Offen für Vielfalt – Wie kann die interkulturelle Öffnung von Naturschutz- und Umweltbildung gelingen?

Open to diversity – How can intercultural openness in nature conservation and environmental education succeed?

Philipp Vögele und Annette Dieckmann

Zusammenfassung

Der Beitrag gewährt Einblicke in den Stand der interkulturellen Öffnung von Organisationen der Naturschutz- und Umweltbildung und gibt Anregungen, was nötig ist, um diese voranzutreiben. Im Jahr 2021 hatten 27 % der Gesamtbevölkerung in Deutschland einen sog. Migrationshintergrund. Erfahrungen aus der Praxis und Studien lassen darauf schließen, dass nur ein geringer Teil von ihnen den Weg zum Engagement im Naturschutz oder zu Bildungsangeboten im Naturschutz- und Umweltbereich findet. Natur- und Umweltbildungszentren messen in ihrer Organisation zwar Interkulturalität hohen Stellenwert bei und nehmen diese als Chance wahr, doch bei deren konkreter Umsetzung und Verankerung zeigt sich an vielen Stellen noch Verbesserungsbedarf. Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung ist die Fähigkeit und Bereitschaft, sich selbst und die eigene Organisation kritisch in den Blick zu nehmen. Fortbildungen sind eine wichtige Grundlage, um bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren entsprechende Reflexionsprozesse in Gang zu setzen und interkulturelle Kompetenz zu fördern. In die Konzeption ihrer Projektarbeit sollten Organisationen der Naturschutz- und Umweltbildung Eingewanderte und deren (direkte) Nachkommen möglichst frühzeitig einbeziehen, um deren Perspektiven und Lebenswirklichkeiten berücksichtigen zu können.

Naturschutzbildung – Umweltbildung – interkulturelle Öffnung – Teilhabe – Interkulturalität

Abstract

The article gives insight in the current state of intercultural openness of organisations active in nature conservation and environmental education and presents options by which to improve it. In 2021, 27 % of Germany's population had a so-called migration background. However, hands-on experience and studies indicate that only few of these people get involved in nature conservation or take part in environmental education activities. Environmental education facilities do attach great significance to interculturality within their organisations and appreciate the associated opportunities. However, a need for improvement remains in many areas when it comes to implementation. A basic prerequisite for intercultural openness is the ability and willingness to subject oneself and one's organisation to critical examination. Education and training play an important role in initiating reflection processes and promoting intercultural competence among disseminators. When planning project work, people with migration background should generally be involved by nature conservation and environmental education organisations as early as possible in order to include their perspectives and everyday realities.

Nature conservation education – Environmental education – Intercultural openness – Participation – Interculturality

Manuskripteinreichung: 19.1.2023, Annahme: 24.8.2023 DOI: 10.19217/NuL2023-12-04

1 Einleitung

Die Gesellschaft in Deutschland ist durch kulturelle Vielfalt geprägt. Für Organisationen der Natur- und Umweltbildung ist es Aufgabe und Chance zugleich, dass sich diese Vielfalt bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wie auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wiederfindet. Doch wo stehen Naturschutz- und Umweltbildungseinrichtungen heute in Sachen interkultureller Öffnung und was ist nötig, um diese voranzutreiben? Neben aktuellen Studien geben hierzu eine Erhebung unter Vertreterinnen und Vertretern von Umweltbildungszentren und ein Interview mit Dr. Rita Panesar, Organisationsberaterin und Autorin des Leitfadens „Wie interkulturelle Öffnung gelingt“ (Panesar 2017), hilfreiche Einsichten und Impulse.

