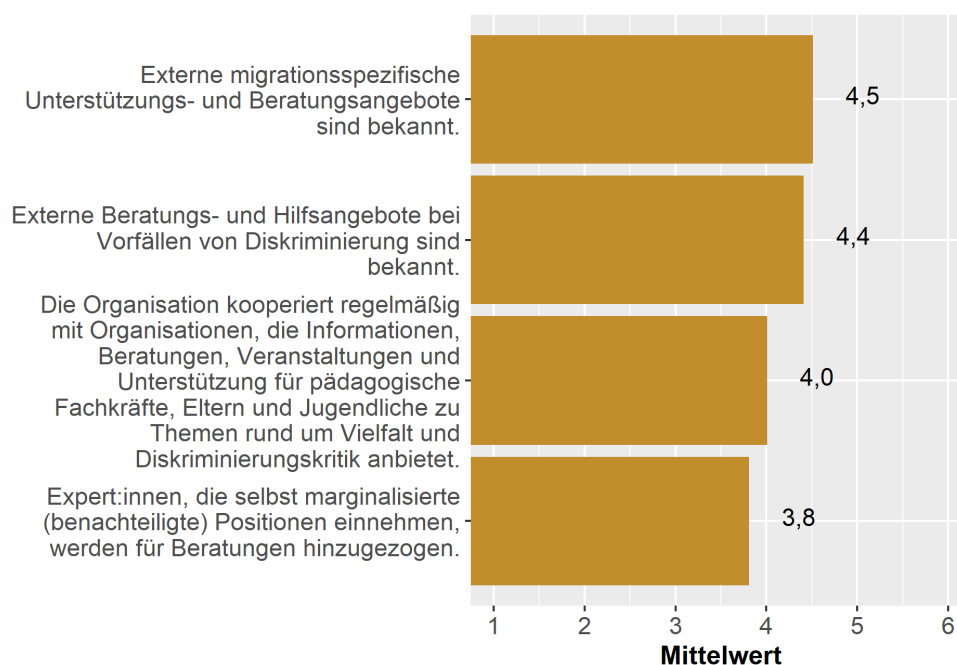
Darüber hinaus wurden Aussagen formuliert, die auf einer 6-stufigen Skala von 1 = *Trifft überhaupt nicht zu* bis 6 = *Trifft voll und ganz zu* beantwortet werden konnten.

Item	Anzahl	Mittelwert	Streuung
Externe migrationsspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote sind bekannt.	72	4,5	1,53
Externe Beratungs- und Hilfsangebote bei Vorfällen von Diskriminierung sind bekannt.	72	4,4	1,46
Die Organisation kooperiert regelmäßig mit Organisationen, die Informationen, Beratungen, Veranstaltungen und Unterstützung für pädagogische Fachkräfte, Eltern und Jugendliche zu Themen rund um Vielfalt und Diskriminierungskritik anbietet.	68	4,0	1,55
Expert:innen, die selbst marginalisierte (benachteiligte) Positionen einnehmen, werden für Beratungen hinzugezogen.	63	3,8	1,57

Die Aussagen zu Netzwerken und Kooperationen, die auf einer 6-stufigen Skala beantwortet werden konnten, erreichen Mittelwerte von 3,8 bis 4,5, d.h. den Aussagen wir durchschnittlich *eher* zugestimmt. Allerdings sind auch hier die Streuungen wieder sehr hoch, sodass von sehr unterschiedlichen Gegebenheiten in den Organisationen ausgegangen werden kann.

Netzwerke und Kooperationen

Skala: 1 = *Trifft überhaupt nicht zu* / 6 = *Trifft voll und ganz zu*



3.9 Bedarfe

Im letzten inhaltlichen Themenblock ging es um Bedarfe der Teilnehmenden bzw. ihrer Organisationen und Einrichtungen.

