

Anforderungen, Beispiele, Methoden



Migrationsarbeit als Motor interkultureller
Öffnungsprozesse in Regeleinrichtungen
– Eine Handreichung für die Migrationserstberatung –

Impressum

Herausgeber:

Der **PARITÄTISCHE** Gesamtverband
Oranienburger Str.13-14
10178 Berlin
Telefon +49 (0) 30 - 24636-0
Telefax +49 (0) 30 - 24636-110

E-Mail: info@paritaet.org
Internet: www.paritaet.org

Verantwortlich:

Dr. Ulrich Schneider

Texte und Fotos (sofern keine andere Quelle genannt):

Sabine Kriechhammer-Yağmur
Titelfoto: Gilles Cohen - Fotolia.com

Gestaltung:

Christine Maier

Druck:

BM-Druckerei Mortazavi, Köln

Förderung:

Diese Veröffentlichung wurde gefördert durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

Drucklegung:

Juli 2008

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Migration und soziale Arbeit	5
2.1. MigrantInnengruppen und Migrationspolitik in Deutschland seit 1950	5
2.2. Die Vielfalt von Lebenslagen anerkennen – auch in der sozialen Arbeit	8
3. Zum Stand der Diskussion um interkulturelle Öffnung, interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Trainings	11
3.1. Kultur als Zuschreibung	11
3.2. Interkulturelle Kompetenz?!	15
3.3. Interkulturelle Öffnung	17
3.4. Interkulturelle Trainings	18
4. Auf dem Weg zur Begleitung interkultureller Öffnungsprozesse durch MitarbeiterInnen von Migrationserstberatungsstellen	20
4.1 Konzeptionelle Vorgaben und zeitliche Ressourcen der MEB	20
4.2. Seminarbeispiel zur Klärung eigener Ressourcen als Träger von Migrationserstberatung	23
4.2.1. Organisatorisches	23
4.2.2. Die Zeitplanung	23
4.2.3. Die Übungen	24
4.3. Schlüsselfragen zur Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen zum Thema interkulturelle Öffnung	26
5. Materialien und Übungen zur interkulturellen Öffnung	30
5.1. Übungen zur persönlichen Kompetenz	30
5.2. Übungen zur fachlichen Kompetenz	35

6. Positionen und Modelle im Paritätischen Wohlfahrtsverband	39
6.1. Die Diskussion im Paritätischen Wohlfahrtsverband	39
6.2. Modellhafte Ansätze unter dem Dach des Paritätischen	40
7. Literatur- und Materialempfehlungen	44
7.1. Methoden und Inhalte interkultureller Trainings	44
7.2. Theoretische Grundlagen	44
7.3. Evaluation interkultureller Trainings	45
7.4. Literatur zu ausgewählten Themen	46
7.5. Filme zum Einsatz in Trainings	46
7.6. Links zu Organisationen, die interkulturelle Trainings anbieten	47
Anlage: IKÖ Erklärung LV Berlin	48

Die Autorin

1. Einleitung

Warum diese Broschüre – warum zu diesem Zeitpunkt?

Zum 1.1.2005 trat das Zuwanderungsgesetz in Kraft, das den Anspruch erhebt, Zuwanderung zu steuern und Integration zu gestalten. Neben der Schaffung von Rechtsansprüchen wird unter anderem erstmals die Verpflichtung des Staates festgeschrieben, Verantwortung für Integrationsprozesse von MigrantInnen zu übernehmen. Zeitgleich wurden Fördertitel im Bereich der Integration zusammengelegt und Beratungsstrukturen für Menschen mit Migrationshintergrund verändert. Nachdem sich zunächst die aussiedlerspezifischen Jugendgemeinschaftswerke zu umfassenden Jugendmigrationsdiensten weiterentwickelt hatten trat nun auch an die Stelle der Ausländer- und Spätaussiedlersozialberatung, die seit den Siebziger Jahren eine spezifische Form der Sozialberatung darstellte, die Migrationserstberatung. Dieser Umstrukturierung lag die Überlegung zugrunde, dass MigrantInnen vor allem in den ersten Jahren ihres Aufenthalts migrationspezifische Unterstützung brauchen, später jedoch vorrangig die Angebote der Regeldienste in Anspruch nehmen sollten.

Die Regeldienste indes sind aber noch nicht durchgängig darauf eingestellt, NutzerInnen anderer Sprachen, Religionen und Haltungen angemessen zu beraten und bei weitem nicht alle Angebote erreichen auch tatsächlich Menschen mit Migrationshintergrund. Die weitere interkulturelle Öffnung von Verwaltung wie auch sozialen Diensten wird daher auch in dem im August 2007 verabschiedeten Integrationsplan als zentrale Zukunftsaufgabe beschrieben.

Das Bundesministerium des Innern hat daher in das Aufgabenprofil der Migrationserstberatung unter anderem die Verpflichtung der

- „aktiven Mitarbeit in kommunalen Netzwerken sowie Mitwirkung bei der interkulturellen Öffnung/Vernetzung der Regeldienste und Verwaltungsbehörden...“¹

sowie der

- „Weiterentwicklung der Angebote aller relevanten Dienste und Einrichtungen der sozialen Handlungsfelder in öffentlicher und freier Trägerschaft und anderer Netzwerkpartner in Bezug auf die Bedürfnisse und Zugangsmöglichkeiten der Zielgruppe.“²

aufgenommen und ihnen damit aufgegeben, wesentlicher Motor interkultureller Öffnungsprozesse bei Dritten zu sein oder zu werden.

Dies ist eine Herausforderung, die neue Anforderungen an KollegInnen stellt, die in Migrationserstberatungsstellen und Jugendmigrationsdiensten tätig sind: „...“

- die Bereitschaft zur Öffnung für die Anforderung und Aufgaben der Regeldienste
- die Überprüfung der eigenen interkulturellen Ressourcen
- Methodenkenntnisse für die Beratungs- und Fortbildungsarbeit“³

Um interkulturelle Öffnungsprozesse initiieren, begleiten und unterstützen zu können, brauchen KollegInnen der Migrationserstberatungsstellen und Jugendmigrationsdienste in erster Linie: „...“

- Ressourcen (z. B. interkulturelle Teams, ausreichende Zeitkapazität, funktionierende Netzwerke...)
- Kompetenzen (z. B. Wissen über Organisationsstrukturen und -prozesse, Methoden der Erwachsenenbildung, Wissen über kulturelle Zuschreibungen, Selbstreflexivität im Hinblick auf professionelles interkulturelles Handeln)

² ebd.

³ zitiert aus dem Referat von Margret Pelkhofer-Stamm (Der Paritätische LV Berlin) „Migrationsarbeit als Motor interkultureller Öffnungsprozesse in Regeleinrichtungen“ anlässlich der gleichnamigen Fachtagung des Paritätischen Wohlfahrtsverbands am 10./11.Mai 2005 in Frankfurt am Main

¹ BMI: Neukonzeption der Migrationsberatung vom 1.12.2004, S.9

- Fortbildung (zur Rollenklärung und Training für die verschiedenen Rollen und Aufgaben, die bei interkulturellen Öffnungsprozessen eingenommen werden müssen)⁴

Diese Broschüre hat das Ziel, den Stand der Diskussion um interkulturelle Öffnung und Kompetenz wiederzugeben und mit den Anforderungen der Einwanderungsgesellschaft zu verknüpfen. Sie versteht sich als Handreichung aus der Praxis für die Praxis. Sie greift dabei Erfahrungen auf, die nach mehr als zwei Jahren Migrationserstberatung gemacht wurden. Sie bietet Material zur Reflektion, Selbsterfahrung und Diskussion an und benennt Literatur und Methoden, die sich in der Fortbildungspraxis interkultureller Trainings bewährt haben. Damit will sie eine Arbeitshilfe für die Praxis sein, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Für Anregungen, Kritik und einen Erfahrungsaustausch steht die Autorin gerne zur Verfügung.

Trotz schwerer Lesbarkeit haben wir uns dafür entschieden, im Text durch das „feministische I“ deutlich zu machen, dass sich alle Aussagen auf beide Geschlechter beziehen.

Wie soll man die Personen nennen, von denen hier (auch) die Rede ist? AusländerInnen, ZuwandererInnen, ausländische (Mit-) BürgerInnen ohne deutschen Pass? Dagegen wehren sich viele Menschen, die z. B. entweder hier geboren sind, oder nicht wissen, ob sie auf Dauer hier bleiben werden oder sich selbst statt einheimisch oder fremd „zweiheimisch“⁵ fühlen.

Im nachstehenden Text benutzen wir in aller Regel den Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“, wengleich uns bewusst ist, dass dieser Begriff sperrig ist und sich kaum jemand damit identifizieren kann. Er hat den Vorteil, Menschen benennen zu können, die selbst migriert sind – gleichgültig ob mit deutscher oder anderer Staatsangehörigkeit und gleichgültig ob mit oder ohne legalen Aufenthaltsstatus. Zudem hat er den Vorteil, Menschen einzuschließen, die als EhegattInnen, Kinder und Enkel keine eigene Migrationserfahrung (mehr) haben, deren Leben aber evtl. davon geprägt wird.



© moonrun – fotolia.com

4 ebd.

5 Diese Wortneuschöpfung ist der Titel eines von Cornelia Spohn bei der Edition Körperstiftung 2006 herausgegebenen Publikation zum biculturellen Leben in Deutschland.

2. Migration und soziale Arbeit

Migration hat, wie überall auf der Welt, auch in Deutschland eine lange Geschichte. Neben Einwanderung hat es auch schon immer Auswanderung gegeben. Die Gründe dafür, warum Menschen sich auf den Weg in eine zunächst ungewisse und nicht planbare Zukunft machen, sind im Kern seit Jahrhunderten gleich geblieben: die Furcht vor politisch, religiös, geschlechtsspezifisch oder ethnisch motivierter Verfolgung; gewaltsame Vertreibung; der Wunsch, für sich und die Familienangehörigen bessere materielle Bedingungen schaffen zu können.

Im Kontext der Diskussion um interkulturelle Öffnungsprozesse lohnt sich insbesondere ein Blick auf die deutsche Migrationsgeschichte und -politik seit 1950 sowie den Umgang der sozialen Arbeit mit neuen gesellschaftlichen Realitäten.

2.1. MigrantInnengruppen und Migrationspolitik in Deutschland seit 1950

Bereits zu Beginn der Fünfziger Jahre des letzten Jahrhunderts war abzusehen, dass die inländischen Arbeitskräfte nicht ausreichen würden, den Arbeitskräftebedarf der expandierenden deutschen Wirtschaft zu decken. Die hohe Zahl der Kriegstoten, die ungünstige Bevölkerungsstruktur, die Verlängerung der Ausbildungszeiten sowie der Aufbau von Bundeswehr und Bundesgrenzschutz, der eine erhebliche Zahl junger Arbeitskräfte dem Markt entzog, sind als Hauptursachen zu nennen. Mit der Maßgabe, dass „gerade ausländische Arbeitnehmer häufig nicht nur ledig oder Lediggehende, sondern auch ungelernete Hilfskräfte (seien), von denen verlangt werden könne, dass sie sich auch über größere Entfernungen hinweg überbezirklich vermitteln ließen“⁶ wurde 1955 das erste Anwerbeabkommen mit Italien abgeschlossen, dem weitere Abkommen mit Griechenland und Spanien im Jahr 1960 folgten. Als 1961 mit dem Bau der Berliner Mauer der Zustrom von Arbeitskräften aus der DDR abrupt abbrach, wurde im Dezember 1961 das Anwerbeabkommen mit der Türkei vereinbart, später kamen noch Marokko, Portugal, Tunesien und Jugoslawien als Anwerbestaaten hinzu.

Vom Ende der 50er Jahre bis zum Anwerbestopp in Folge der Ölkrise 1973 kamen rund 14 Millionen ausländische männliche und weibliche Arbeitskräfte nach Deutschland, von denen 11 Millionen wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehrten.

Der Begriff des „Gastarbeiters“, der seinerzeit von der Bundesanstalt für Arbeit geprägt wurde, gibt deutlich die politische Intention der Anwerbung wieder: es sollte sich um Menschen handeln, die vorübergehend in Deutschland arbeiten und als „Lediggehende“ und aufgrund der Unterbringung in Werksbaracken räumlich flexibel bleiben. Wenn auch das ursprünglich intendierte Rotationsmodell rasch am Widerstand der deutschen Wirtschaft scheiterte,

⁶ Knut Dohse: Ausländische Arbeiter und bürgerlicher Staat, 1981, S. 109

ging die Politik weiterhin davon aus, dass der Aufenthalt ausländischer Arbeitskräfte ein vorübergehender sei. Staatliche Integrationsangebote oder eine Verpflichtung der Wirtschaft, Integrationsmaßnahmen für ihre Beschäftigten bereit zu stellen, waren daher nicht vorgesehen.

1965 wurde ausländerrechtlich die Möglichkeit des **Familiennachzugs** geschaffen, der zunächst nur zögerlich genutzt wurde, da bis 1973 viele ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zeitweise wieder in ihr Herkunftsland zurückkehrten, um ggfs. später wieder zur Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses einreisen zu können. Diese Möglichkeit des Pendelns bestand nach dem Anwerbestopp nicht mehr, so dass die Entscheidung zum Familiennachzug von vielen ausländischen ArbeitnehmerInnen erst ab 1973 getroffen wurde. Obgleich die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen von 2,6 Millionen im Jahr 1973 auf rund 1,8 Millionen im Jahr 1977 und bis 1989 auf etwa 1,6 Millionen sank, lag die ausländische Wohnbevölkerung 1973 wie 1979 bei rund 4 Millionen und stieg bis 1989 auf knapp 4,9 Millionen an.⁷

1978 wurde durch die Änderung der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Ausländergesetz die Verfestigung des Aufenthalts- und des Arbeitsmarktstatus möglich. Ein Großteil der Familien der ausländischen ArbeitnehmerInnen lebte also bereits in den späten 70er Jahren in einem gesellschaftlichen Paradox: in einer Einwanderungssituation, die weder von der Aufnahmegesellschaft noch von ihnen selbst als solche beschrieben wurde.