2 Stand der interkulturellen Öffnung in Naturschutz- und Umweltbildung

Im Jahr 2021 hatten 22,3 Mio. Menschen in Deutschland einen sog. Migrationshintergrund, was 27,1 % der Gesamtbevölkerung entspricht (Destatis 2022). Erfahrungen aus der Praxis und Studien lassen darauf schließen, dass Personen mit einem sog. Migrationshintergrund seltener als Personen ohne Migrationshintergrund den Weg zum Engagement im Naturschutz oder zu Bildungsangeboten im Naturschutz- und Umweltbereich finden (Röscheisen et al. 2009: 4; Wichert et. al 2017: 158). Deutschen Umwelt- und Naturschutzorganisationen gelingt es im Vergleich zu Organisationen aus anderen Bereichen gesellschaftlichen Engagements besonders selten, Eingewanderte und ihre (direkten) Nachkommen als Mitglieder zu gewinnen (Priemer et al. 2017: 38). Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass Organisationen des Umwelt- und Naturschutzes ähnlich wie viele andere Institutionen – zumeist unbewusst – noch zu oft Formen der Ansprache und des Arbeitens nutzen, die migrantische Gruppen nicht erreichen (Aydin et al. 2020: 4). Gleichzeitig behandeln Migrantenselbstorganisationen (MSO), die wichtige Anlaufstellen zur gesellschaftlichen Teilhabe für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte darstellen, das Thema Natur- und Umweltschutz bisher nur äußerst selten (SVR-Forschungsbereich 2020: 6 – 7).

Dass Zugangsbarrieren abgebaut und Teilhabechancen **aller** in Deutschland lebender Menschen verbessert werden müssen, ergibt

Abb. 1: Freiwillige folgten der Einladung der türkischsprachigen Umweltorganisation Yeşil Çember zu einer Baumpflanzaktion des Bergwaldprojekt e. V. in Berlin – eines Mitglieds der Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung Bundesverband e. V. (ANU). (Foto: Yeşil Çember/Gülcan Nitsch)

Fig. 1: Volunteers followed the invitation of the Turkish-speaking environmental organisation Yeşil Çember to a tree-planting campaign of the Bergwaldprojekt e. V. association in Berlin – a member of the Federal Association of the Working Group for Nature and Environmental Education (ANU).

sich nicht nur aus dem gesellschaftlichen Ziel der gleichberechtigten Teilhabe, sondern wird auch in der Naturschutz-Offensive 2020 (BMUB 2015: 26), im Nationalen Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung (Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung 2017: 72) und im UN-Programm Education for Sustainable Development (ESD) 2030 (Deutsche UNESCO-Kommission 2021: 28) gefordert. Höhere kulturelle Vielfalt geht zudem mit einem größeren Potenzial an Wissen und Ideen einher, das in der Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen wertvoll ist (Aydin et al. 2020: 4). Interkulturelle Öffnung kann außerdem die Nachwuchssicherung verbessern und ganz allgemein zur Qualitätssteigerung beitragen. Organisationen, die ihre Angebote, Kommunikationsweisen, Strukturen und Prozesse auf die Vielfalt aller (auch potenzieller) Zielgruppen in deren Unterschiedlichkeit zugeschnitten haben, die sich als lernende Organisationen verstehen und die die Potenziale aller Beteiligten fördern, arbeiten besonders effizient und erfolgreich (Panesar 2017: 7).

Im Jahr 2019 führte die Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung Bundesverband e. V. (ANU) eine Erhebung zum Stand der Interkulturalität außerschulischer Bildungsorte des Umwelt- und Naturschutzes durch. 123 Vertreterinnen und Vertreter aus Umweltbildungszentren (UBZ) nahmen an der Umfrage teil. Die große Mehrheit der Befragten maß Interkulturalität innerhalb ihrer Organisation einen hohen Stellenwert bei (88 %). Auch verband eine große Mehrheit der Befragten viele Chancen mit der Berücksichtigung und Umsetzung von Interkulturalität. Die Chancen für die Integration und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit sog. Migrationshintergrund sowie für die Verankerung des Naturschutzgedankens in der Gesellschaft wurden von über 80 % der Befragten als hoch eingeschätzt. Auch wurde die qualitative Verbesserung der Bildungsangebote von vielen Befragten als Chance gesehen (73 %). Die Erhebung ergab demnach ein ausgeprägtes Bewusstsein für die Relevanz von Interkulturalität unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von UBZ. In der konkreten Verankerung von Interkulturalität als Bestandteil des Qualitätsmanagements, in der Personalentwicklung und in der Öffentlichkeitsarbeit von UBZ zeigte sich nach Ansicht der ANU allerdings noch Verbesserungsbedarf. So stimmten etwa 22 % der Befragten der Aussage zu („Trifft voll und ganz zu", „Trifft eher zu"), dass kultur- und diversitätssensible Qualitätsstandards Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. 35 % stimmten zu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Interkulturalität teilgenommen haben. 24 % der Befragten stimmten zu, dass ihre Einrichtungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit in mehreren Sprachen informieren. Auch Kooperationen von UBZ mit MSO fanden nur vereinzelt statt – dies gaben 9 von 123 Befragten an.