3.9.1 Angebote und Anlaufstellen des BJR

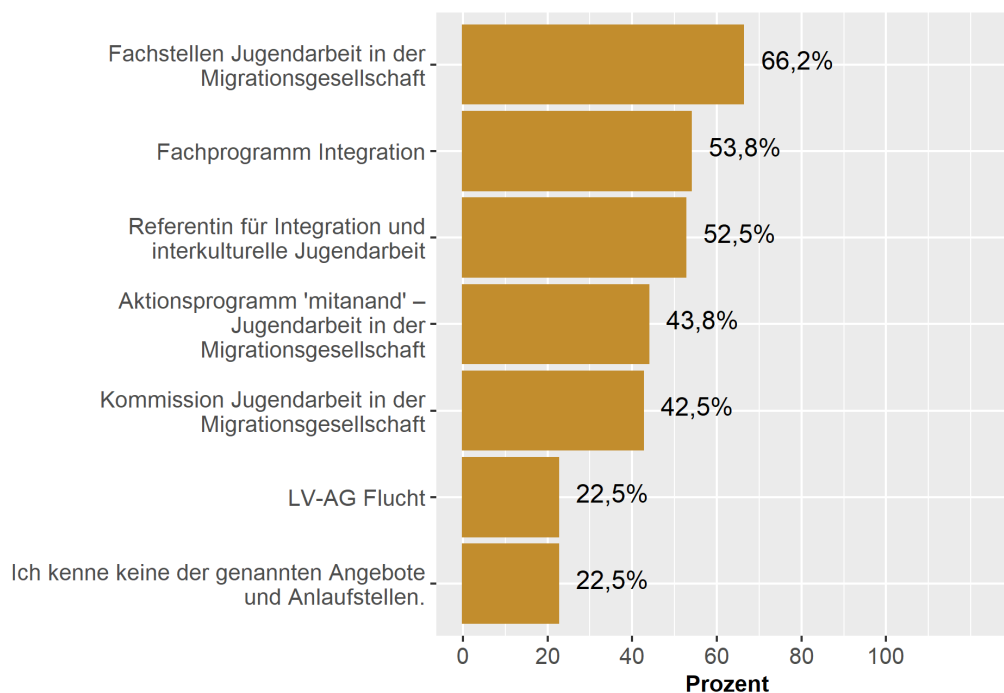
Zunächst konnten die Befragten anhand einer Liste alle Angebote und Anlaufstellen des BJR auswählen, die ihnen bekannt sind.

Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Fachstellen Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft	53	66,2
Fachprogramm Integration	43	53,8
Referentin für Integration und interkulturelle Jugendarbeit	42	52,5
Aktionsprogramm 'mitanand' – Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft	35	43,8
Kommission Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft	34	42,5
LV-AG Flucht	18	22,5
Ich kenne keine der genannten Angebote und Anlaufstellen.	18	22,5
Anzahl der Fälle	80	

Hier zeigt sich, dass die Fachstelle Jugendarbeit und Migration (66,2 %) das bekannteste Angebot des BJR ist. Etwas mehr als die Hälfte kennt das Fachprogramm Integration (53,8 %) sowie die Referentin für Integration und interkulturelle Jugendarbeit (52,5 %). Insgesamt 22,5 % der Befragten gaben an, keine der aufgeführten Angebote und Anlaufstellen des BJR zu kennen.