Versuche, 1983 durch das Ausloben von so genannten „Rückkehrprämien“ die Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte und ihrer Familien in Deutschland zu reduzieren und damit den Arbeitsmarkt zu entlasten, scheiterten, weil wesentlich weniger Familien als erwartet dieses Angebot annahmen.

Auch in der **DDR** gab es, in sehr viel geringerem Umfang als in der Bundesrepublik Deutschland, Ausländerbeschäftigung. Diese wurde häufig als Ausbildungsmigration aus den sozialistischen Bruder-

staaten bezeichnet, war dies jedoch nur in den seltensten Fällen. Auf der Grundlage von Regierungsabkommen, vor allem mit Vietnam und Mosambik, oder als StudentInnen aus befreundeten Staaten wie z. B. Angola, Algerien, Kuba oder Syrien lebten 1989 noch rund 190.000 AusländerInnen in der DDR, davon 93.600 als Beschäftigte in Betrieben.⁸

Parallel zu der Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften gab es auch immer **Flüchtlinge**, die in Deutschland Schutz vor politischer Verfolgung suchten. Mit der Öffnung des Eisernen Vorhangs, dem Wandel der politischen Systeme des ehemaligen „Ostblocks“, dem Ende der DDR und einer verstärkten Abschottungspolitik Westeuropas veränderten sich auch Migrationsmuster nach Deutschland und Europa. Das vereinigte Deutschland wurde erneut zum Ziel und zur Drehscheibe der Ost-West-Migration. Das zeigt sich vor allem bei der Zuwanderung von Asyl-suchenden, jüdischen Kontingentflüchtlingen und AussiedlerInnen.

Die Zahl der Asylsuchenden, von denen noch 1986 nahezu 75 % aus der so genannten „Dritten Welt“ stammten, überstieg 1988 erstmals die Marke von 100.000 und steigerte sich bis 1992 auf ca. 440.000. 1993 kamen hingegen fast 73 % aller Flüchtlinge aus Ländern Südost-, Ost- und Ostmitteleuropas.⁹ Seit dem Asylkompromiss aus dem Jahr 1993 und der Änderung des Grundrechtsartikels auf Asyl in der deutschen Verfassung sinken die Flüchtlingszahlen kontinuierlich, die Herkunftsländer verschieben sich – abgesehen vom Kosovo – wieder in Richtung außereuropäischer Herkunftsländer“. Im Jahr 2007 haben 19.200 Flüchtlinge in Deutschland erstmalig Asyl beantragt.

SpätaussiedlerInnen machen die drittgrößte Zuwanderungsbewegung nach Deutschland aus. Ihre Verfahren sind seit dem Spätmittelalter in das spätere Ungarn, Rumänien, Tschechien, Polen, die Sowjetunion und ihre Folgerepubliken ausgewandert. Das Bundesvertriebenen- und Flüchtlingsgesetz von 1953 schaffte die Rechtsgrundlage, Personen deutscher

7 Klaus Heckmann 1981, S. 183ff

8 Klaus Bade und Jochen Oltmer: Ausländerbeschäftigung und de-facto-Einwanderung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zuwanderungsland Deutschland. Migrationen 1500-2005, 2005, S. 43
9 ebd.

Herkunft aus Ost-, Ostmittel- und Südosteuropa als AussiedlerInnen, Vertriebene oder Heimatvertriebene aufzunehmen und ihnen die deutsche Staatsangehörigkeit (zurück) zu geben. Zwischen 1950 und 2004 reisten insgesamt mehr als vier Millionen AussiedlerInnen nach Deutschland ein, der größte Teil (3 Millionen) nach 1987.¹⁰

Anderungen im Aufnahmeverfahren in den 90ern führten dazu, dass die Hauptherkunftsländer der AussiedlerInnen sich stark verändert haben. Während zwischen 1950 und 1987 Polen Hauptherkunftsländ (62 % aller Aussiedler kamen von dort) war, erhöhte sich von 1990 bis 1996 der Anteil der Aussiedler aus den Folgestaaten der Sowjetunion von 37,3 auf 96,8 %.¹¹ Seit einer weiteren Verschärfung der Aufnahmebedingungen 2005 sind die Zahlen stark rückläufig. In 2007 wurden nur noch 5.800 Zuzüge von Spätaussiedlern registriert, in 2008 sind sowohl die Antrags- wie auch die Aufnahmezahlen weiter rückläufig.

Jung ist die **Zuwanderung von Juden** aus der Sowjetunion. Sie wurden wie Kontingentflüchtlinge behandelt. Seit 1990 sind rund 180.000 Juden aus der Sowjetunion und ihren Folgerepubliken nach Deutschland gekommen. Verschärfungen in den Aufnahmeregelungen Ende 2006 führten zu einer starken Abnahme dieser Personengruppe, da sie nunmehr Deutschkenntnisse und eine positive Sozialprognose nachweisen müssen.

Neben den oben erwähnten Hauptmigrationsgruppen gibt es zusätzlich eine **Europäische Binnenmigration**, die weiter steigen wird. Hinzu kommen StudentInnen, WerkarbeitnehmerInnen, SaisonarbeitnehmerInnen, die in der Regel vorübergehend hier sind. Die Anzahl der Menschen, die ohne Aufenthaltserlaubnis nach Deutschland zuwandern oder hier geblieben sind, kann nur geschätzt werden. Die Schätzungen bewegen sich zwischen 200.000 und einer Million Menschen.

In Deutschland ist inzwischen jede dritte Eheschließung eine binationale. Kinder aus diesen Familien sind in der Regel Doppelstaater.

Bis zur Bundestagswahl 1998 hielten alle Bundesregierungen an der Aussage fest, Deutschland sei kein Einwanderungsland. Diese politische Willenserklärung stand im starken Kontrast zu der Tatsache, dass die Aufenthaltsdauer der hier lebenden Menschen ohne deutschen Pass ständig anstieg und die Rechtsprechung darauf mit der Bestätigung von Rechtsansprüchen in Bezug auf die aufenthaltsrechtliche, sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Absicherung reagierte. Ein Integrationskonzept fehlte jedoch nach wie vor. Gleichzeitig waren jedoch die Regelungen des Anwerbstopps immer wieder umgangen worden, um auf Arbeitsmarktengpässe mit dem Einsatz ausländischer Arbeitskräfte reagieren zu können, z. B. in Bezug auf Pflegekräfte, Haushaltshilfen, Computerfachleute, SpezialitätenköchInnen etc. Migrationspolitik war bis zu diesem Zeitpunkt Ausländerbeschäftigungspolitik.



© Gina Sanders - fotolia.com

10 Ebd., S. 45
11 ebd.

Mit dem Bekenntnis zum Einwanderungsland Deutschland und dem Versprechen, Mehrstaatigkeit als Ausdruck eines geänderten Staatsverständnisses zuzulassen, trat 1998 die rot-grüne Bundesregierung an. Dass dieser Paradigmenwechsel einer Bevölkerung behutsam vermittelt werden muss, machte der erfolgreiche „Nein-zum-Doppelpass“-Wahlkampf in Hessen überdeutlich.

Der Bericht der Unabhängigen Kommission Zuwanderung von 2001 sowie die Debatte um das Zuwanderungsgesetz in den Jahren 2002 bis 2007 bildeten weitere Eckpunkte der migrationspolitischen Debatte in Deutschland. Die Verabschiedung des Integrationsplans im August 2007 und die Erarbeitung des Integrationsprogramms machen deutlich, dass der Integrationspolitik nunmehr eine zentrale Rolle zukommt. Mit der Schaffung von Rechtsansprüchen auf Integration und der Anerkennung der Selbstverpflichtung des Staates, Integrationsprozesse steuern und begleiten zu müssen, sind erste wichtige Schritte getan, denen weitere folgen müssen.

2.2. Die Vielfalt von Lebenslagen anerkennen – auch in der sozialen Arbeit

Deutschland hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zum Einwanderungsland entwickelt mit der Konsequenz, dass der Anteil von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund deutlich gestiegen ist. Hierzu zählen nicht nur die offiziell als Ausländer registrierten Bürgerinnen und Bürger, sondern auch hier Eingebürgerte, Spätaussiedler und ihre Familienangehörigen und natürlich auch die hier lebenden, aber nicht registrierten Ausländerinnen und Ausländer.

Gemäß der Zahlen des Mikrozensus betrug 2005 der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung 18,6 %, das entspricht 15,3 Millionen Menschen. Er ist damit mehr als doppelt so hoch wie der bisher erfasste Ausländeranteil. Mit insgesamt acht Millionen oder knapp 10 % der Bevölkerung stellen die Deutschen mit Migrationshintergrund dabei die knappe Mehrheit aller Menschen mit Migrationshintergrund dar.

Ende 2006 lebten 6,75 Millionen Personen mit ausschließlich ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland. Dabei gibt es erhebliche regionale Unterschiede (Konzentration in den Städten) und auch erhebliche Unterschiede in den Altersgruppen: Während der Anteil der Migrantinnen und Migranten bei den über 65 Jährigen Ende 2004 mit 412.500 (2,6 %) von insgesamt 15.367.500 derzeit noch relativ gering ist, beträgt er bei den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis 25 bereits 1.960.600 (9,1 %) von 21.500.800. Betrachtet man die Prognosen hinsichtlich der zukünftigen demographischen Entwicklung, so gehen diese alle von einem deutlich steigendem Anteil von Migrantinnen und Migranten an der Gesamtbevölkerung aus – wie auch von einem deutlichen Anstieg des Anteils der älteren Migranten.

Die wichtigsten Herkunftsländer der hier lebenden Personen mit ausschließlich ausländischer Staatsangehörigkeit sind die Türkei (25,8 %), Italien (8 %), Polen (5 %).



© Mario Ragma Jr. – fotolia.com

Ende 2006 betrug die durchschnittliche Aufenthaltsdauer aller ausländischen Personen in Deutschland 17,3 Jahre. Über ein Drittel wohnt länger als 20 Jahre hier. Etwa 70 % halten sich seit mindestens acht Jahren hier auf und haben somit die notwendige Aufenthaltsdauer für eine Einbürgerung erreicht.

Zahlreiche Studien haben immer wieder deutlich gemacht, dass die Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund sich sehr unterscheiden und es hier Menschen mit Migrationshintergrund mit und ohne deutschen Pass gibt, mit deutschen oder ausländischen Schulabschlüssen, mit perfekten und rudimentären Deutschkenntnissen, mit unterschiedlichem sozialen und rechtlichen Status, mit unterschiedlichen Normen und Werten und Vorstellungen davon, wie ihr Leben aussehen soll.“ Die Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind keine soziokulturell homogene Gruppe. Vielmehr zeigt sich eine vielfältige und differenzierte Milieulandschaft. Insgesamt acht MigrantInnen-Milieus mit jeweils ganz unterschiedlichen Lebensauffassungen und Lebensweise konnten identifiziert werden“ so fasst das Sinus Institut im Oktober 2007 zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie zusammen.¹² Kurzum: die Vielfalt der Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich nicht von der solcher Menschen, die seit Generationen als Deutsche hier leben.

Die soziale Arbeit tut gut daran, auf diese Vielfalt zu reagieren. Ein Angebot, das sich an „MigrantInnen“ richtet, wird seine Zielgruppe ebenso verfehlen wie eines, das sich an „Deutsche“ wendet.

Der Erziehungswissenschaftler Franz Hamburger hat 1999 in einem Aufsatz mit dem Titel „Von der Gastarbeiterbetreuung zur reflexiven Interkulturalität“ in der IZA – Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit 3-4/1999 vier Phasen der sozialen Arbeit mit MigrantInnen beschrieben, die ich auf der nächsten Seite tabellarisch im Original übernehmen und um eine fünfte und sechste ergänzen möchte, die sich aus den Diskussionen und Entwicklungen der letzten acht Jahre ergeben haben.

¹² BMFSFJ: Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Rollenbilder in MigrantInnenmilieus, Oktober 2007

Während in den ersten Jahren der Anwerbung Angebote der sozialen Arbeit vor allem die unmittelbaren Fragen, die sich aus den Arbeitsverhältnissen ergaben, zum Ziel hatten, traten mit dem Familiennachzug vor allem die Kinder und ihre schulische und berufliche Integration in den Mittelpunkt der Arbeit. Da man davon ausging, dass die Migration eine vorübergehende war, versuchte die soziale Arbeit vor allem, kompensatorisch tätig zu sein und „das Schlimmste zu verhindern“, bei gleichzeitigem Erhalt der Rückkehrfähigkeit über muttersprachlichen Unterricht. In den Siebzigern entstand auch die Ausländersozialberatung, die zunächst in die Trägerschaft von Arbeiterwohlfahrt, CARITAS und Diakonischem Werk gelegt wurde und die als „Sonderdienste“ für die angeworbenen Arbeitskräfte gedacht war.

Gleichzeitig wurden in der Folge der 68er zahlreiche Initiativen, Frauengruppen und Elternvereine von Menschen mit Migrationshintergrund gegründet, deren InitiatorInnen Menschen der ersten Generation waren und deren HauptakteurInnen sie häufig noch heute sind. Auch diese Vereine leisteten soziale Arbeit mit dem Ziel, die Rechte ihrer Mitglieder zu stärken.

Neben der Ausländersozialberatung, die in den 90ern zur Migrationssozialberatung wurde und sich auch anderen Nationalitäten öffnen durfte, gab es andere zahlreiche Sonderdienste, die entweder zunächst in Selbsthilfe oder als Zusatzangebot installiert wurden wie etwa Flüchtlingsberatungsstellen und Aussiedlerberatungsstellen.

In den Neunzigern gewann der Blick auf differenzierte Lebenslagen in der sozialen Arbeit an Bedeutung. Intergenerative Konflikte, Fragen der Straffälligenhilfe und Unterstützungsangebote für von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen rückten in den Mittelpunkt. Regeldienste, die sich überfordert fühlten, und Menschen mit Migrationshintergrund, die präventive Angebote nicht annehmen konnten, führten zum Beginn der Debatte um interkulturelle Öffnung und der immer lauter gestellten Frage, ob die soziale Arbeit für die Einwanderungsgesellschaft richtig aufgestellt sei.