Nichtsdestotrotz haben zahlreiche UBZ and weitere Umweltakteure in den letzten Jahren erfolgreich Initiativen und Projekte für und mit Eingewanderten und ihren (direkten) Nachkommen gestartet (Aydin et al. 2020: 4). Ein Beispiel hierfür ist etwa eine Kooperation des Bergwaldprojekt e. V. mit der türkisch-sprachigen Umweltorganisation Yeşil Çember. Durch die Vermittlung von Yeşil Çember konnten 25 Freiwillige aus der migrantischen Community für eine Baumpflanzaktion im November 2019 in Berlin gewonnen werden (Abb. 1).

Kasten 1: Zugangsbarrieren für die Beteiligung an Bildungsangeboten (Quelle: Panesar 2017: 29 f.).

Box 1: Access barriers to participation in education activities (source: Panesar 2017: 29 f.).

Zugangsbarrieren auf Seiten Eingewanderter und ihrer (direkten) Nachkommen:

- Informationsdefizite
- Sprachliche Verständigungsschwierigkeiten
- Mangelhaftes Vertrauen in interkulturelle Verständigungsmöglichkeit und Akzeptanz aufgrund eigener Erfahrungen oder Erfahrungen anderer
- Angst vor Stigmatisierung, Scham
- Zurückhaltung, Skepsis
- Erleben als Zurückweisung, wenn Teilprobleme an andere Einrichtungen oder Abteilungen delegiert werden
- Angst vor Behörden und Institutionen
- Überempfindlichkeit, die aus Diskriminierungserfahrungen entstanden ist, Rückzugstendenzen bis hin zu „erlernter Hilflosigkeit" oder Aggressivität, die nach außen oder innen gerichtet sein kann

Zugangsbarrieren auf Seiten nicht-migrantischer Personen:

- Ethno- und soziozentrische Ressentiments und Vorurteile
- Stereotypisierungen
- Kulturalisierungen (Konflikte, Handlungen und Verhaltensweisen werden allein durch „die Kultur" einer Person erklärt)
- Wenig Bewusstsein für mentale und strukturelle Zugangsbarrieren
- Verunsicherung durch Unbekanntes, Ängste vor „Fremden"
- Angst vor Statusverfall oder Verlust von Privilegien, d. h. Eingewanderte und ihre (direkten) Nachkommen werden als Konkurrenz wahrgenommen
- Überforderungsgefühl
- Sich nicht zuständig fühlen, Delegation an Sonderdienste
- Gleichbehandlung von Ungleichem (Diskriminierungserfahrungen oder eine schwierigere persönliche Ausgangslage werden ignoriert)
- Beharren auf eingespielten Wissens- und Handlungsroutinen
- Fehlende interkulturelle Kommunikationskompetenz
- Verengtes Verständnis interkultureller Öffnung (Maßnahmen der Personal- oder Organisationsentwicklung werden als unnötig abgelehnt)

3 Wie interkulturelle Öffnung gelingen kann

Möchten sich Natur- und Umweltschutzorganisationen, Vereine oder auch Freiberuflerinnen und Freiberufler auf den Weg machen, vorhandene Zugangsbarrieren (vgl. Kasten 1) für Menschen mit sog. Migrationshintergrund zu Organisationen z. B. im Bereich der

Natur- und Umweltbildung bzw. des Natur- und Umweltschutzes abzubauen, gibt es ein breites Spektrum möglicher Maßnahmen. Der Leitfaden für Vereine und gemeinnützige Organisationen „Wie interkulturelle Öffnung gelingt“ (Panesar 2017) bietet einen guten Einstieg in die Thematik. Wir haben die Autorin des Leitfadens, Dr. Rita Panesar (Abb. 2), in einem Interview gefragt, wie sich Organisationen auf Diversität ausrichten können.