Bekanntheit Angebote und Anlaufstellen des BJR

Mehrfachnennung möglich / Angaben in Prozent der Fälle / n = 80



3.9.2 Teilnahme an Angeboten des BJR und der Fachstelle Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft

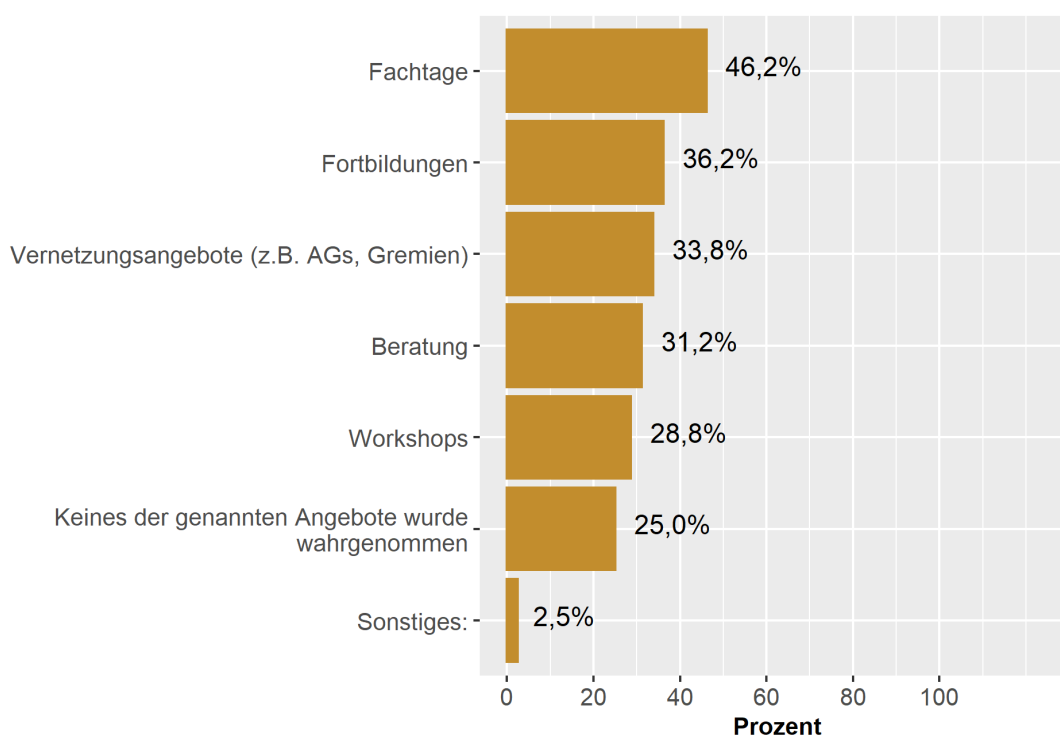
Weiterhin konnten die Befragten angeben, welche Angebote des BJR und der Fachstellen Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft von jemandem aus ihrer Organisation wahrgenommen wurden.

Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Fachtage	37	46,2
Fortbildungen	29	36,2
Vernetzungsangebote (z.B. AGs, Gremien)	27	33,8
Beratung	25	31,2
Workshops	23	28,7
Keines der genannten Angebote wurde wahrgenommen	20	25,0
Sonstiges:	2	2,5
Anzahl der Fälle	80	

Mit 46,2 % wurden am häufigsten Fachtage des BJR bzw. der Fachstelle Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft wahrgenommen, gefolgt von Fortbildungen (36,2 %), Vernetzungsangeboten (33,8 %) und Beratung (31,2 %). Ein Viertel der Teilnehmenden gab an, dass niemand in ihrer Organisation an den Angeboten des BJR und der Fachstelle Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft teilgenommen hat. Unter Sonstige wurde ‚Individuelle Beratung‘ und ‚Safe Space‘ genannt

Teilnahme an Angeboten

Mehrfachnennung möglich / Angaben in Prozent der Fälle / n = 80



3.9.3 Relevanz verschiedener Themen rund um die Migrationsgesellschaft

Im Anschluss konnten die Teilnehmenden aus einer Liste auswählen, welche Themen für ihre Organisation besonders relevant sind. Für die Teilnehmenden sind die drei wichtigsten Themen ‚Demokratisches Miteinander‘ (72,5 %), ‚Empowerment‘ (57,5 %) sowie ‚Sprache und Kommunikation‘ (55,0 %).