Mit der Debatte um das Zuwanderungsgesetz wurden die sozialen Dienste für Menschen mit Migrationshintergrund neu strukturiert: Neuzuwandernde werden künftig von den Migrationserstberatungsstellen (MEB) und den Jugendmigrationsdiensten (JMD) begleitet, während länger hier lebende Menschen vorrangig auf die Regeldienste zurückgreifen sollen.

Phasen der sozialen Arbeit mit Migranten (nach Hamburger, erweitert um Phase 5 und 6)

Phase	1955-1973	1973-1981	1981-1990	1991-1998	1998-2004	Seit 2005
Migrations-Typ	Anwerbung von „Gastarbeitern“, Unterschichtung, Fremdheit als fraglose Gewissheit	Familienzusammenführung, „Wohnbevölkerung“ Neue Einwanderung	Abwehr der „Einwanderung“ und sozialen Mobilität durch Ausländerfeindlichkeit	Rassismus und Gewalt gegen Migranten (Flüchtlinge, Aussiedler) Multikulturelle Gesellschaft	Gezielte Anwerbung Einbürgerung erleichtern Leitkultur	Zuwanderung gestalten Integration fördern und fordern
Konzept	Eingliederung in Bezug auf den Sozialrechtsstatus	Integration in Infrastruktur Bildung Wohnung	Differenzierung Remigration Subkulturelle Segregation -Assimilation	Interkulturelle Arbeit als Programm Re-Strukturierung sozialer Ungleichheit	Segregation verhindern Sprache fördern	Spracherwerb und Rechts-sicherheit stärken
Vorrangige Adressaten	Arbeiter im fremden Land	Familien, vor allem Kinder	Zielgruppen Frauen Kranke Arbeitslose Jugendliche	Deutsche und Ausländer, Arme, Alte	Menschen mit Migrationshintergrund, Zielgruppen	Differenzierung in Neuzuwandernde und „Bestandsausländer“
Praktische Perspektive	Situativ, alltägliche Notwendigkeiten	Perspektivisch/kompensatorisch	Widersprüchlich/partikularistisch	transformativ/regressiv	Kompensatorisch, präventiv	direktiv/präventiv Erfolg kontrollierend
Akteure, Träger der sozialen Arbeit	Wohlfahrtsverbände, Selbstorganisationen	Initiativgruppen für Kinder und Jugendliche	Ausländerbezogene Infrastruktur, Beiräte, Netzwerke, Vielfalt	„Regelversorgung als Postulat“	Interkulturelle Kompetenz und Öffnung als Programm für Regeldienste	MEB JMD Regeldienste Spez. Angebote

3. Zum Stand der Diskussion um interkulturelle Öffnung, interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Trainings

Mit der Anerkennung der Bundesrepublik Deutschland als Einwanderungsgesellschaft eng verknüpft ist die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass alle hier lebenden Menschen Zugang zu den sozialen Diensten haben und ihren Anliegen dort angemessen Rechnung getragen wird. **Es gilt also, Zugangsbarrieren abzubauen und die Mitarbeitenden so zu qualifizieren, dass sie kompetent auf die Anforderungen einer heterogenen Gesellschaft reagieren können.** Als „**Interkulturelle Öffnung**“ der sozialen Dienste wird dabei der notwendige Schritt bezeichnet, die Anerkennung der Einwanderungsgesellschaft institutionell nachzuvollziehen (z. B. Überprüfung des Leitbildes, der Personalstruktur, der Methoden etc.). „**interkulturelle Kompetenz**“ meint die dafür erforderliche persönliche und fachliche Voraussetzung der Mitarbeitenden. „Interkulturelle Trainings“, schließlich sind Schulungsmaßnahmen, um diese Voraussetzungen zu erwerben.

Diese Begriffe werden in der sozialpolitischen Diskussion zwar häufig verwendet, es besteht allerdings wenig Einigkeit bezüglich der Definition, Zielgruppe und Zielsetzung. In diesem Kapitel soll der aktuelle Diskussionsstand zusammengefasst werden.

3.1. Kultur als Zuschreibung

Erster Schritt auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung ist die Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff. Kultur kann nach W. Bühl¹³ definiert werden:

- **politisch**, begrenzt auf eine Nation
- **geografisch**, begrenzt auf eine Region (z. B.: Südostasien)
- **sprachlich**, begrenzt auf eine Sprachgemeinschaft (z. B.: anglophon)
- **geisteswissenschaftlich/kulturanthropologisch**, begrenzt auf ideen- und religionsgeschichtlich kompatible Gemeinschaften (z. B.: das christliche Abendland)
- **soziologisch**, begrenzt auf unterschiedliche Lebenswelten der Individuen (z. B.: Hip-Hop-Kids aus der Frankfurter Nordweststadt)

Während die ersten vier Varianten eher eine enge Definition des Kulturbegriffs vorgeben und für unsere Diskussion nicht weiterführend sind, erlaubt die soziologische Definition eine Weiterung, die davon ausgeht, dass „Kulturen im allgemeinen keine statischen und einheitlichen Gebilde darstellen, sondern ungeschlossen, prozesshaft und uneinheitlich sind. Die Grenzen der besonderen Lebensweise einer Gruppe oder einer Gesellschaft sind deshalb keineswegs eindeutig, sondern eher diffus. Kulturen sind für Veränderungen, Anpassungen und Überlagerungen offene Systeme.“¹⁴

Der Erziehungswissenschaftler Wolfgang Nieke beschreibt mit dem Begriff Kultur „die Gesamtheit der kollektiven Deutungsmuster einer Lebenswelt“ und führt aus: „Eine solche Definition von Kultur bindet das Gemeinwesen weder an eine Ethnie noch eine Nation noch eine Sprache. Die Grenzen zwischen

¹³ Bühl W.L.: Kulturwandel. Für eine dynamische Kulturosoziologie, Darmstadt 1987

¹⁴ Markus Biechele/ Rudolf Leiprecht: Interkulturelles Lernen durch erlebte Landeskunde. Ein Handbuch für Fortbildungsseminare mit Deutschlehrern aus mehreren Ländern, Goethe-Institut, München, o.J., S. 34

den Kulturen sind also nicht identisch mit Sprachgrenzen, Landesgrenzen oder Grenzen zwischen Völkern oder Volksgruppen. Innerhalb einer Nation, eines Staates gibt es viele verschiedene Kulturen im Sinne dieser Definition. Das wird meist mit Termini wie Teilkultur, Subkultur, Milieu oder Lebenswelt zu fassen gesucht. Neben diesen räumlichen und unräumlichen Unterteilungen von Lebenswelten innerhalb einer Staatsgesellschaft kommen auch Kulturen vor, die sich über Ländergrenzen hinweg erstrecken oder in räumlich voneinander entfernten Regionen parallel existieren. Eine komplexe Gesellschaft wie die Bundesrepublik besteht deshalb aus vielen Kulturen im Sinne dieser Definition.“¹⁵

„Deutschland wäre eine im strengen Sinne multikulturelle Gesellschaft auch dann, wenn zwischen Flensburg und Konstanz nur deutsche Menschen mit blonden Haaren und blauen Augen leben würden und kein einziger Zuwanderer. Der kulturelle Pluralismus einer modernen Gesellschaft hat seine Ursprünge in Reformation und Aufklärung, in Individualisierung und der langsamen, aber stetigen Umverteilung der Ressourcen (Bildung, Status, Positionen, Einkommen) zwischen den Geschlechtern. Fromme Pietisten im Nordschwarzwald oder in Wuppertal fühlen sich oft wie „Fremde im eigenen Land“; ihre Art zu glauben, ihre Art, Kinder zu erziehen, ist entwertet in einer Öffentlichkeit, der dies alles nicht mehr „heilig“ ist.“¹⁶

15 Wolfgang Nieke: Interkulturelle Erziehung und Bildung. Wertorientierung im Alltag, Opladen 1995

16 Warnfried Dettling: Fordern und fördern – integrationspolitische Aspekte bei der Reform des Sozialstaates. In: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis. Dokumentation einer Fachkonferenz, S. 31f, Hrsg.: Friedrich Ebert-Stiftung Berlin in Kooperation mit der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn und dem Modellprojekt „Transfer interkultureller Kompetenz“ des Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften, iaf Berlin, Berlin 2002

Stellen wir uns in der Logik des oben gezeichneten Bildes folgende (konstruierte) Situation vor:

In einer Beratungsstelle für Mädchen im Nordschwarzwald arbeitet eine junge Sozialarbeiterin, Anne, die frauenpolitisch engagiert ist. Am gleichen Tag führt sie zwei Beratungsgespräche: eines mit der 16-jährigen Farah aus einer tunesischen Familie, eines mit der gleichaltrigen Sarah aus einer deutschen Familie. Beide junge Frauen schildern folgendes Problem: sie dürfen abends nicht allein mit Gleichaltrigen ausgehen und auch tagsüber ist es nicht möglich, sich spontan mit Freundinnen zu treffen. Jungenfreundschaften sind ihnen verboten und beide sind mit der Vorstellung erzogen worden, dass Sex vor der Ehe unmöglich ist. Beide schildern ihre Elternhäuser als sehr religiös (die eine muslimisch, die andere streng pietistisch) und die damit verbundenen Moralvorstellungen und Verhaltensregeln machen es Farah und Sarah schwer, so zu leben, wie sie es sich altersgemäß wünschen. Es kommt immer wieder zu Konflikten mit den Eltern, die manchmal sogar in psychischer oder physischer Gewalt eskalieren. Gerade gestern abend wurde Sarah eingesperrt, als sie sich dem Verbot widersetzen wollte, auszugehen. Und Farah wurde von ihrem Vater angedroht, nach Tunesien zur Oma geschickt zu werden, wenn sie sich weiter so aufsässig verhalte. Farah und Sarah haben beide den Wunsch, ihre Familie zu verlassen und bitten um Aufnahme in eine Mädchenwohngruppe. Anne führt mit beiden mehrere Gespräche. Schließlich wird Farah in eine Wohngruppe für Mädchen aufgenommen, Sarah bleibt in der Familie.

*Vier Wochen später findet in der Beratungsstelle eine Supervisionssitzung statt, bei der Anne die Probleme von Farah vorstellt. Als besonders herausfordernd habe sie die **interkulturellen Situation** empfunden: die andere Religion, das Frauenbild, die starke Rolle des Vaters... Über Sarah spricht Anne nicht.*

Hier stellt sich sofort die Frage, warum Anne die Beratungssituation mit Farah als interkulturell erlebt hat, die mit Sarah jedoch nicht und wie sie zu dieser Wahrnehmung kommt. Man könnte sich darüber hinaus auch fragen, warum Farah nun in einer Mädchenwohngruppe lebt, Sarah aber nicht.

„Interkulturell' suggeriert oft (...), „dass Kultur die zentrale Differenzdimension sei, auf der die relevanten Unterschiede“ der KlientInnen „zu beschreiben, zu untersuchen und zu behandeln seien“ (Mecheril 2004; 376). Problematisch daran ist, „dass der Versuch, Unterschiede anzuerkennen, die Unterschiede immer schon voraussetzt“ (ebd.). Eine Situation ist nicht an sich ‚interkulturell‘, sondern wird dazu, wenn wir diese Deutungskategorie heranziehen. Und wenn es vorab entschieden ist, dass Kultur eine bzw. die zentrale Dimension ist, stellt sich die Frage: Habe ich als KlientIn überhaupt eine Chance, auch noch unter anderen Aspekten gesehen zu werden (vgl. Kalpaka 2004: 400f)? Diese kurzen Ausführungen lassen die Problematik erahnen, die darin liegt, wenn Praxissituationen per se als ‚interkulturell‘ definiert werden...“¹⁷

Franz Hamburger führt dazu aus: „Das größte Risiko für Kinder und Jugendliche „mit Migrationshintergrund“ ist, als solche identifiziert zu werden. Sie werden dabei als verschieden, „anders“ wahrgenommen, einer Kategorie zugeordnet und zukünftig nur noch – oder: vor allem – als Angehörige dieser Kategorie behandelt. Was immer sie tun – es wird im Zusammenhang des ihnen auferlegten Etiketts interpretiert.“¹⁸

Ingrid Gogolin, Franz Hamburger, Marianne Krüger-Potratz, Frank-Olaf Radtke, Birgit Rommelspacher und Albert Scherr sind einige der Autorinnen und Autoren, denen der Verdienst zukommt, sich kritisch mit dem „naiven Kulturalismus“ in der sozialen Arbeit auseinander gesetzt zu haben. Sie kritisieren die Tendenz, kulturelle Zuschreibungen kollektiv vorzunehmen, die erst zu den sozialen Problemen führen, die mit der Zuschreibung unterstellt werden. Dieser kulturalistische Blick führt dazu, dass z. B. in einer Beratungsstelle für Mädchen vermeintlich „typisch türkische“ Verhaltensweisen unterstellt werden, die nicht selten von den Jugendlichen tatsächlich übernommen werden, weil sie häufig damit konfrontiert sind und

¹⁷ Annita Kalpaka: „Hier wird Deutsch gesprochen“ – Unterschiede, die einen Unterschied machen. In: Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, 2006, S. 281

¹⁸ Franz Hamburger: Gefährdung durch gute Absichten. In: Kind Jugend JuG), Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz e.V., 3/02, S. 79f, Luchterhand, 2002

die BeraterInnen nicht „enttäuschen“ wollen („Sie wissen ja, wie es Mädchen in türkischen Familien geht!“). Hier wird also der Konflikt von Professionellen und Rat suchenden gleichermaßen auf die Dimension „Kultur“ reduziert, obwohl es sicher eine oder mehrere weitere Konfliktebenen gibt.

Gut gemeinte interkulturelle Trainings, die z. B. vermitteln wollen, wie der „typische Umgang der Orientalen mit der Zeit“ ist, sind ein weiteres Beispiel für diese Haltung. Daher fordern die KritikerInnen des „naiven Kulturalismus“ den Verzicht der sozialen Arbeit auf kulturalistische Deutungsmuster und plädieren für einen reflexiven Umgang mit tatsächlichen oder vermuteten Unterschieden, für eine Kultur der Auseinandersetzung statt des Verstehens.