Dr. Rita Panesar begleitet Schulen, Diakonische Werke, Theater und Bildungseinrichtungen in interkulturellen Öffnungsprozessen – gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen der Anti-Bias-Praxis. Das englische Wort „Bias“ bedeutet übersetzt „Vorurteil“, „Voreingenommenheit“ oder „Einseitigkeit“. Anti-Bias-Arbeit macht diversitäts- und interkulturalitätsbezogene Schieflagen in Institutionen und in der Gesellschaft deutlich und zielt damit auf den Abbau von Diskriminierung bzw. die Verbesserung von Inklusion und Teilhabe. Im Interview mit der ANU vom 22.3.2022 erläutert sie, wie sich Organisationen im Bereich der Umwelt- und Naturschutzbildung bzw. des Umwelt- und Naturschutzes auf gesellschaftliche Diversität, Interkulturalität und die Integration von Menschen mit sog. Migrationshintergrund ausrichten können.

Abb. 2 **Dr. Rita Panesar. (Foto: Rita Panesar)**
Fig. 2: Dr Rita Panesar.

Philipp Vögele (PV), Annette Dieckmann (AD): Frau Panesar, Sie arbeiten seit 15 Jahren an der Schnittstelle Organisationsentwicklung und Antidiskriminierung. Wie divers sind Umweltorganisationen heute?

Rita Panesar (RP): Es gibt eine Reihe vielversprechender Ansätze in zivilgesellschaftlichen Organisationen. So initiieren Akteure der Umweltbildung Projekte speziell für Geflüchtete oder Menschen mit Migrationshintergrund. Zahlreiche Organisationen schneiden ihre Öffentlichkeitsarbeit stärker auf die Vielfalt der Zielgruppen zu, drucken etwa mehrsprachige Flyer. Diese Initiativen sind ein wesentlicher erster Schritt und setzen in einigen Organisationen auch ein Umdenken und eine Haltungsveränderung in Gang – allein dadurch, dass sie Kontakt zu neuen Zielgruppen haben.

Gleichzeitig habe ich den Eindruck, dass Organisationen sich mit diesen einzelnen Projekten oft zufriedengeben. Sie lassen sie als „buntes Extra“ nebenherlaufen. Das Alltagsgeschäft bleibt dabei unangetastet, der Regelbetrieb bleibt weiß, deutsch, ggf. auch männlich und heterosexuell geprägt. Eine wirklich machtkritische Auseinandersetzung mit den eigenen Strukturen, Diskursen, Praktiken findet eher selten statt. Nur wenige Organisationen gehen ans Eingemachte und fragen sich regelmäßig: „Wer profitiert von der Art, wie wir handeln? Wer spricht? Über wen wird gesprochen? Wer ist im Raum? Wer nicht? Warum nicht?“

PV/AD: Was motiviert Sie an Ihrer Arbeit?

RP: Die Beschäftigung mit Diversität ist sinnstiftend und relevant. Fragen von Umweltschutz werden mit sozialen Fragen in Bezug gesetzt. Anti-Bias-Arbeit nimmt gesellschaftliche Schieflagen in den Blick und wirft die Frage auf, wie wir als Einzelne darin verstrickt sind. Das ist aufregend, insbesondere, wenn es im Austausch passiert und sich alle Beteiligten gegenseitig in ihrem Ringen für Gerechtigkeit und beim „Verlernen“ diskriminierender Verhaltensweisen unterstützen. Bei dem Thema geht es ja nicht darum zu sagen: „Alles so schön bunt hier!“ und sich dann am internationalen Buffet exotischen Phantasien hinzugeben. Es geht darum zu schauen: „Welche Vorstellungen betrachten wir im Verein unhinterfragt als normal? Wo grenzen wir als Organisation durch unsere Sprechweisen, unsere Prozesse und unser Auftreten ungewollt andere aus?“ Ich finde das spannend und wichtig.