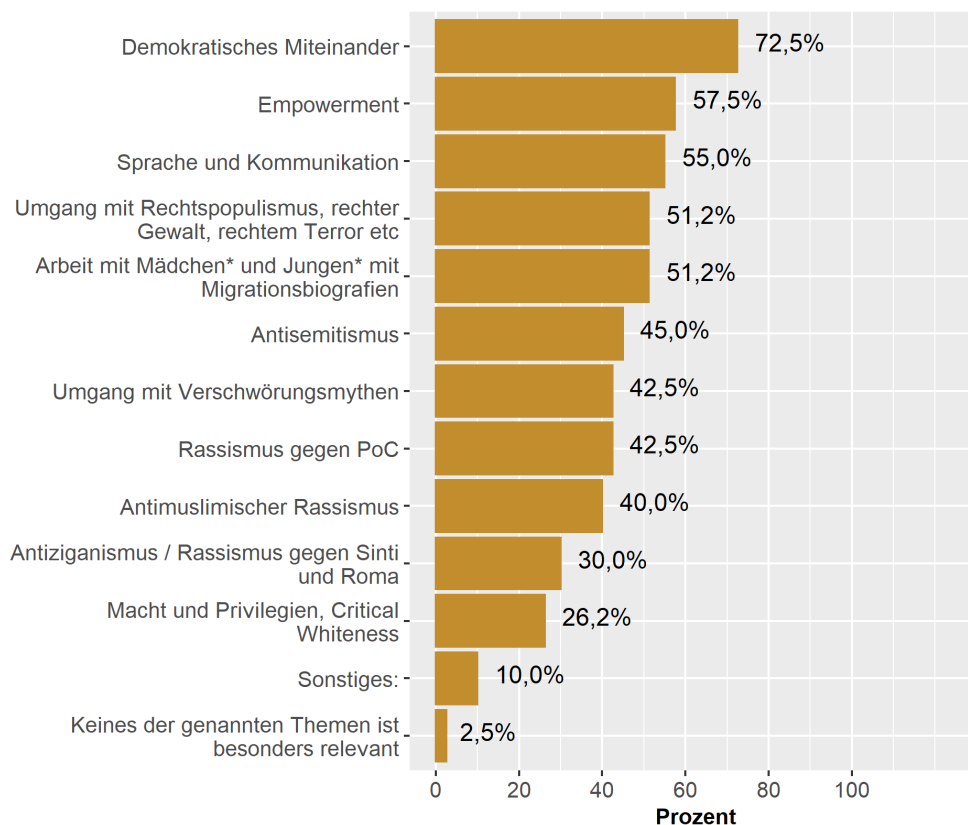
Unter Sonstiges gab es folgende Nennungen:

- Bewusstseinsbildung im Hinblick Gesellschaftskritik
- Burschenschaften
- Diskriminierung / Benachteiligung der Landbevölkerung (Bauernmobbing)
- Diskriminierung und Rassismus jeglicher Form sind für uns relevant und werden thematisiert
- Erinnerungskultur/NS-Zeit
- Flucht und Vertreibung
- PSG
- Sexuelle Belästigung

Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Demokratisches Miteinander	58	72,5
Empowerment	46	57,5
Sprache und Kommunikation	44	55,0
Arbeit mit Mädchen* und Jungen* mit Migrationsbiografien	41	51,2
Umgang mit Rechtspopulismus, rechter Gewalt, rechtem Terror etc	41	51,2
Antisemitismus	36	45,0
Rassismus gegen PoC	34	42,5
Umgang mit Verschwörungsmmythen	34	42,5
Antimuslimischer Rassismus	32	40,0
Antiziganismus / Rassismus gegen Sinti und Roma	24	30,0
Macht und Privilegien, Critical Whiteness	21	26,2
Keines der genannten Themen ist besonders relevant	2	2,5
Sonstiges:	8	10,0
Anzahl der Fälle	80	

Themenrelevanz

Mehrfachnennung möglich / Angaben in Prozent der Fälle / n = 80



3.9.4 Angebotswünsche

Zudem konnten die Teilnehmenden noch angeben, welche Angebote sie sich für ihre Organisation wünschen. Hier äußerte eine Mehrheit den Wunsch nach ‚Unterstützung bei der Finanzierung von Angeboten‘ (53,8 %). Zudem wünschen sich 46,2 % der Befragten ‚Fachtagen zu praxisrelevanten Themen‘ und 45,0 % ‚Fachinformationen (z.B. Handreichungen, Links, Literatur)‘.