© fux-
fotolia.com



Als Reaktion auf und teilweise Weiterentwicklung der Kritik am „naiven Kulturalismus“ ist die „Kritik des naiven Individualismus“ zu verstehen. Ihre VertreterInnen weisen darauf hin, dass „Individuen selbstbestimmungsfähige Einzelne sind, die ihr Selbst- und Weltverständnis in Auseinandersetzung mit kulturellen Vorgaben entwickeln, also diese nicht einfach übernehmen, sondern sich kulturelle Muster aktiv aneignen und diese transformieren.“¹⁹ Es zeigt sich die Notwendigkeit eines kritisch reflektierten Kulturbegriffs, der im Ansatz der Cultural Studies enthalten ist. Sie versuchen zu beschreiben, wie der Alltag von Menschen durch und mit Kultur definiert wird und welche Möglichkeiten sich daraus für gesellschaftliche Veränderungsprozesse ergeben. Stuart Hall spricht in diesem Zusammenhang von „hybriden Identitäten“, die jedoch „nicht auf einer freien Wahl oder Kombinationsmöglichkeit“ beruhen, sondern „immer von ganz bestimmten Strukturen eingeschränkt“ sind. Eine Kultur enthalte die ‚Landkarten der Bedeutung‘, welche die Dinge für ihre Mitglieder verstehbar mache.

Albert Scherr weist darauf hin, dass „mit dem Verweis auf die Notwendigkeit der Berücksichtigung kultureller Kontexte individueller Subjektivität also keine Spezialpädagogik für die Arbeit mit Migranten konturiert (ist), sondern eine für alle (sozial-)pädagogischen Prozesse konstitutive Bedingung“.²⁰

In diesen Denkmodellen von Kultur bleiben die einzelnen Menschen mit ihren Erfahrungen und ihrer Praxis sichtbar. Eine kulturelle Identität wird nach diesem Verständnis zu einer Lebensaufgabe, um die immer wieder neu individuell und kollektiv gerungen werden muss – von allen Menschen, gleichgültig ob sie der Mehrheit oder der Minderheit angehören.

„Individuen setzen sich mit sich und ihren Lebensbedingungen auseinander, definieren sich selbst und andere immer wieder neu, erarbeiten sich auf diese Weise eine Identität, indem sie ihre ‚Landkarte der Bedeutung‘ und das bereits angeeignete kulturelle Material den aktuellen Lebensbedingungen entsprechend umarbeiten.“²¹

Interkulturelles Lernen ist so immer eine Aufgabe aller Beteiligten, nicht nur der Menschen mit Migrationshintergrund.



19 Albert Scherr: Interkulturelle Bildung als Befähigung zu einem reflexiven Umgang mit kulturellen Einbettungen. In: Neue Praxis 2/2001, S. 350

20 Ebd., S. 351

21 Annita Kalpaka/Nora Rathzel: Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Leer 1990, S. 48

3.2. Interkulturelle Kompetenz ?!

Der Begriff der interkulturellen Kompetenz wird seit Mitte der neunziger Jahre in der Literatur verwendet und hat sich gegenüber anderen Termini, die zu Beginn der Diskussion gebräuchlich waren (wie z. B.: interkulturelle Kommunikationskompetenz, intercultural awareness, interkulturelle Effektivität), durchgesetzt. Dennoch wird er bis heute unterschiedlich verwandt und verstanden. Er wird in der Psychologie, der Pädagogik und der Sozialen Arbeit diskutiert. Der Strang, der im Rahmen von Management-Seminaren, vor allem von international tätigen Unternehmen als Diversity Management diskutiert wird, bleibt hier unberücksichtigt.

Einigkeit besteht darin, dass es sich bei interkultureller Kompetenz um ein ganzes Bündel von fachlichen und persönlichen Kompetenzen handelt, das immer Interaktions- und Kommunikationskompetenz einschließt. Schwierig wird es aber bereits bei der Frage, wer wie und wozu interkulturelle Kompetenz erwerben soll und wer NutznießerIn dieser Kompetenz sein soll:

- **Brauchen KollegInnen in der sozialen Arbeit interkulturelle Kompetenz ausschließlich für die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund oder für die Arbeit mit allen KlientInnen, unabhängig von Herkunft, Nationalität und sozialem Status?**
- **Ist der Erwerb interkultureller Kompetenz auch eine Aufgabe für KollegInnen mit Migrationshintergrund, die mit Deutschen arbeiten?**
- **Ist eigene Migrationserfahrung Grundvoraussetzung, um interkulturelle Kompetenz erwerben oder entwickeln zu können?**
- **Besitzen KollegInnen mit Migrationshintergrund per se interkulturelle Kompetenz?**
- **Handelt es sich bei interkultureller Kompetenz um eine Schlüsselqualifikation für die soziale Arbeit insgesamt?**

- **Ist interkulturelle Kompetenz eine Methode? Wie wird sie erworben und vermittelt? Umfasst sie soziale und persönliche Kompetenzen oder braucht es auch Fachwissen?**

Wolfgang Hinz-Rommel verknüpft Überlegungen zur interkulturellen Kompetenz mit der Forderung der Öffnung der sozialen Dienste. Interkulturelle Kompetenz versteht er als „die Fähigkeit, effektiv und erfolgreich mit Angehörigen verschiedener ethnischer Gruppen und in fremdkultureller Umgebung zu kommunizieren.“²²

Annita Kalpaka umgeht den Begriff der interkulturellen Kompetenz, indem sie von „kompetentem Handeln in der Einwanderungsgesellschaft“ spricht und damit deutlich macht, dass sie die Frage des Machtgefälles ständig mitdenkt. Sie plädiert dafür, die Reflexion der gesellschaftlichen und strukturellen Bedingungen, die kompetentes Handeln befördern oder verhindern können, in Lehre und Ausbildung zu thematisieren, um Misserfolgserfahrungen nicht als persönliches Versagen werten zu müssen. Für sie ist interkulturelle Kompetenz also keine einmal erlernbare und stets reproduzierbare Methode, sondern muss ständig weiterentwickelt werden. Ziel des Einsatzes von interkultureller Kompetenz sollte es sein, KlientInnen dabei zu unterstützen, weitestgehend selbstbestimmt in der Einwanderungsgesellschaft leben zu können.

Gari Pavkovic erweitert die Definition von Hinz-Rommel: „Interkulturelle Kompetenz ist die Sensibilisierung für Wahrnehmungs- und Veränderungsprozesse in der Interaktion mit Menschen, die eine andere Art des In-der-Welt-Seins haben als man selbst.“²³ Eine andere Art des In-der-Welt-Seins haben auch viele Menschen, die zur Mehrheitsgesellschaft gehören.

²² Wolfgang Hinz-Rommel: Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste. In: Klaus Barwig; Wolfgang Hinz-Rommel: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste, Freiburg/ Breisgau, 1995, S. 133

²³ Gari Pavkovic: Interkulturelle Beratungskompetenz. Ansätze für eine interkulturelle Theorie und Praxis in der Jugendhilfe. In: AGJ (Hrsg.): Interkulturelle Jugendhilfe in Deutschland. Deutscher Jugendhilfepreis 2000, Bonn 2000, S. 75

Lange/Pagels versuchen in ihrer Definition die Beschreibung von Kultur mit zu berücksichtigen, wenn sie formulieren: „Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, in ‚ethnifizierte Situationen des Alltagslebens‘ die kulturellen Zuschreibungen und Festlegungen aktiv und effektiv aufzulösen und sie in Situationen des offenen und gleichberechtigten ‚Konfliktmanagements‘ durch die Akteure selbst umzumünzen.“²⁴

Hildegard Simon-Hohm definiert interkulturelle Kompetenz als „komplexes Bündel von Kompetenzen, das Reflexionsvermögen und Handlungsfähigkeit in kulturellen Überschneidungssituationen ermöglicht. Interkulturelle Kompetenz umfasst ein Repertoire an kognitivem Wissen und individuellen, persönlichen Fähigkeiten. Interkulturelle Kompetenz bedeutet dieses Bündel von Teilkompetenzen in unterschiedlichem kulturellem Kontext situationsgerecht und professionell einzusetzen und mit ethischen Reflexionen verknüpfen zu können.“²⁵

Zu Recht verweist sie darauf, dass interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselqualifikation für alle gesellschaftlichen Bereiche – auch die privaten Beziehungen zueinander – darstellt, die alle Menschen im Zuwanderungsland Deutschland brauchen. Daher sei es Aufgabe aller Bildungs- und Ausbildungsstätten, sich dieser Aufgabe zu verpflichten. Da es täglich zu interkulturellen Begegnungen im Sinne der Cultural Studies kommt, sei der Boden dafür bereits bereitet.

Ziel jeder sozialen Arbeit muss es also sein, den Einzelfall mit all seinen unterschiedlichen Facetten und Zugehörigkeiten in den Blick zu nehmen. Dabei kann der Migrationshintergrund eine wichtige Facette, ein wichtiger Ansatz zum Verständnis von Problemen oder Konflikten sein, muss es aber nicht. Wichtig ist daher ebenso, scheinbar kulturell bedingte Konflikte zu ‚entkulturalisieren‘ bzw. zu ‚entethnisieren‘.

Eine so verstandene Auseinandersetzung mit den Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Menschen

mit Migrationshintergrund knüpft daher zunächst an den allgemein akzeptierten Grundsätzen professioneller Beratung an (Selbstreflexion, Empathie, Methodenvielfalt etc.) und versucht diese zielgruppenspezifisch auszuformulieren.

Zur interkulturellen Kompetenz gehört aber auch, Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigt in die Arbeit einzubeziehen, zum einen aus fachlichen Gründen (Sprachkompetenz, Kommunikationsstrukturen) wie auch aus Gründen der Repräsentanz

Es geht nicht nur um den Umgang mit Vielfalt, sondern um den Ausgleich von Ungleichheiten/Machtverhältnissen.

Annita Kalpaka konstatiert:

„Durch das Begriffspaar Kompetenz/Inkompetenz ist man geneigt, gesellschaftliche und institutionelle Begrenzungen des professionellen Handelns zu persönlichen Eigenschaften bzw. Defiziten von Professionellen umzudefinieren. Was heißt z. B. ‚interkulturell kompetentes Handeln‘, wenn ich als SozialarbeiterIn Flüchtlinge berate, die abgeschoben werden? Aus welcher Perspektive (des Innenministeriums, des Trägers, der KlientInnen?) wird meine Kompetenz in diesem Feld beurteilt und auf der Grundlage welcher Zielsetzung? Der Kompetenzbegriff erscheint deskriptiv, erweist sich aber oft als normativer Begriff, da er unklar lässt, wer nach welchen Kriterien entscheidet, was Kompetenz ist.“²⁶

Die oben ausgeführten Gedanken machen deutlich, dass interkulturelle Kompetenz alleine nicht ausreicht, wenn man das Ziel hat, die gleichberechtigte Teilhabe von Zugewanderten an den Diensten der Einrichtungen sicherzustellen. Der strukturelle Rahmen der Einrichtungen und der gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen interkulturell kompetentes Handeln stattfinden soll, muss mitgedacht werden.

24 Matthias Lange, Nils Pagels: Interkulturelle Kompetenz. In: IZA, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 1/2000, S.10ff

25 Hildegard Simon-Hohm: Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit. In: IZA 2/2002, S. 39

26 Annita Kalpaka: „Hier wird Deutsch gesprochen“, a.a.O., S. 267f

3.3. Interkulturelle Öffnung

Die Vorstellungen davon, wann eine Einrichtung als interkulturell geöffnet gilt und was mögliche Indikatoren dafür sein könnten, gehen weit auseinander. In einer Expertise fasst Dieter Filsinger die Diskussion wie folgt zusammen:

„Enge Interpretationen konzentrieren sich auf den Aspekt der Mehrsprachigkeit in den Diensten und Einrichtungen und auf Einstellung von Personal ausländischer Herkunft bzw. mit Migrationshintergrund; weitergehende Interpretationen sehen die Notwendigkeit einer Personal- und Organisationsentwicklung, die auch die Organisationskultur betrifft; weite Interpretationen begreifen interkulturelle Öffnung auch als städtisches bzw. sozialräumliches Gestaltungsprinzip bzw. gar als zivilgesellschaftliches Projekt. In den entwickeltsten Fällen wird die interkulturelle Öffnung als zentraler Bestandteil einer allgemeinen Qualitätspolitik bzw. des Qualitätsmanagements in der Jugendhilfe begriffen (Interkulturelle Kompetenz als Qualitätsstandard) bzw. als Bestandteil einer allgemeinen städtischen Integrationsstrategie (Interkulturelles Stadtmanagement als Querschnittsaufgabe bzw. als **Mainstream-Strategie**).²⁷

Welche Interpretation von welchem Träger gewählt wird und wie weit er die interkulturelle Öffnung vorantreiben will, wird nicht zuletzt abhängig sein von dem eigenen Leitbild, den zur Verfügung stehenden Mitteln und der Organisationskultur der Einrichtung.

Sicher ist, dass interkulturelle Öffnung niemals abgeschlossen sein wird, sondern ein **Prozess** ist, den Einrichtungen durchlaufen müssen, um ihre Angebote allen in dieser Gesellschaft lebenden Menschen zugänglich zu machen – immer wieder neu.

Dieser Prozess umfasst mehrere Ebenen, die gleichberechtigt entwickelt werden müssen:

- die strukturelle Ebene von Leitbildern, Konzepten, Selbstverständnis, Personalpolitik
- die fachliche Ebene von Fachwissen, Methoden, Reflexion der beruflichen Praxis, Aus-, Fort- und Weiterbildung
- die persönliche Ebene von Haltungen, Wertungen und Bewertungen

und der sich im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen abspielt und von diesen befördert oder behindert wird.

Die Komplexität des Themas weist Interkulturelle Öffnung als Leitungsaufgabe aus. Erfahrungen aus verschiedenen in den letzten Jahren durchgeführten Projekten zeigen, dass interkulturelle Öffnungsprozesse zwar auch als bottom-up-Prozesse mitgestaltet werden können, diese jedoch langwieriger und eher zum Scheitern verurteilt sind, als wenn sie top-down erfolgen, die Leitungsebene also von Anfang an einbezogen wird. Interkulturelle Öffnung ist also auch ein Thema der Organisations- und Personalentwicklung und kann mit ihren Instrumenten angegangen werden.