PV/AD: Was ist interkulturelle Öffnung und warum ist sie wichtig?

RP: Umwelt- und Naturschutz sind globale Anliegen – umso stärker fällt auf, dass sich Vielfalt und Internationalität in der deutschen Umweltbildungsszene wenig abbilden. Das ist nicht nur in Hinblick auf mangelnde Teilhabe und Diversität fatal. Organisationen, die sich nicht den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen anpassen, sind langfristig nicht überlebensfähig – und können ihre Anliegen nicht der Gesamtbevölkerung vermitteln. Motor für die interkulturelle Öffnung sind bei zivilgesellschaftlichen Organisationen oder Bewegungen zudem öffentliche Debatten, etwa angesichts von rassistischen Übergriffen oder #black lifes matter.

Interkulturelle Öffnung beschränkt sich nicht auf die Dimension Herkunft oder Hautfarbe. Bei interkultureller Öffnung geht es generell darum, inklusive Strukturen zu schaffen. Es handelt sich um einen Veränderungsprozess, der auf verschiedenen Ebenen stattfindet und persönliches wie organisationales Lernen umfasst. Er zielt auf den Abbau von Barrieren in den Köpfen und Strukturen, um Personen unterschiedlicher sozialer, sprachlicher und kultureller Herkunft gleiche Teilhabechancen zu ermöglichen.

PV/AD: Relativ zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung sind Eingewanderte und ihre (direkten) Nachkommen in der Umwelt- und Naturschutzarbeit sowohl als aktive Engagierte als auch als Teilnehmende in Veranstaltungen unterrepräsentiert. Woran liegt das Ihrer Meinung nach? Wo sehen Sie die relevantesten Zugangsbarrieren?

RP: Barrieren gibt es sowohl auf Seiten marginalisierter Menschen als auch auf Seiten der sog. „Mehrheitsgesellschaft“. Eingewanderte oder Black, Indigenous and People of Colour (BIPoC), die mit ihren Themen und Anliegen in den Vereinen und Verbänden nicht vorkommen, auf den Bildern der Organisationen nicht sichtbar sind oder sich belehrt fühlen, sehen und spüren die Notwendigkeit interkultureller Öffnung durchaus – sie haben aber wenige Mittel und Kapazitäten, aktiv zu werden. Zum Teil wissen sie nichts von den Angeboten, konzentrieren sich auf das Ehrenamt in ihren eigenen Communities oder haben vielleicht Sorge, Mikroaggressionen ausgesetzt zu sein oder auf mangelndes Bewusstsein für gesellschaftlichen Rassismus zu treffen. Alice Hasters bezeichnet kleine spitze Bemerkungen als „Mückenstiche“, die als einzelne zu klein sind, um sie anzusprechen, zumeist aber weh tun. Fragen und Bemerkungen wie „Woher kommst Du?“, „Du sprichst aber gut Deutsch!“, „Wie macht man es bei Euch?“ können als ausgrenzend erlebt werden, auch wenn sie gut gemeint sind.

Medienberichte können die Skepsis marginalisierter Menschen vergrößern. Ein drastisches Beispiel ging im Januar 2020 anlässlich des Weltwirtschaftsforums in Davos durch die sozialen Medien. Damals posierten bei Klimaschutzprotesten in dem Schweizer Bergstädtchen fünf Aktivistinnen für die Kameras: In der Mitte die Schwedin Greta Thunberg, um sie herum u. a. die deutsche Aktivistin Luisa Neubauer – und links von ihr Vanessa Nakate, Schwarze Aktivistin aus Uganda. Die Associated Press, die als größte Presseagentur der Welt gilt, veröffentlichte ein Foto von der Aktion. Auf dem Bild waren die vier weißen Aktivistinnen zu sehen. Nakate nicht. Sie machte auf Twitter darauf aufmerksam und schrieb: „Ihr habt nicht nur ein Foto gelöscht. Ihr habt einen Kontinent gelöscht.“