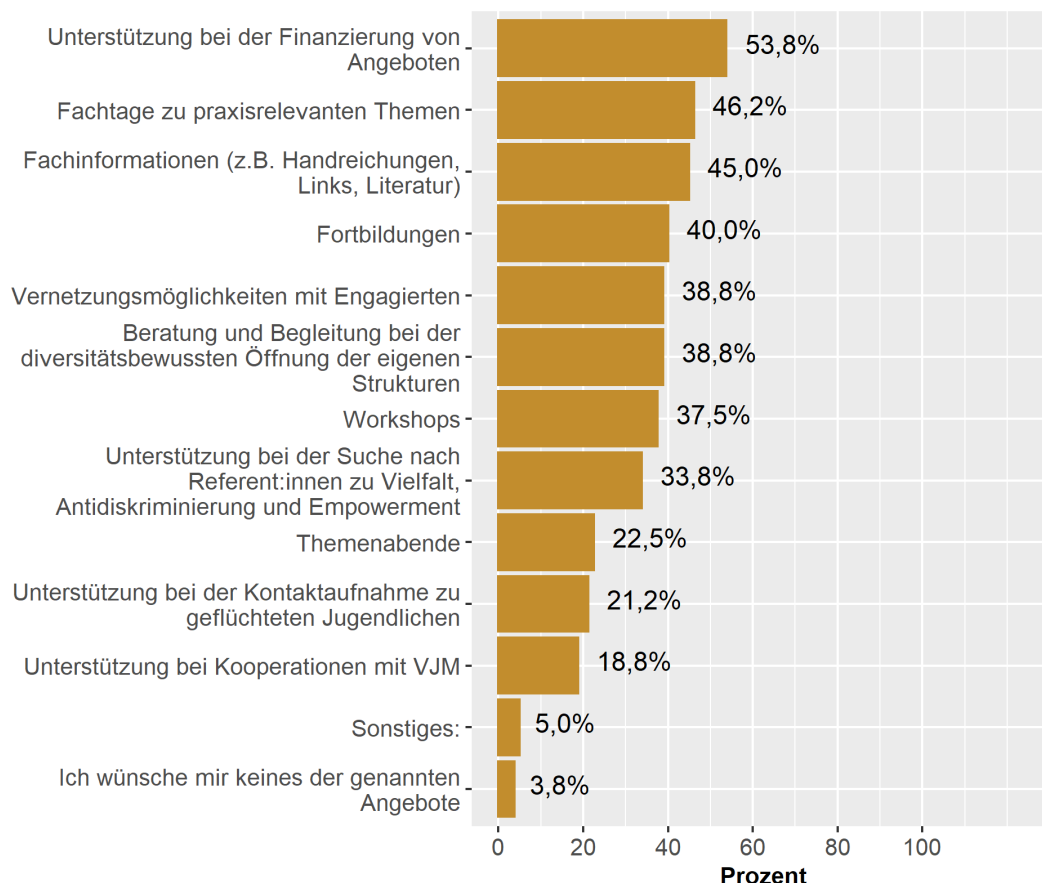
Unter Sonstiges gab es folgende Nennungen:

- Finanzierung von Supervision
- Nachhaltige, sich verstetigende Projektarbeit
- Personal, welches das abbilden kann
- Politische Statements

Item	Anzahl	Prozent der Fälle
Unterstützung bei der Finanzierung von Angeboten	43	53,8
Fachtage zu praxisrelevanten Themen	37	46,2
Fachinformationen (z.B. Handreichungen, Links, Literatur)	36	45,0
Fortbildungen	32	40,0
Beratung und Begleitung bei der diversitätsbewussten Öffnung der eigenen Strukturen	31	38,8
Vernetzungsmöglichkeiten mit Engagierten	31	38,8
Workshops	30	37,5
Unterstützung bei der Suche nach Referent:innen zu Vielfalt, Antidiskriminierung und Empowerment	27	33,8
Themenabende	18	22,5
Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu geflüchteten Jugendlichen	17	21,2
Unterstützung bei Kooperationen mit VJM	15	18,8
Sonstiges:	4	5,0
Ich wünsche mir keines der genannten Angebote	3	3,8
Anzahl der Fälle	80	

Angebotswünsche

Mehrfachnennung möglich / Angaben in Prozent der Fälle / n = 80



3.10 Konzepte in den Organisationen und Einrichtungen

In einem freien Textfeld wurden die Teilnehmenden gebeten, bestehende Konzepte ihrer Organisation zum Thema Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft anzugeben. Die Antworten sind in ihrem Wortlaut aufgeführt.