Dies gilt umso mehr, als dass es unabdingbar ist, dass Einrichtungen klären, welchem Leitbild sie sich in ihrer Arbeit verpflichtet fühlen und wie sie Integration definieren. Geht es um Assimilation, um Schaffung von etwas Neuem, um das Bewahren und Stützen von Parallelgesellschaften, um eine heterogene Gesellschaft, um individuelle, alltagspraktische Integration? Erschöpft sich diese im Spracherwerb und der Integration in den Arbeitsmarkt oder geht es nicht vielmehr auch darum, Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen?

Handschuck und Schröer verknüpfen die interkulturelle Öffnung mit der aktuellen Debatte um die moderne Verwaltungsreform und die Qualitätssicherung. Danach sind „Angehörige von Minderheitenkulturen in unserer Gesellschaft Kundinnen und Kunden sozialer Dienstleistungen. Wenn wir die Ziele verstärkter Kundenorientierung ernst nehmen, müssen Ange-

27 Dieter Filsinger: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Expertise im Auftrag der Regiestelle E&C der Stiftung SPL. Saarbrücken 2002

hörige von Minderheiten ebenso Berücksichtigung finden wie sie Teil konkreter Zielvereinbarungen und entsprechender Controllingverfahren sein werden.“²⁸

Hans Thierschs Paradigma von der lebensweltorientierten sozialen Arbeit stellt sicher, dass interkulturelle Öffnung nicht zu einer zusätzlichen, komplizierten Sonderaufgabe gemacht werden muss. Lebenswelt ist die Schnittstelle der subjektiven Bewältigungsmuster im Alltag und den objektiv gegebenen, historischen und gesellschaftlichen Strukturen. In der sozialen Arbeit geht es um die Fähigkeit, sich entlang des Umfelds der KlientInnen und der anstehenden Aufgaben jederzeit die notwendigen Informationen, Kenntnisse und Handlungsoptionen anzueignen.

Annedore Prengel nennt als zentrale Bildungsziele einer „Pädagogik der Vielfalt“ die Befähigung zur Selbstachtung und zur Anerkennung der Anderen in ihrer Verschiedenheit. Dieser Ansatz steht in der Tradition der sozialphilosophischen Entwürfe von Hegel, Kant und Mead sowie der kritischen Theorie Adornos und des herrschaftsfreien Diskurses bei Habermas. Er findet sich auch in der Fachliteratur in Kanada und Großbritannien wieder, die bereits in den Achtziger Jahren den engen Zusammenhang zwischen „multiculturalism and morality“ herstellt: „Multiculturalism is a moral concern...multiculturalism has to do how people of various cultural backgrounds are to be treated and how conflicts between people are to be resolved.“²⁹

3.4. Interkulturelle Trainings

Die Entwicklung interkultureller Trainingsprogramme geht im Wesentlichen auf die US-amerikanische Forschung zurück, die bereits in den sechziger Jahren der Frage nachging, weshalb Interaktionen mit Menschen anderer Herkunft häufig als problematisch und konfliktreich erlebt werden. Gleichzeitig suchten die beteiligten WissenschaftlerInnen nach Wegen, die Kommunikation zu erleichtern.

Zunächst orientiert an Fragen, die sich zur Beschulung und sozialen Arbeit von und mit ethnischen Minderheiten in den USA stellten³⁰, weitete sich die Forschung bald im Rahmen der Globalisierung auf den Bereich der weltweiten wirtschaftlichen Beziehungen aus³¹.

Im Fokus stand jeweils die Frage, was eigentlich am Anderen „anders“ ist und welche Kompetenzen zur Verständigung und zum erfolgreichen Umgang mit Angehörigen einer anderen Kultur notwendig sind. In „interkulturellen Trainings“ soll die Erkenntnis dieser Forschung didaktisch-methodisch ansprechend vermittelt werden und zu einer Verhaltensänderung des Einzelnen beitragen.

Der Begriff „Interkulturelles Training“ wird in Deutschland nicht nur für Veranstaltungen verwendet, die Handlungskompetenz Einzelner zum Ziel hat. Er ist nicht geschützt und wird daher in einer verwirrenden Vielfalt von Zielsetzungen, Inhalten, Methoden und Dauer verwendet. Nicht alle Ausschreibungen sind dazu geeignet, potentiellen InteressentInnen ein klares Bild davon zu vermitteln, was sie in der Veranstaltung erwartet und vor welchem theoretischen Hintergrund sie angeboten wird. Neben Informationsveranstaltungen zu Einzelthemen (z. B. Erziehungs-

28 Sabine Handschuck, Hubertus Schöer: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. In: IZA- Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, Heft 3/4/2000, S. 87

29 Wright, Ian; LaBar, Carola: Multiculturalism and morality. In: Shapson, Stan; D'Oyley, Vincent: Bilingual and Multicultural Education: Canadian Perspectives. Clevedon, GB, 1984, S.112

30 zum Beispiel: Fiedler, F.; Mitchell, T. und Triandis, H.: The culture assimilator: An approach to cross-cultural training, in: Journal of Applied Psychology 55, 1971 oder: Albert, R. D.: Mexican-American children in educational settings: research on children's and teacher's perception of behavior, in: Garcia, E.: The Mexican American child: Language, cognition and social development, Arizona State University, 1983

31 zum Beispiel: Hofstede, G.: Culture's consequences: International differences in work-related values, Beverly Hills 1980 oder: Bhawuk, D. P. S.: Leadership through relationship management: Using the theory of individualism and collectivism, in: Cushner, K.; Brislin, R. W.: Improving intercultural interactions, 1997

vorstellungen in zugewanderten Familien)³² finden sich Veranstaltungen, die Methodenkompetenz vermitteln wollen (z. B.: Elternarbeit mit Migranteltern) und solche, die vor allem als Reflektions- und Sensibilisierungsangebote (z. B.: Bilder, die wir uns machen) vorgestellt werden. Außerdem gibt es eine Vielzahl von Angeboten, die Elemente der Organisationsentwicklung oder eine Mischung aller hier skizzierten Typen beinhalten.

Interkulturelles Training könnte als Oberbegriff für alle Angebotsformen in der interkulturellen Bildungsarbeit bezeichnet werden, denn auch die Zielgruppen der Trainings sind sehr weit gefächert: viele richten sich explizit an deutsche Fachkräfte, nur wenige explizit an Fachkräfte mit Migrationshintergrund, manche an gemischte Gruppen. Interkulturelle Trainings, die im Bereich der Organisationsentwicklung angesiedelt sind, zielen in der Regel (auch) auf EntscheidungsträgerInnen als Teilnehmende und werden häufig als Inhouse-Angebote organisiert.

Die weitaus größte NutzerInnengruppe interkultureller Trainings in Deutschland sind deutsche Fachkräfte und Einrichtungen der sozialen Arbeit. In manchen Veranstaltungen treffen sich eher zufällig Menschen mit und ohne Migrationshintergrund; in einigen ist es explizit vorgesehen, dass sich Mehr- und Minderheitenangehörige treffen und dies zum Thema gemacht wird. Interkulturelle Trainings, die als politische Bildungs- und Empowerment-Arbeit aus der Minderheitenperspektive durchgeführt und methodisch gestaltet werden, sind zum Beispiel im Projekt HAKRA unter dem Dach des Antidiskriminierungsbüros Berlin Brandenburg zu finden.

Teilnehmende eines jeden Interkulturellen Trainings sollten sich vor der Anmeldung die Frage stellen, was sie mit der Teilnahme bezwecken: Wissenszuwachs, Methodenkompetenz, Selbstreflexion, Selbsterfahrung, Austausch im gleichen Arbeitsfeld oder arbeitsfeldübergreifend, strukturelle Veränderungen in der Einrichtung...

32 Bei diesem Titel drängt sich die Frage auf, ob die Anbieter a) davon ausgehen, dass Erziehungsvorstellungen in zugewanderten Familien immer gleich sind und b) Erziehungsvorstellungen in ansässigen Familien nicht reflexionsbedürftig sind.

Gegebenenfalls bietet es sich an, beim Träger und/oder den ReferentInnen genauer nachzufragen.

Organisationen aus der Migrationssozialarbeit, die im Bereich der interkulturellen Trainings tätig werden wollen, sollten vor Beginn der Arbeit zunächst ihr eigenes Verständnis von Kultur, Integration und interkultureller Kompetenz und interkultureller Öffnung reflektieren. Interkulturelle Trainings, die das Ziel haben, interkulturelle Öffnungsprozesse anzustoßen oder zu vertiefen, müssen nach Überzeugung der Verfasserin neben der Stärkung der persönlichen und fachlichen Kompetenz der Teilnehmenden immer auch die strukturelle Ebene der entsendenden Einrichtung sowie der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen im Blick haben und thematisieren.

Dazu sollen die nächsten Kapitel Anregung und praktische Hilfestellung geben.



4. Begleitung interkultureller Öffnungsprozesse durch MitarbeiterInnen von Migrationserstberatungsstellen (MEB)

4.1. Konzeptionelle Vorgaben und zeitliche Ressourcen der MEB

Das Konzept der MEB vom Dezember 2004 beschreibt als eine Aufgabe der MEB die „aktive Mitarbeit in kommunalen Netzwerken (ggf. auch Aktivierung von Netzwerken) sowie Mitwirkung bei der interkulturellen Öffnung/Vernetzung der Regeldienste und Verwaltungsbehörden.“

Nicht zufällig erscheint diese Aufgabe in dem Konzept an letzter Stelle der Aufgabenaufzählung: der Schwerpunkt der Tätigkeit der MEB soll in der bedarfsorientierten Einzelfallberatung liegen. So ist es auch nicht erstaunlich, dass dieses Handlungsfeld bisher in dem Konzept nicht näher beschrieben ist.

Die Auswertung der Statistik der paritätischen MEB macht deutlich, dass die Beraterinnen und Berater der paritätischen MEB bisher auch nur einen geringen Teil (zwischen 0-20 %) ihrer Arbeitszeit für diese Aufgabenstellung verwandt haben – der Durchschnitt lag bei ca. 7 %. Dafür gibt es gewiss mehrere Erklärungen:

- in der Aufbauphase der MEB stand vor allem die Umsetzung der bedarfsorientierten Einzelfallberatung, die Sicherung des Zugangs zur Zielgruppe sowie der Aufbau verlässlicher Kooperation mit ARGEN, Ausländerbehörden, Integrationskursträgern etc. in Vordergrund,
- es gibt kein klares Verständnis und keine klaren Vorgaben, welche konkreten Aufgaben die Mitwirkung bei der Interkulturellen Öffnung der Regeldienste umfassen können – und welche Zeitbudgets dem zuzurechnen sind,
- In der eigenen Prioritätensetzung kommt dem Thema keine besondere Bedeutung zu.

Das ist in gewisser Hinsicht erstaunlich. Denn aus den Schilderungen/Sachberichten der MEB ergibt sich eindeutig, dass diese teilweise noch Aufgaben wahrnehmen, die eigentlich von anderen Diensten bzw. Verwaltungsstellen wahrgenommen werden müssten. Beispielhaft sei hier nur das Erläutern/Übersetzen

oder Ausfüllen von Formularen oder Bescheiden genannt, die den Ratsuchenden von anderen Behörden oder Diensten ausgehändigt werden ohne die notwendigen Erläuterungen und Hilfen.

Die MEB erhalten aufgrund ihrer täglichen Beratungspraxis einen guten Überblick darüber, welche Institutionen in ihrer Stadt bedarfsgerechte Angebote für Migrantinnen und Migranten zur Verfügung stellen, welche nicht. Sie könnten daher ohne weiteres ein interkulturelles „Controlling“ durchführen.

Tatsächlich reagieren viele MEB auf diese Defizite vor Ort noch defensiv: sie übernehmen ein ums andere Mal solche „Übersetzungsaufgaben“ und entlasten damit die Regeldienste so, dass diese die Notwendigkeit interkultureller Öffnungsprozesse nicht einzusehen vermögen.

Eine wichtige Voraussetzung, um vor Ort interkulturelle Öffnungsprozesse bei der Verwaltung oder anderen sozialen Diensten anzustoßen besteht daher zunächst darin, klar darzulegen, (gegenüber den anderen Diensten, wie auch gegenüber den Ratsuchenden) welche Aufgaben man übernehmen kann, soll und will, und welche aber auch nicht! Nur so können die Migrationsdienste der Gefahr begegnen, dauerhaft als Lückenbüßer für mangelnde interkulturelle Ausrichtung anderer Dienste missbraucht zu werden und damit auch ungewollt dazu beizutragen, dass diese keine dringende Notwendigkeit zur interkulturellen Öffnung sehen.

Teilweise auch angestoßen durch den August 2007 verabschiedeten Nationalen Integrationsplan, der der weiteren interkulturellen Öffnung von öffentlichen und privaten Trägern zentrale Bedeutung zumisst, wird dieses Thema nunmehr bei vielen MEB Partner (etwa ARGEN, Ausländerbehörden etc.) verstärkt diskutiert, werden entsprechende Schulungsveranstaltungen angeboten.