Privilegierte Personen in den Institutionen oder Verbänden, die über Ressourcen und Einflussmöglichkeiten verfügen, sehen die Notwendigkeit einer interkulturellen Öffnung hingegen oft nicht so stark. Sie haben keinen Handlungsdruck – es ist alles normal,

selbstverständlich, läuft, man hat vielleicht ein schönes Flüchtlingsprojekt und das war es dann. Es gibt in allen Vereinen, Verbänden, Organisationen irgendeine unbewusste Vorstellung von dem, was „normal" ist, wie die Dinge zu laufen haben. Das Normale wird oft als das Richtige und Gute gesehen, alles was oder wer optisch davon abweicht, wird oft unbewusst als falsch oder schlechter abgewertet.

PV/AD: Was würden Sie Anbieterinnen und Anbietern von Umweltbildung empfehlen, die sich interkulturell öffnen möchten?

RP: Grundvoraussetzung ist die Fähigkeit und Bereitschaft, sich selbst und die eigene Organisation kritisch in den Blick zu nehmen. Interkulturelle Öffnung sollte ein Querschnittsthema sein – von oben gewollt und von unten forciert. Fortbildungen sind eine wichtige Grundlage, um Kolleginnen und Kollegen ins Boot zu holen und Reflexionsprozesse in Gang zu setzen. Mit Rückendeckung durch prominente oder einflussreiche Personen und mit einer externen Begleitung kann dem Thema Gewicht gegeben werden. Beraterinnen und Berater sind in einer neutralen Rolle. Termine mit ihnen können dazu beitragen, dass Prozesse nicht im operativen Alltagsgeschehen untergehen. Es braucht immer wieder Antreiberinnen und Antreiber, Impulsgeberinnen und Impulsgeber.

Für die Projektarbeit ist Partizipation ein wichtiger Punkt. Was sich hier bewährt hat, ist, Menschen mit Migrationshintergrund, BIPoC generell frühzeitig einzubeziehen, um ihre Perspektiven und Lebenswirklichkeiten in Konzepten und in der Praxis von Anfang an mit zu berücksichtigen. Viele sind z. B. in Social-Media-Gruppen organisiert, auch weil sie in etablierten Formaten und Räumen vielleicht keinen Platz haben, sich zu präsentieren oder zu vernetzen. Aber Achtung: Auch in Kooperationen etwa mit „Migrantenselbstorganisationen" gilt es, sensibel für Machtgefälle und Schieflagen zu sein und gemeinsam darum zu ringen, sie in Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen, bei der Finanzierung oder der Öffentlichkeitsarbeit nicht zu reproduzieren.

PV/AD: Welchen Herausforderungen können Vereine oder Institutionen begegnen, die sich auf den Weg des Öffnungsprozesses gemacht haben?

RP: Es ist nicht immer leicht, zu vermitteln, dass das Thema ein zentrales Thema des Qualitätsmanagements ist. Oft wird es als „softes" Nebenthema behandelt oder als zu abstrakt oder wissenschaftlich wahrgenommen. Manche Menschen möchten es sich nicht eingestehen, wie privilegiert sie sind und ihre Privilegien erst recht nicht teilen oder auf diese verzichten. Beteiligte und Betroffene haben Ängste vor dem Verlust der eigenen Identität, vor Konkurrenz oder Überforderung.

Bei Organisationsentwicklungsprozessen trifft man dementsprechend oft auf Widerstand. Man hört dann „Wir haben keine Zeit für sowas."; „Wir sind doch schon interkulturell offen."; „Es läuft doch gut, wieso sollen wir es ändern?" Solche Einwände müssen ernst genommen und gemanagt werden – mit zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen.

Auch in der Personalentwicklung gibt es Herausforderungen. Wenn Organisationen Mitarbeitende of Colour einstellen, sollten sie Antidiskriminierungskonzepte entwickeln und die Kolleginnen und Kollegen für strukturellen Rassismus sensibilisieren. Sonst besteht die Gefahr, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter of Colour angesichts mangelnder Diversitätskompetenzen der Kolleginnen und Kollegen nicht lange bleiben. Die Wirtschaftswissenschaftlerin Tonny Nowshin, die aus Bangladesh stammt und sich für ein sauberes Klima einsetzt, macht dies anhand ihrer eigenen Erfahrung in Deutschland deutlich:

„Hier wurde ich sogar gefragt: ‚Oh, musstest du aus deinem Land fliehen, weil dein Haus überflutet wurde?'" Als Person of Colour wurde sie nicht als Expertin, sondern als Opfer wahrgenommen. Solche Erfahrungen sind für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter of Colour in mehrheitlich weißen Organisationen demotivierend.