Antworten

- Abteilung für junge, unbegleitete Flüchtlinge (auch geflüchtete Familien werden betreut)
- Kompetenzagentur (unterstützt ALLE junge Menschen in Bezug auf Schule und Beruf)
- Rassismus wird in der offenen Jugendarbeit thematisiert in Gesprächen mit Jugendlichen
- Veranstaltung Meet the world ist fester Bestandteil unseres Veranstaltungsjahres
- Regelmäßige Teilnahme bei Treffen des Integrationsbeirats in Kempten
- Infos zu Veranstaltungen, Fortbildungen, Newsletter etc. werden den MA zur Verfügung gestellt

Antworten

Allgemeine Standards zur Verbands-Jugendarbeit für Weltoffenheit, Demokratie und Nachhaltigkeit.

Arbeitsgemeinschaft Integration Arbeitskreis Asyl Im Verein bin ich Zuhause (Integrationsprojekt) Mädchen- und Frauenprojekt Diversity-Projekt Demokratie Leben!-Projekte und Aktionen Teilhabe und Inklusionsberatung Inklusive Freizeitmaßnahmen für Kinder und Jugendliche Offene Jugendarbeit mit Schwerpunkt Antidiskriminierung

Das Buch LGBTQ* Flyer in einfacher Sprache

Flyer viele verschiedene von externen Stellen, Konzepte für Inklusion aller Jugendlicher

Homepage, Flyer, Informationsschreiben, Schnuppertraining

Integration als Chance / Migrationsberatung Jugendmigrationsdienst

Integrationsprojekt mit geflüchteten Mädchen und jungen Frauen.

keine

Konzept - Fachstelle - Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft - Positionspapier - Zum Umgang mit politischen Parteien, Organisationen und Personen Auf der Flucht - Arbeitshilfe zur Arbeit mit jungen Geflüchteten Arbeitshilfe - Integration tut gut! Bildreich Broschüre in englisch und arabisch (Arbeitshilfe Medienpädagogik - Fotografie) Oberbayerisches Kinder- und Jugendprogramm (hier: Internationalisierung der Jugendhilfe und Interkulturelle Öffnung)

Konzept / Flyer / Poster

Konzept der Einrichtung und auf Kreisebene, zahlreiche Flyer und Arbeitsmaterialien auch als Auslage für die Besucher

Konzepte und Leitfaden in Bearbeitung mit dem Dachverband auf bundesweiter Ebene. Broschüren anderer Verbände und Träger ausgestellt.

Konzepte, flyer

Rahmenkonzept für das Jugendzentrum; Handlungskonzept für das Jugendzentrum; geplant ist ein Kinderschutzkonzept.

Schutzkonzept, Seminare zu Safe(r) Spaces, Flyer für Kinderrechte

siehe BJR Shop

Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession mit Triple Mandat

Stadtjugendring Ingolstadt, Stadt Ingolstadt Gleichstellungsstelle, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Wirbelwind, Die Johanniter, Condrops, Kunstzentrum besondere Menschen

3.11 Anmerkungen

Zum Abschluss hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, in einem freien Textfeld Anmerkungen jeglicher Art zur Befragung bzw. zum Fragebogen einzugeben. Die Antworten sind in ihrem Wortlaut aufgeführt.

Antworten

Aus unserer Sicht braucht die Fachstelle Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft eine deutliche Ausweitung. Eine halbe Personalstelle für den größten Bezirk in Bayern, in dem ein Drittel aller Kinder und Jugendliche in Bayern leben, ist einfach nicht ausreichend. Das ist schon ein Paradox, je erfolgreicher die Arbeit ist, umso mehr Bedarf entsteht.

Das Thema mag sicher wichtig sein. Bei unserem ländlich geprägten Flächenlandkreis mit vielen kleinen Gemeinden haben wir aber andere Themen als Diversität oder Rassismus. Die Integration in den Gemeinden und Vereinen ist in Ordnung, auch ohne solche Workshops. Wir haben das auch schon probiert, aber unsere Vereine spricht das auch einfach nicht an. Die haben mit so vielen anderen Problemen zu kämpfen (rechtliche Hürden, immer mehr Bürokratie, Auflagen etc.), die lachen mich aus, wenn ich mit 'Sie müssen im Verein diverser werden' oder 'beschäftigen Sie sich mit critical whiteness'.... die meisten wissen noch nicht mal was diese Begriffe bedeuten.