Diese Chance sollten die MEB nutzen und sich konstruktiv in die Diskussion vor Ort einmischen und ihre Kompetenzen einbringen, indem sie:

- anhand der eigenen Beratungserfahrungen auswerten, welche relevanten Dienste/Verwaltungen bedarfsgerechte Angebote für MigrantInnen machen, welche nicht
- die sich daraus ergebenden Handlungsnotwendigkeiten nicht nur in der MEB, sondern im Verein/Organisation auch auf der Führungsebene diskutieren. Ziel: nicht nur der MEB Berater sieht Handlungsbedarf, sondern der Verein/Arbeitgeber. Dies ist wichtig, da in den kommunalen Vernetzungsstrukturen nicht immer der MEB Mitarbeiter, sondern häufig auch andere MitarbeiterInnen des Vereins vertreten sind.
- gegenüber den betroffenen Diensten/Verwaltungen, den sich aus ihrer Sicht ergebenden Handlungsbedarf aufzeigen bzw. diesen ggfs. im Netzwerk thematisieren.
- eigene Fortbildungsveranstaltungen zu dem Thema anbieten. Solche Fortbildungs- bzw. Impulsveranstaltungen werden insbesondere dann auf Interesse stoßen, wenn dies für die Teilnehmenden zukünftig zu einer Entlastung bei der Arbeit oder zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen kann. Dies setzt also die genaue Analyse der Situation sowie eine teilnehmerorientierte Planung der Veranstaltung voraus. Themen für solche Impulsveranstaltungen könnten etwa sein:
 - kulturspezifische Aspekte in Beratungsgesprächen
 - Fragen von Wahrnehmung und Bewertung
 - Umgang mit Mehrsprachigkeit/geringen Deutschkenntnissen
 - migrationsspezifische Unterstützungsangebote

- aufenthalts- bzw. sozialrechtliche Aspekte
- Migrationsgeschichte (konkret/regional)
- Austausch über Erwartungen an und Erfahrungen zu dem gegenseitigen Umgang
- Interkulturelle Trainings
- Infos zu verschiedenen Ländern/Religionen/Lebensentwürfen

Dass die bisher gültige Rahmenkonzeption für die MEB keine genaueren Aussagen dazu enthält, was die „Mitwirkung bei der interkulturellen Öffnung von Regeldiensten und öffentlicher Verwaltung“ beinhalten soll bietet den Beratungsstellen zunächst einmal die Möglichkeit, in aller Ruhe diskutieren, klären und erproben zu können, welche Aufgaben sie im Prozess der interkulturellen Öffnung von Regeldiensten sie übernehmen wollen und können. Diese Chance sollte genutzt werden.

Allerdings bürdet diese Aufgabe den Migrationsdiensten eine Verantwortung auf, die realistischerweise nicht von ihnen allein geleistet werden kann. Interkulturelle Öffnungsprozesse in Gang zu setzen und zu begleiten muss eine Aufgabe aller Einrichtungen sein und kann von außen lediglich angeregt, begleitet und unterstützt werden. Um sie mit Nachdruck einzufordern und mittelfristig umzusetzen braucht es politische Vorgaben, die sanften Druck ausüben und so Nachhaltigkeit einfordern.

Wichtig ist allerdings, dass die Migrationsdienste bei der Förderung der Interkulturellen Öffnung nicht „mit dem erhobenen Zeigefinger“ arbeiten, der für die Einnahme der Defizitperspektive stünde. Vielmehr gilt es, im Umgang mit den anderen Organisationen und Institutionen die Ressourcenperspektive einzunehmen, die vorhandene Kompetenzen sieht, verstärkt und weiterentwickelt. Dazu gehört ganz grundlegend der wertschätzende Umgang mit dem Gegenüber, der nicht verkennt, dass strukturelle Schwierigkeiten, die einer stärkeren Öffnung im Wege stehen (wie etwa hohe Fallzahlen, die „erledigt“ werden müssen und kaum Raum lassen für eine intensiver Beschäftigung

mit dem Einzelnen; fehlende Curricula für die Ausbildung; mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten etc.) gemeinsam in den Blick genommen werden müssen und nur gemeinsam eine Strukturveränderung erreicht werden kann.

Dass MEB hier nur im Zusammenspiel mit anderen Akteuren wirksam werden kann ergibt sich schon aus dem begrenzten Zeitbudget, welches den Migrationsdiensten für diese Aufgabe zur Verfügung steht.

Die aktuellen Überlegungen hinsichtlich einer Kapazitätsplanung für die MEB sehen vor, dass 70 % der Arbeitszeit für Einzelfallberatung und Sozialpädagogische Betreuung, 15 % für Mitarbeit in kommunalen Netzwerken zur Förderung eines bedarfsgerechten Integrationsförderangebotes sowie 15 % für die Mitwirkung bei der interkulturellen Öffnung der Regeldienste und Verwaltungen sowie für Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden sollen.

Neben der Frage der zur Verfügung stehenden Zeit stellt sich jedoch auch – und nicht weniger dringend – die Frage nach der Qualifikation der MitarbeiterInnen der Migrationsdienste für das Anleiten interkultureller Öffnungsprozesse. Viele der KollegInnen sind zweifelsfrei kompetente BeraterInnen in migrationsspezifischen Fragen. Sie verfügen in der Regel über Kenntnisse in mehreren Sprachen und haben häufig einen direkten Zugang zur Klientel über gemeinsame Lebens- und Migrationserfahrungen und den erlebten Minderheitenstatus. Das bedeutet aber noch nicht, dass sie damit per se interkulturell kompetent und in der Lage sind, interkulturelle Öffnungsprozesse zu gestalten.

Sich die eigenen Bilder von sich als Minderheitenangehörigem und den „Anderen“ als Mehrheitsangehörigen bewusst zu machen, sich Bewertungen transparent zu machen und ggfs. zu hinterfragen, sind eine wichtige Voraussetzung für jede MEB-MitarbeiterIn, der/die sich der interkulturellen Öffnung widmen möchte. Da interkulturelle Öffnung ein Prozess ist, der neben der strukturellen und fachlichen Ebene auch die der persönlichen Haltungen einschließt, ist es unerlässlich, sich seiner eigenen Haltung bewusst zu sein, bevor man ggfs. an der Haltung Anderer arbeiten möchte.

Wenn Migrationsdienste Angebote zur Unterstützung interkultureller Öffnungsprozesse machen möchten empfiehlt es sich, sich vorher als Organisation auf ein gemeinsames Verständnis von interkultureller Öffnung und interkultureller Kompetenz zu einigen sowie eigene Zeit und Fachressourcen zu kennen.

Auch sollte geklärt werden, für welche Handlungsfelder bzw. Organisationen konkret Angebote zur interkulturellen Öffnung gemacht werden können. Dieser Klärungsprozess sollte möglichst auch von Personen begleitet werden, die nicht selbst zur Einrichtung gehören und mit dem „Blick von außen“ schauen können.

Im folgenden Kapitel (4.2.) findet sich zunächst ein Vorschlag für ein zweitägiges Seminar als gemeinsamer Start für ein Team zur Klärung eigener Ressourcen als Träger von Migrationserstberatung. Es folgt ein Phasenmodell für die systematische Vorbereitung von Interkulturellen Trainings bei Dritten (4.3.) Diese sind als Anregungen zu verstehen und können/müssen je nach Einrichtung und Teilnehmendengruppe variiert werden. Sollten Teilnehmende anwesend sein, die nicht Deutsch als Erstsprache sprechen, ist darauf zu achten, Sprache als Machtinstrument zu thematisieren und Mehrsprachigkeit als Reichtum zu würdigen.

4.2. Seminarbeispiel: Klärung eigener Ressourcen als Träger von Migrationserstberatung

4.2.1. Organisatorisches

Teilnehmerzahl:

Es wird von einer TeilnehmerInnenzahl von **16-20 Personen** ausgegangen. Ist die Gruppe kleiner, verkürzen sich die Arbeitszeiten entsprechend. **Achtung:** Dieser Seminartyp eignet sich nicht für Gruppen, die 20 Personen überschreiten, da die Auswertung der Übungen zu langwierig wäre.

Dauer:

Das Seminar findet an zwei aufeinander folgenden Tagen statt, es dauert nach Abzug der Pausen 12 Stunden.

Materialbedarf:

- Overheadprojektor
- Flipchart mit mindestens 30 Bögen Papier
- Falls vorhanden: zwei Pinwände, sonst können die Wände benutzt werden (sofern sie mit Tesakrepp beklebt werden dürfen)
- Moderationskoffer mit Pinnadeln, Tesakrepp, verschiedenfarbigen Moderationskarten rund und rechteckig, 25 Filzstiften (Edding 500), flüssiger Kleber
- Arbeitsaufträge in Teilnehmeranzahl in Kopie, Aufträge als Flipcharts für den Hauptraum, ggfs. auch für AG-Räume
- Ausgewählte Publikationen des Veranstalters wie Leitbild, Konzeption, Werbeflyer etc. in Teilnehmeranzahl

Raumbedarf:

- ein Hauptraum mit viel Bewegungsfreiheit,
- zwei bis vier Räume für AGs.
- Getränke außerhalb des Raumes, z. B. im Flur, der Küche...

Im Hauptraum Stuhlkreis ohne Tische, gestaltete Mitte (Blumen, Schals, ...)

4.2.2. Die Zeitplanung

(ca.-Zeiten, da teilnehmerorientiert gearbeitet wird)

Tag 1:

9.00 Uhr:	Einführung, Vorstellung, Erwartungen an den Tag
9.30 Uhr:	Aufwärmübung
9.45 Uhr:	Input: Warum interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz?
10.45 Uhr:	Kaffeepause
11.15 Uhr:	Übung: Bedeutung der IKÖ für unsere Organisation – Selbstcheck in AGs
12.30 Uhr:	Mittagspause
14.00 Uhr:	Auswertung im Plenum
15.30 Uhr:	Kaffeepause
15.45 Uhr:	AG-Übung: Ressourcen unserer Organisation und Bedarfe der Regeldienste miteinander in Einklang bringen
17.00 Uhr:	Plenum: Blitzlicht zum Tag
17.15 Uhr:	Ende Tag 1

Tag 2:

9.00 Uhr:	Einführung in den Tag
9.15 Uhr:	Auswertung der Ressourcenübung im Plenum
10.45 Uhr:	Kaffeepause
11.15 Uhr:	Auswertung im Plenum
12.30 Uhr:	Mittagspause
14.00 Uhr:	walk and talk-Übung: Unterstützungsbedarf
14.30 Uhr:	Auswertung im Plenum
15.30 Uhr:	Kaffeepause
16.00 Uhr:	Vereinbarungen zur Weiterarbeit
16.45 Uhr:	feed-back und Abschied
17.00 Uhr:	Seminarende

4.2.3. Die Übungen

Übung: Erwartungen an den Tag

Kartenabfrage zur Vervollständigung der an einer Wandzeitung begonnenen Sätze:

Das Seminar war für mich erfolgreich, wenn (ich) morgen Nachmittag...
Das sollte hier nicht passieren...

Zeit für die Übung:

10 Minuten

Übung: Aufwärmübung

Hier bieten sich, je nach Gruppengröße und Vertrautheit der Gruppe miteinander, verschiedene Übungen an:

- **Soziometrie** (siehe Kapitel 5)
- **Identität der Zitrone** (siehe Kapitel 5)
- **Persönliche Wetterlage:** jedeR TeilnehmerIn benennt im Kreis ihre/seine persönliche Wetterlage bezogen auf das Seminarthema: sonnig, wolkenlos, stürmisch, neblig, bedeckt,...

Zeit für die Übung:

5 – max.15 Minuten

Übung: Bedeutung der IKÖ für meine Organisation – Selbstcheck

1. Wählen Sie aus drei verschiedenen Publikationen (vorzugsweise: Konzeption und/oder Leitbild, Werbeflyer und ggfs. Jahresbericht) eine aus, die Sie analysieren möchten.
2. Bilden Sie Kleingruppen zu je vier Personen analog der ausgesuchten Publikationen. Eine Person übernimmt die Aufgabe, mit den Augen der Zielgruppe (Neuzuwanderer, Flüchtling, Migrantin...) zu schauen.
3. Analysieren Sie das ausgewählte Produkt in Bezug auf Aussagen zur IKÖ:
 - a) Gibt es Aussagen zur IKÖ?
 - b) Falls ja: Stimmen Aussage und Realität Ihrer Meinung nach miteinander überein? Wenn nicht, warum nicht? (Es ist nicht erforderlich, dass die Gruppe sich einigt. Ist eine/einer der Auffassung, Aussage und Realität stimmten nicht miteinander überein, bitte festhalten!)
 - c) Falls nein: Formulieren Sie Aussagen, die zutreffend sind.

Halten Sie Ihre Ergebnisse auf Flipchart fest.

Bringen Sie Ihre Ergebnisse mit zurück ins Plenum.

Zeit für die Übung:

ohne Anleitung 60 Minuten

Übung: „Ressourcen des Migrationssozialdienstes und Bedarfe der Regeldienste in Einklang miteinander bringen.“

1. Bilden Sie Kleingruppen zu je vier Personen.
2. Tragen Sie gemeinsam zusammen:
 - Welche individuellen Ressourcen bringen Sie als MitarbeiterIn des Migrationssozialdienstes xy mit, um interkulturelle Öffnungsprozesse bei Dritten anzuregen? (ca. 15 Minuten)
 - Welche Ressourcen hat der Migrationssozialdienst als Organisation, um interkulturelle Öffnungsprozesse bei Dritten anzuregen? (ca. 15 Minuten)
3. Sammeln Sie:
 - Welche Bedarfe nach Unterstützung bei IKÖ kenne/vermute ich bei Regeldiensten in meiner Region? Wer könnte was gebrauchen? (ca. 20 Minuten)
4. Dokumentieren Sie die Ergebnisse auf Flipchartpapier und bringen Sie diese mit ins Plenum. (ca. 10 Minuten).

Zeit für die Übung:
ohne Anleitung 60 Minuten

Übung: Blitzlicht zum Tag

Alle Teilnehmenden äußern sich zu der von der Referentin gestellten Frage/Aufforderung, die lauten könnte:

„Wo stehen Sie jetzt in Bezug auf unser Thema?“

„Welche Fragen haben sich Ihnen heute neu gestellt?“

„Welche Anregungen und Erkenntnisse hat Ihnen der heutige Tag gebracht?“

die aber auch sehr offen formuliert werden kann, wie:

„Geben Sie bitte eine kurze Rückmeldung zum heutigen Tag.“

„Was möchten Sie am Ende des Tages noch loswerden?“



Übung: „Walk and Talk“

Suchen Sie sich **eine/n** GesprächspartnerIn Ihrer Wahl.

Gehen Sie 15 Minuten lang miteinander spazieren und tauschen Sie sich zu der Frage aus:

- Welche Unterstützung brauche ich, um IKÖ bei Dritten anstoßen zu können?

Notieren Sie die Ergebnisse lesbar auf Karten und kommen Sie bitte zurück ins Plenum.

Zeit für die Übung:
ohne Anleitung 15 Minuten.