PV/AD: Gibt es ein Beispiel eines gelungenen Öffnungsprozesses einer Bildungseinrichtung, das Ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit besonders in Erinnerung geblieben ist?

RP: Es gibt großartige Beispiele: Das forum für internationale entwicklung + planung in Esslingen und Berlin hat bspw. gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern von Zielgruppen Projekte in Moscheen, türkischen Obst- und Gemüseläden und internationalen Mädchengruppen umgesetzt und großartige Erfolge erzielt (https://finep.org/ubikul). Durch Casual Learning, einen Ansatz, der Lernen im „Vorbeigehen" in den Alltag integriert, haben die Beteiligten gemeinsam neue Formen der Umweltkommunikation erprobt, um mehr Menschen mit Migrationsbezug zu regionalen Umweltfragen zu erreichen.

PV/AD: Frau Panesar, wir danken Ihnen für das Gespräch!

4 Projekte der ANU

Die ANU beschäftigt sich seit einigen Jahren mit der Frage, wie Anbieter von Umweltbildung und BNE den Zugang für Eingewanderte und ihre (direkten) Nachkommen verbessern können und welche Rolle Umweltbildung und BNE bei der Integration geflüchteter Menschen spielen können.

Als Reaktion auf die erhöhte Anzahl von Flüchtlingen und Asylsuchenden, die 2015 nach Deutschland gekommen sind, führte die ANU zwischen 2016 und 2018 mehrere bundesweite Projekte mit dem Fokus auf die Zielgruppe geflüchteter Menschen durch. Dabei wurden u. a. bestehende Aktivitäten, Herausforderungen und Fortbildungsbedarfe identifiziert, Schulungen zum verantwortungsvollen Umgang mit Wasser, Energie und Abfall vor Ort in Asylunterkünften durchgeführt und es wurde der überregionale Fachaustausch gefördert.

Von 2018 bis 2022 wurde der Fokus im Projekt „Interkulturalität außerschulischer Bildungsorte im Naturschutz" auf Eingewanderte und ihre (direkten) Nachkommen erweitert. Das durch das Bundesamt für Naturschutz (BfN) und das Bundesumweltministerium geförderte Vorhaben hatte zum Ziel, naturschutzbezogene Bildungsangebote der UBZ für ein breiteres Publikum zu öffnen und damit Naturschutz besser zugänglich zu machen und in der Gesellschaft zu verankern. Es wurden u. a. Bedingungen für das Gelingen interkultureller Öffnung von Bildungsanbietern identifiziert, die Vernetzung mit MSO wurde befördert und im Rahmen einer fünfteiligen Online-Fortbildungsreihe wurden Kompetenzen von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gestärkt. Ein Fokus lag dabei auf einer Sensibilisierung für bestehende Ein- und Ausschlussmechanismen sowie für die Heterogenität von Eingewanderten und ihren (direkten) Nachkommen.

5 Ausblick

Der Organisationsentwicklungsprozess interkultureller Öffnung hat auch bei Einrichtungen der Naturschutz- und Umweltbildung begonnen, indem diese die eigenen Strukturen kritisch betrachten, Zugangsbarrieren aufdecken und Bedürfnisse von Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie Mitwirkenden mit sog. Migrationshintergrund berücksichtigen. Organisationen, die sich auf diesem Weg interkulturell öffnen, beseitigen letztlich nicht nur Barrieren für Eingewanderte und ihre (direkten) Nachkommen, sondern erleichtern auch die Beteiligung weiterer Gruppen, die etwa durch Geschlecht, Behinderung, Alter, Bildungsgrad oder andere Merkmale und Erfahrungen kulturell verschieden geprägt sind. Damit können solche Organisationen eine Schlüsselrolle einnehmen, wenn es darum geht, den in Deutschland mit 75 % hohen Anteil der Bevölkerung, der es als Pflicht des Menschen ansieht, die Natur zu schützen, auch für die aktive Umsetzung konkreter Naturschutzmaßnahmen