Der Begriff Diversität verweist nur auf den kulturellen Wirklichkeitsbereich ist relativ nichtssagend und begründet keine normativen Aussagen. Gehört zur Armut und Prekariat auch zu Diversität? Der Begriff ist für die Jugendarbeit deswegen machtverschleiern, weil er nur soziale Ungleichheiten auf der horizontalen gesellschaftlichen Ebene fokussiert, aber nichts zur sozioökonomischen Ausstattung, zur sozialen randständigen Position von Jugendlichen aufgrund geringer sozioökonomischer Ausstattung aussagt. Die Perspektive von immer stärker um sich greifender Armutslagen unter Jugendlichen wird durch Diversität nicht zum Thema gemacht und damit ausgeblendet. Somit ist er an dieser Stelle machtblind, nicht aufklärerisch und progressiv, sondern die sozialen Machtverhältnisse auf der vertikalen gesellschaftlichen Ebene bestärkend.

Im ländlichen Raum ist die „Gleichberechtigte Teilhabe von jungen Menschen mit Migrationshintergrund“ besonders schwierig umzusetzen, da Vereine mit entsprechender Zielgruppe vor allem in Städten angesiedelt sind. Es gibt natürlich diese Personengruppe auch am Land, aber sie sind dort nicht organisiert und als Verein ist kein Rankommen. Ebenso an Geflüchtete. Die Einbindung in die Jugendarbeit ist schwierig möglich bzw. nur punktuell und nicht flächendeckend. Hilfreich sind Kooperationen mit Schulen, aber die Zusammenarbeit der außerschulischen Jugendarbeit und Schulen ist kein Selbstläufer. Hilfreich wären Unterstützungsangebote/ Vernetzungstreffen für das Thema, speziell für den nichtstädtischen Raum. Was ist möglich? Wer sind hilfreiche Ansprechpartner:innen? Was sind denkbare Konzepte?

Leider ist es so, dass wir aufgrund unserer personellen Ausstattung in diesem Themenbereich so überhaupt nicht präsent sind. Es gibt niemand, der sich hier auskennt oder auch nur ansatzweise Ideen hätte, Programme zu entwickeln. Wir können das schlicht ehrenamtlich nicht auch noch stemmen.

Antworten

Wir haben jahrzehntelang darum gekämpft, gendergerechte Sprache einzuführen und für Vielfalt zu werben. Das habe ich immer als Einladung an die Menschen in unserem Land verstanden. Inzwischen ist das zum Zwang verkehrt, der eine kritische Auseinandersetzung über gesellschaftliche Themen kaum noch möglich macht. Ein Jugendringsvorstand kann durchaus vielfältig die Themen erkennen, die gerade in seinem Wirkkreis wichtig sind und sich ihnen auch ebenso vielfältig stellen, ohne dass zwingend so genannte PoC oder queere Menschen dort Mitglied sind. Jeder Mensch für sich ist schon vielfältig genug, wenn man ihn nur lässt. Mein Eindruck ist, dass insbesondere der BJR sich ständig im Regeln erfinden überbieten muss, um die jakobinische Avantgarde einer höchst undemokratischen Bewegung zu sein, die ursprünglich Vielfalt schaffen wollte, letztlich jedoch Gleichschaltung erzwingt. Anstatt 'Rassismuskritische Selbstchecks' zu produzieren, sollten BJR-Mitarbeiter vielleicht George Orwells '1984' lesen.

Wir sind noch ein sehr kleiner Verein, der hauptsächlich Ferienfreizeiten plant und sich um ein Jugendhaus kümmert. Daher sind wir noch im Aufbau und auch der Vorstand besteht rein aus Ehrenamtlichen. Dieses Jahr wird die Vertrauensperson für Prävention (sexualisierter) Gewalt offiziell im Vorstand aufgenommen, außerdem sind wir LGTBQIA+ freundlich und Diskriminierung wird bei uns nicht geduldet, auch wenn wir dafür noch keine expliziten Angebote geschaffen haben. Zudem wird auch erst dieses Jahr ein Leitfaden erstellt, welcher vor allem durch unsere Ehrenamtlichen initiiert wird.