© Vicente Torres – fotolia.com

4.3. Schlüsselfragen zur Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen zum Thema interkulturelle Öffnung

Dieses Phasenmodell ist als Anregung, z. B. für Migrationserstberatungsstellen, die interkulturelle Öffnungsprozesse begleiten möchten, zu verstehen. Es geht davon aus, dass die Begleitung interkultureller Öffnungsprozesse in der Organisation systematisch vorbereitet wird und anhand der entwickelten Qualitätsstandards weitergeführt wird.

Wir empfehlen daher die Einhaltung der vorgegebenen Phasen, da sie das strukturierte Vorbereiten erleichtern und systematisieren. Auch die Beantwortung der Schlüsselfragen und denen nach den damit verbundenen Ressourcen ist sinnvoll. Bezüglich der Qualitätsstandards werden sich – je nach Einrichtung – Abweichungen ergeben, die sich einerseits aus dem fachlichen Selbstverständnis als andererseits aus den eigenen Qualitätsansprüchen ableiten lassen. Wichtig ist, sich im Team auf Qualitätsstandards zu einigen und sie den potentiellen Auftraggebern transparent zu machen, damit diese wissen, was sie erwarten können.

Phase 1: Vorbereitung	Schlüsselfähigkeit/-fragen	Qualitätsstandard
Klärung der Ressourcen der Organisation MEB	gute Kontakte zu sozialen Einrichtungen in der Kommune/Region	existierendes Netzwerk
	geklärtes Zeitbudget	dokumentiert
	geklärter finanzieller Rahmen	dokumentiert
	aktuelles Material	dokumentiert
	motiviertes Personal	dokumentiert
	geklärte Aufgabenverteilung im Team	dokumentiert
Klärung individueller Ressourcen der MitarbeiterInnen	Unterstützung durch Leitung	dokumentiert
	Erkennen und Nutzen der persönlichen Stärken	formalisierte und nicht formalisierte Stärken sind bekannt
	Zeitbudget überblicken	dokumentiert
	Eigene Migrationserfahrung (?)	dokumentiert, reflektiert
Bedarfsanalyse	Eigene Motivation klären	reflektiert
	Vermittlungskompetenz überprüfen	prozessorientiert
	Was braucht der „Endverbraucher“?	Nutzerorientiert
	Was braucht der Träger?	Trägerorientiert
	Was braucht die Einrichtung?	Einrichtungsorientiert
	Kenntnis des Sozialraums	Mehrjährige Tätigkeit im Sozialraum
Benchmarking	Kenntnis der relevanten statistischen Materialien	Recherchekompetenz
	Kenntnis der Kommunikationskulturen im Sozialraum	Kommunikationskompetenz
	Welche Erfahrungen/Ergebnisse liegen im Sozialraum bereits vor?	Recherche- und Kommunikationskompetenz
	Wer bietet außer uns Begleitung bei IKÖ an (zu welchen Preisen, mit welchen Themen)?	"" "
Zielklärung meiner Organisation	Welche Erfahrungen gibt es in vergleichbaren Regionen?	"" "
	Welche Kooperationen sind sinnvoll?	"" "
	Was soll bis wann mit welchen Mitteln erreicht werden?	abgesprochener Rahmen
	Was können/wollen wir nicht leisten?	"" "
	Klärung konkreter Einzelziele	schriftliche Vereinbarung über Einzelziele im Team
	Klärung von Erfolgsindikatoren	schriftliche Vereinbarung über Erfolgskriterien im Team

Phase 2: Durchführung	Schlüsselfähigkeit/-fragen	Qualitätsstandard
Kontaktaufnahme zum potentiellen Auftraggeber	Beziehung zur Person/Organisation herstellen	Anlass aufgreifen
	Anerkennung der Fachkompetenz der GesprächspartnerInnen	Respektvoller Umgang mit den GesprächspartnerInnen
	Vorstellung von Angebotspalette	Schriftliches Angebot
Auftragsklärung	Ziele des Auftraggebers klären	Schriftliche Vereinbarung
	Abgleich mit eigenen Zielen	""
	Auftrag genau klären	""
	Aushandeln der Rahmenbedingungen (Tn-Zahl, Zeitrahmen, Material, Pausen, Ort, Rücktrittsrecht...)	""
	Rolle und Entscheidungsbefugnis der ReferentInnen	""
	Wer nimmt an der Veranstaltung teil? (alle? freiwillig oder verpflichtend? Vorgesetzte?)	""
	Vertraulichkeit vereinbaren	""
	Dokumentation und Verwertung klären	""
	Sicherung der Nachhaltigkeit	""
Vorbereitung	Ortsbesichtigung und ggfs. Hospitation der ReferentInnen in der zu begleitenden Einrichtung	Pünktlichkeit, Respekt, Einhaltung vereinbarter Zeitfenster
	Organigramm der Organisation einsehen (ggfs. selbst erstellen) mit: Hierarchien, Aufgaben	Dokumentation
	Leitbild/Konzeption durcharbeiten	Dokumentation
	Erstellen einer bedarfsorientierten Seminarkonzeption	Ausschreibung liegt vor Veranstaltungsbeginn vor
	Erarbeiten von Materialien und Hand-outs	Hand-outs für alle Teilnehmenden liegen zu Veranstaltungsbeginn vor
Durchführung	Erarbeiten eines feed-back-Bogens Teilnehmende	Feed-back-Bogen liegt bei Veranstaltungsende vor
	teilnehmerzentrierte Veranstaltungsbegleitung	Erwartungen und Beziehungen sind kurz nach Veranstaltungsbeginn geklärt
	Methodenvielfalt	Wechsel zwischen Input und Gruppenarbeit
		Selbsterfahrung ermöglichen
	Transfurmöglichkeiten eröffnen	Visualisierung von Prozessen
Feed-back zu Methoden und Inhalten	Festhalten von Ergebnissen/Fragen Persönliche Rückmeldung zum Veranstaltungsende	

Phase 3: Nachbereitung	Schlüsselfähigkeit/-fragen	Qualitätsstandard
Auswertung mit Auftraggeber	Wurden die Erwartungen des Teams und Einzelner erfüllt?	ausführliches Nachgespräch mit Auftraggeber
	Wie soll der Transfer in die eigene Einrichtung geleistet werden?	Handlungsempfehlungen aus der Nachbereitung
	Gibt es zusätzlichen Unterstützungsbedarf? (Was? Können wir ihn decken? Falls nein, wen empfehlen wir?)	Schriftliches Angebot oder Empfehlung eines anderen Anbieters
	Nachhaltigkeit unterstützen	Angebot eines Nachgesprächs (nach ca. 3 Monaten)
Auswertung in der eigenen Einrichtung	Kosten-/Nutzenanalyse	Angebot hat finanziellen und Prestigegewinn ergeben
	Entwicklungspotential (neue Themen, neue Kunden)	Überarbeitetes Konzept liegt vor
	Personalplanung	Dokumentation
Persönliche Auswertung	Habe ich die Teilnehmenden erreicht? Konnte eine Beziehung aufgebaut werden?	persönliche Zufriedenheit persönliche Glaubwürdigkeit
	Konnte die Haltung, die IKÖ zugrunde liegt, vermittelt werden?	Auswertung Feed-Back-Bogen und Nachgespräch
	Haben Konzeption, Inhalte und Methoden gepasst?	
	Was ist veränderungsbedürftig?	""

5. Materialien und Übungen zur interkulturellen Öffnung

Der Versuch, hier Materialien für die interkulturelle Bildungsarbeit zusammenzustellen, ist ein Wagnis. Denn alle, die Bildungsprozesse organisieren, wissen, dass es unerlässlich ist, die Methoden an der Zielgruppe, dem Thema und der persönlichen Stärke zu orientieren. Keine Gruppe ist gleich und nicht alle Teilnehmenden sprechen gleich auf einen Übungstyp an.

Wenn ich es dennoch wage, hier Übungen zusammenzustellen, weiß ich, dass ich mich angreifbar mache. Gleichzeitig geht es mir darum, Anregungen für den Start zu geben, die gerne modifiziert, differenziert oder völlig verändert werden können. Daher habe ich sie so genau wie möglich beschrieben. Zu jeder Übung gibt es eine Rubrik zur Vorbereitung, benötigtes Material, Durchführung, Arbeitsauftrag, Reflexion und benötigte Zeit. Die Zeitangaben orientieren sich an Gruppengrößen von maximal 16 Teilnehmenden. Ist die Gruppe größer, muss ggfs. mehr Zeit eingeplant werden oder die Methode variiert werden.

Von den hier zusammengestellten Übungen stammen einige ursprünglich aus dem Anne-Frank-Zentrum in Amsterdam, einige aus der Anti-Rassismus-Arbeit von Ralf-Erik Posselt in Villigst oder aus Quellen, die nicht wirklich nachzuvollziehen sind. Andere habe ich selbst entwickelt und zum Teil immer wieder modifiziert.

Ich möchte alle, die sich auf den Weg machen, dazu ermutigen, ihre eigene Kreativität zu nutzen und Formen zu finden, die ihnen persönlich angemessen sind. Für unerlässliche Elemente interkultureller Trainings halte ich neben dem oben bereits benannten Theoriediskurs die persönliche Auseinandersetzung von TrainerInnen und Teilnehmenden „mit allen Sinnen“ über:

- **mein eigenes Wertesystem**
- **meinen Kultur- und Integrationsbegriff**
- **Sprache als Machtmittel der Aus- und Eingrenzung**
- **meine eigenen Grenzen erkennen**
- **meine Rolle definieren**
- **meine Bereitschaft, mein Tun zu hinterfragen**

5.1. Übungen zur persönlichen Kompetenz

5.1.1. Übung: Stehen lernen im Sturm

1. Vorbereitung/benötigtes Material:

Für diese Übung ist ein großer Raum ohne Stühle erforderlich, in dem die Teilnehmenden sich aufstellen können, ohne sich gegenseitig zu behindern. Es sollte sichergestellt sein, dass während der Übung keine Störung von außen erfolgt.

2. Durchführung:

Der unter 3. gedruckte Arbeitsauftrag wird von den TrainerInnen vorgelesen. Anschließend betätigen sie sich als „Sturm“.

3. Arbeitsauftrag:

Wer interkulturelle Öffnungsprozesse begleiten will, braucht festen Grund unter den Füßen und eine stabile und gesicherte Position zum Thema. Einen festen, vielleicht auch einen flexiblen Stand – auch, wenn der Wind etwas stärker bläst – wünschen wir uns für unsere Arbeit. Dabei geht es auch um die Ganzheit von Körper und Geist.

Genau dies werden wir jetzt ausprobieren.

Stellen Sie sich alle im Raum so auf, dass keiner/keine den/die andere/anderen berührt. Stellen Sie sich fest hin, damit Sie auch ein Sturm nicht umblasen kann; versuchen Sie, einen guten Stand zu finden. Probieren Sie die Stabilität aus, damit Sie nicht umfallen, wenn ich gleich vorbeikomme und (den Sturm spielend) versuche, Sie umzuwerfen.

4. Reflexion:

Welche Erfahrungen haben wir mit dieser Übung mit uns selbst gemacht? Welche technischen Möglichkeiten haben wir, tatsächlich fest zu stehen? Ist es besser, den Körper stramm und starr zu halten oder empfiehlt es sich, beweglich zu sein? Wie verhält sich ein Baum, ein Grashalm, wenn der Sturm kommt? Können und wollen wir uns dem Sturm aussetzen? Wie verhalten sich eigentlich Körper und Geist zueinander?

5. Benötigte Zeit:

ca. 30 Minuten

5.1.2. Übung: Soziometrie

Soziometrische Übungen helfen Ihnen und den Teilnehmenden dabei, sich rasch einen Überblick über die Gruppe zu verschaffen. Die Gruppe erlebt sich als heterogen, die Einzelnen lernen sich sowohl in der Mehr- als auch Minderheitenposition kennen.

1. Vorbereitung/benötigtes Material:

Für diese Übung benötigen Sie Platz, z. B. das Innere eines Stuhlkreises, den Flur oder einen leeren Raum, da die Personen sich gut im Raum bewegen können sollten. Material ist nicht erforderlich.

2. Durchführung:

Sie bitten die Teilnehmenden, aufzustehen und sich bei den unten genannten Fragen den beiden Antworten (in der Regel: ich – ich nicht) zuzuordnen.

3. Arbeitsauftrag (hier besser: Fragestellung, kann variiert werden, hier nur Beispiele):

- a. Wer von Ihnen ist nicht in der Bundesrepublik Deutschland oder der Deutschen Demokratischen Republik geboren?
- b. Wer von Ihnen lebt heute nicht mehr in dem Land, in dem er/sie geboren wurde?
- c. Wer von Ihnen lebt heute noch (oder wieder) in der Gemeinde, in der er/sie geboren wurde?
- d. Wer von Ihnen hat längere Zeit im Ausland gelebt? (länger heißt: mehr als 6 Monate)
- e. Wer von Ihnen spricht im Alltag täglich mehr als eine Sprache?
- f. Wer von Ihnen arbeitet derzeit mit Menschen, die täglich mehr als eine Sprache sprechen?

Alternative:

Wer von Ihnen hat in Deutschland eine Ausbildung gemacht, wer im Ausland?

Wie lange Jahre sind Sie bereits im Beruf tätig?

(unter 1 Jahr, zwischen 1 und 5 Jahren, zwischen 5 und 10 Jahren, zwischen 10 und 20 Jahren, zwischen 20 und 30 Jahren, mehr als 30 Jahre)

Wer hat KollegInnen mit Migrationshintergrund in der Einrichtung? (keine, 1, 2, 3, 4,5, mehr als 5, nämlich...)

Welche Sprachen kommen in Ihrem beruflichen Alltag täglich vor?

Welche Möglichkeit des Dolmetschens gibt es an Ihrem Arbeitsplatz? (keine, über Freunde und Familienangehörige, die mitgebracht werden, Behördendolmetscher, muttersprachliche KollegInnen,...)