zu gewinnen (BMU, BfN 2020: 48). Für die Zukunft wäre es daher wünschenswert, dass weitere Einrichtungen der Naturschutz- und Umweltbildung die Impulse aus dem Projekt der ANU aufgreifen und für noch mehr Menschen als attraktive Zentren für Information und gemeinsames Engagement wirken.

6 Literatur

Aydin C., Schmettow P., Schuttkowski A.M. (2020): Casual Learning in der interkulturellen Umweltbildung. Hintergründe und Ergebnisse aus dem Projekt „Umweltbildung: ganz einfach interkulturell". finep – forum für internationale entwicklung + planung e. V. Esslingen: 55 S.

BMU, BfN/Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit, Bundesamt für Naturschutz (Hrsg.) (2020): Naturbewusstsein 2019. Bevölkerungsumfrage zu Natur und biologischer Vielfalt. BMU, BfN. Berlin: 107 S.

BMUB/Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (Hrsg.) (2015): Naturschutz-Offensive 2020. Für biologische Vielfalt! BMUB. Berlin: 39 S.

Destatis/Statistisches Bundesamt (2022): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2021. Fachserie 1, Reihe 2.2. 2021 (Erstergebnisse). Destatis. Wiesbaden: 566 S.

Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.) (2021): Bildung für nachhaltige Entwicklung. Eine Roadmap. Deutsche UNESCO-Kommission. Bonn: 67 S.

Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung (Hrsg.) (2017): Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung. Der deutsche Beitrag zum UNESCO-Weltaktionsprogramm. Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung. Berlin: 138 S.

Panesar R. (2017): Wie interkulturelle Öffnung gelingt. Leitfaden für Vereine und gemeinnützige Organisationen. Edition Stifterverband. Essen: 72 S.

Priemer J., Holger K., Anaël L. (2017): Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken. ZiviZ-Survey 2017. Edition Stifterverband. Essen: 59 S.

Röscheisen H., Katz C., Kontzi K. (2009): Abschlussbericht zum DNR-Projekt Biodiversität – (Er)Leben und Gestalten in Vielfalt. Interkulturelle Sensibilisierung für Biodiversität unter Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund. Dachverband der deutschen Naturschutz- und Umweltverbände (DNR) e. V. Bonn: 70 S.

SVR-Forschungsbereich/Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2020): Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden? Migrantenorganisationen als gestaltende Kraft in der Gesellschaft. SVR-Forschungsbereich. Berlin: 102 S.

Wichert F., Biendarra A., Erdmann K.-H. (2017): Die sozial- und integrationspolitische Dimension des Naturschutzes. Natur und Landschaft 92(4): 157 – 162. DOI: 10.17433/4.2017.50153455.157-162

Philipp Vögele
Korrespondierender Autor
Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung
Bundesverband e. V. (ANU)
Kasseler Straße 1a
60486 Frankfurt am Main
E-Mail: voegele@anu.de

Der Autor hat Biologie (B. Sc.) in Freiburg i. Br. sowie Landscape Ecology and Nature Conservation (M. Sc.) in Greifswald studiert. Seit 2020 arbeitet er als Referent für Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und Umweltbildung bei der Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung Bundesverband e. V. (ANU), dem Dach- und Fachverband für Anbieter von Umweltbildung und BNE. Hier war er u. a. im Projekt „Analyse und Entwicklung der Interkulturalität außerschulischer Bildungsorte im Naturschutz – Weiterentwicklung von Konzepten für Bildungsmaterialien und Fortbildungen in Bezug auf gesellschaftliche Vielfalt" tätig.

Annette Dieckmann
Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung
Bundesverband e. V. (ANU)
Kasseler Straße 1a
60486 Frankfurt am Main
E-Mail: dieckmann@anu.de

Anzeigen