4. Reflexion:

Es ist sinnvoll, nach jeder Positionierung kurz nachzufragen, z. B.: Wo sind Sie geboren? Wo haben Sie im Ausland gelebt und warum? Welche Sprachen sprechen Sie? Dies dient einerseits dem besseren Kennen lernen der Teilnehmenden, andererseits ist es eine wichtige Hinführung auf das Thema. In Schulen und Behörden z. B. gibt es eine riesige Diskrepanz in den Erfahrungen der in der Regel deutschen KollegInnen einerseits und den SchülerInnen und „KundInnen“ andererseits, die oft einen Migrationshintergrund haben. Einsprachigkeit versus Mehrsprachigkeit etc.

5. Benötigte Zeit:

ca. 5 – 15 Minuten

5.1.3. Übung: Mein Lebensmantel hat viele Taschen

1. Vorbereitung/benötigtes Material:

Für diese Übung benötigen Sie Flipchart-Papier, dicke Filzstifte, Klebeband oder Nadeln und verschiedenfarbige Moderationskarten. Außerdem muss der Arbeitsauftrag für alle Teilnehmenden kopiert sein. Pro Arbeitsgruppe gibt es einen vorbereiteten Flip-Chart-Bogen, auf den Sie einen Mantel mit vielen Innen- und Außentaschen zeichnen.

2. Durchführung:

Die Gruppeneinteilung erfolgt frei nach Neigung der Teilnehmenden in Gruppen von zwischen 3 und maximal fünf Personen. Sollte die freiwillige Zuordnung zu Gruppen schwierig sein oder bevorzugen Sie als TrainerIn eine bestimmte Gruppeneinteilung (zum Beispiel: alle Abteilungsleitungen zusammen, Sachbearbeitungen zusammen, alle KollegInnen mit Migrationshintergrund gemeinsam oder getrennt...), kann diese mittels bunter Bonbons, Glassteine etc. vorgenommen werden nach dem Motto: gleiche Farbe – gleiche Gruppe.

3. Arbeitsauftrag:

Unser Umgang mit Anderen ist geprägt von Botschaften, die wir dazu von Kindheit an gehört und aufgenommen haben.

Stellen Sie sich vor, Sie tragen einen großen Mantel mit vielen Taschen. Manche Taschen kennen Sie sehr gut, Sie benutzen sie oft, von anderen wissen Sie vielleicht noch gar nichts oder benutzen sie ganz selten. Der Mantel ist ein Schutz, den Sie zum Leben brauchen. Er hält Sie warm, Sie können die Hände in den Taschen verstecken, mit dem Kragen das Gesicht verdecken...

Manchmal ist dieser Mantel aber auch eine Last. Einfach ablegen lässt er sich nicht, Sie müssen immer einen Platz für ihn finden.

In den Taschen Ihres Mantels sind Botschaften aus Ihrer Kindheit und Jugend – von Eltern, Großeltern, NachbarInnen, MitschülerInnen, LehrerInnen, FreundInnen, aus den Medien...

Diese Botschaften sind Warnungen, Verbote, aber auch Aufforderungen und Erlaubnisse.

Suchen Sie in den Taschen Ihres Lebensmantels nach solchen Botschaften zum Thema „Werte, die im Leben wichtig sind.“ Notieren Sie die, an die Sie sich erinnern, stichwortartig auf Karten.

Nehmen Sie sich dazu allein **10 Minuten Zeit**.

Danach treffen Sie sich in einer **Kleingruppe** von x Personen. Tauschen Sie sich über die Botschaften aus, an die Sie sich euch erinnern können.

Von wem kamen die Botschaften?

Sind sie noch bewusst da oder waren sie verschüttet?

Gibt es gleiche und unterschiedliche Botschaften?

In den Kleingruppen können neue Erinnerungen, die sich im Lauf des Gesprächs zeigen, auf Zetteln ergänzt werden.

Kleben Sie die Botschaften (die gleichen immer zusammen) an den Mantel, der in Ihrer Gruppe auf Papier aufgezeichnet ist.

In der Kleingruppe haben Sie **30 Minuten Zeit**, danach treffen wir uns in der großen Gruppe wieder.

4. Reflexion:

Im Plenum werden die Lebensmäntel vorgestellt und miteinander verglichen. Was ist gleich, was anders? Gab es innerhalb der Gruppe unterschiedliche Erfahrungen? Liegt das am Alter der Teilnehmenden, am Geschlecht, an der sozialen oder religiösen Herkunft? Welche Gefühle hatten wir bei dieser Übung? Gibt es Botschaften, die heute noch gültig sind, gibt es welche, die wir am liebsten vergessen möchten?

5. Benötigte Zeit:

Ca. 60 Minuten, ggfs. auch länger

5.1.4. Übung: Die Identität der Zitrone

Zitronen sehen alle gleich aus: gelb, schrumpelige Haut, mal mehr mal weniger saftig! Oder etwa doch nicht? Diese Übung eignet sich hervorragend dazu, wahrzunehmen, dass vermeintlich Gleiches sich bei genauerem Betrachten sehr unterschiedlich darstellt. Sie stammt aus der interkulturellen Pädagogik und kann alternativ auch mit Kartoffeln, Mandarinen, Orangen oder gekochten Eiern durchgeführt werden.

1. Vorbereitung/benötigtes Material:

Die Seminarleitung besorgt Zitronen in der Anzahl der Teilnehmenden (+ 2-5) und legt diese auf ein Tablett oder in einen Korb. Die Teilnehmenden benötigen einen Kugelschreiber und ein kleines Blatt Papier oder eine Moderationskarte. Der Arbeitsauftrag wird auf Flipchart geschrieben.

2. Durchführung:

Die Seminarleitung geht mit dem Tablett/Korb reihum und bittet die Teilnehmenden, sich eine Zitrone auszusuchen.

3. Arbeitsauftrag:

Nehmen Sie sich fünf Minuten Zeit, sich mit Ihrer Zitrone vertraut zu machen. Wählen Sie dabei die Sinne, die Sie am liebsten einsetzen: riechen, fühlen, sehen... Notieren Sie charakteristische Merkmale Ihrer Zitrone! Dazu haben Sie 5 Minuten Zeit.

4. Reflexion:

Wie ging es Ihnen mit dieser Übung? Welche Charakteristika haben Sie an Ihrer Zitrone feststellen können? Anschließend werden die Zitronen wieder eingesammelt, was in der Regel dazu führt, dass die meisten Teilnehmenden dies bedauern. Nach ca. zwei Minuten werden die Teilnehmenden dazu aufgefordert, aus dem Korb/dem Tablett „ihre“ Zitrone wieder herauszufinden – was in 99,9 % aller Versuche auch gelingt. Die Zitronen sollten den Teilnehmenden geschenkt werden, da sich im Laufe der Übung eine Beziehung entwickelt.

5. Benötigte Zeit:

ca. 20 Minuten

5.1.5. Übung: Polarisierungen

1. Vorbereitung/benötigte Materialien:

Sie brauchen für diese Übung einen großen Raum mit Bewegungsfreiheit. Weitere Materialien sind nicht notwendig.

2. Durchführung:

Sie bitten die Teilnehmenden, sich auf diese Übung einzulassen und nach Beendigung der Übung Still-schweigen über die erfahrenden Informationen zu bewahren.

3. Arbeitsauftrag:

Die Teilnehmenden stehen im Raum. Auf Zuruf teilen sie sich in folgende, sich gegenüberstehende Gruppen:

- SoziologInnen/ PädagogInnen (je nach Berufsgruppen, mit denen Sie gerade arbeiten)
- Frauen/Männer
- Deutsche/Nicht-Deutsche
- VegetarierInnen/Nicht-VegetarierInnen
- RaucherInnen/NichtraucherInnen
- FreizeitsportlerInnen/Nicht-FreizeitsportlerInnen
- MieterInnen/EigentümerInnen
- Konservative/Fortschrittliche
- Religiöse/nicht religiöse Menschen
- Gewerkschaftlich organisiert/nicht gewerkschaftlich organisiert
- Homosexuell/heterosexuell
- AutofahrerInnen/NutzerInnen öffentlicher Verkehrsmittel
- Individualreisende/Pauschalreisende

(usw).

4. Reflexion:

Bei jedem Durchgang wird die jeweils andere Gruppe aufgefordert, assoziativ zu benennen, was ihr zu der anderen Gruppe einfällt – und umgekehrt. Am Schluss wird im Plenum ausgewertet, wie es dem Einzelnen damit ging, andere zu etikettieren bzw. selbst etikettiert zu werden oder allein/in einer großen Gruppe zu stehen.

5. Benötigte Zeit:

ca. 30 Minuten

5.1.6. Übung: Kennenlern-Bingo

1. Vorbereitung/benötigtes Material:

Sie brauchen einen Raum mit viel Bewegungsfreiheit und Arbeitsaufträge in der Anzahl der Teilnehmenden. Die Teilnehmenden benötigen einen Stift und sonst nichts.

2. Durchführung und 3. Arbeitsauftrag:

Finden Sie jemanden, der/die...

... das gleiche Hobby hat	... im gleichen Jahr geboren wurde	... Ihre Augenfarbe hat	... Ihre Haarlänge hat	... im gleichen Monat Geburtstag hat
... genauso viele Geschwister hat	... keinen Fernseher besitzt	... eine Sprache spricht, die Sie nicht sprechen	... einen anderen Pass besitzt als Sie	... das gleiche Urlaubsziel hat
... den gleichen Lieblingsfilm hat	... die gleiche Lieblingsblume hat	... etwas Handgemachtes trägt	... den selben Sport treibt	... das gleiche Lieblingsessen hat
... das gleiche Hauptverkehrsmittel benutzt wie Sie	... in einem Land auf Urlaub war, das Sie nicht kennen	... ein Haustier hat	... AllergikerIn ist	... gerne im Garten arbeitet

4. Reflexion:

Wie ging es den Teilnehmenden mit dieser Übung? Was war spannend, was befremdlich? Wie entstand der Kontakt?

5. Benötigte Zeit:

ca. 30 Minuten

5.2. Übungen zur fachlichen Kompetenz

5.2.1. Übung: Interkulturelle Kompetenz/ interkulturelle Öffnung in unserer Einrichtung zeigt sich in...

1. Vorbereitung/benötigtes Material:

Alle Teilnehmenden brauchen eine Kopie des Arbeitsauftrags.

Analog der Anzahl der Kleingruppen sollten Gruppenräume zur Verfügung stehen.

Benötigtes Material: Flip-chart-Papier und dicke Filzstifte in mindestens zwei verschiedenen Farben für die Kleingruppen, Klebeband oder Nadeln für Pinwände im Plenum, ggfs. verschiedenfarbige Bonbons oder Glassteine in Gruppenstärke für die Gruppeneinteilung.

2. Durchführung:

Die Gruppeneinteilung erfolgt frei nach Neigung der Teilnehmenden in Gruppen von je drei Personen. Sollte die freiwillige Zuordnung zu Gruppen schwierig sein oder bevorzugen Sie als TrainerIn eine bestimmte Gruppeneinteilung (z. B.: alle Abteilungsleitungen zusammen, Sachbearbeitungen zusammen, alle KollegInnen mit Migrationshintergrund gemeinsam oder getrennt...), kann diese mittels bunter Bonbons, Glassteine etc. vorgenommen werden nach dem Motto: gleiche Farbe – gleiche Gruppe.

3. Arbeitsauftrag:

Denken Sie an Ihren Alltag in der Einrichtung. Erstellen Sie zunächst (in 10 Minuten) allein eine Liste von Dingen und Maßnahmen, die es bei Ihnen bereits gibt, um Ihre interkulturelle Haltung zu dokumentieren, hier zwei Beispiele:

Was?	Wie?	Warum?
Begrüßungsschild in mehreren Sprachen	Im Eingangsbereich der Einrichtung, von BesucherInnen geschrieben	<ul style="list-style-type: none">• Um BesucherInnen zu zeigen, dass sie willkommen sind,• um BesucherInnen und Bedienstete an unterschiedliche Schrift und Sprache heranzuführen
Interkulturelle Öffnung nach außen deutlich machen	Einstellung einer türkischsprachigen Kollegin	<ul style="list-style-type: none">• Um Zugang zu türkischen BesucherInnen zu haben, Sprachprobleme zu lösen...• Um in unserem Team die Vielfalt der Einwanderungsgesellschaft abzubilden

Tauschen Sie sich nun in Gruppen von drei Personen über Ihre Listen aus.

a) Besprechen Sie, für wie sinnvoll Sie diese Maßnahme halten und ob Ihnen Zweifel dazu kommen. Wenn ja, formulieren Sie diese für die KollegInnen so, dass sie sich diese an den Rand schreiben können.

b) Machen Sie Vorschläge, welche weiteren Maßnahmen Sie sich noch vorstellen könnten und halten Sie diese fest. Begründen Sie Ihre Vorschläge.

Dazu haben Sie insgesamt 30 Minuten Zeit, dann kommen Sie bitte zurück ins Plenum.

4. Reflexion:

Im Plenum stellen alle Gruppen ihre Ergebnisse vor. Gleiche Ideen/Anregungen werden geclustert, sodass sich abschließend ein Bild der Häufigkeit ergibt. Besonders interessant sind hier die Bedenken, die gegen einzelne Vorschläge geäußert werden. Woraus resultieren sie? Welche Position nehmen die anderen ein?

5. Benötigte Zeit:

ca. 70 – 90 Minuten

5.2.2. Übung: „Interkultureller Check“

1. Vorbereitung/benötigtes Material:

Alle Teilnehmenden brauchen eine Kopie des Arbeitsauftrags.

Analog der Anzahl der Kleingruppen sollten Gruppenräume zur Verfügung stehen.

Benötigtes Material: Flip-chart-Papier und dicke Filzstifte in mindestens zwei verschiedenen Farben für die Kleingruppen, Klebeband oder Nadeln für Pinwände im Plenum, ggfs. verschiedenfarbige Bonbons oder Glassteine in Gruppenstärke für die Gruppeneinteilung.

2. Durchführung:

Die Gruppeneinteilung erfolgt frei nach Neigung der Teilnehmenden in Gruppen von zwischen drei und maximal fünf Personen. Sollte die freiwillige Zuordnung zu Gruppen schwierig sein oder bevorzugen Sie als TrainerIn eine bestimmte Gruppeneinteilung (zum Beispiel: alle Abteilungsleitungen zusammen, Sachbearbeitungen zusammen, alle KollegInnen mit Migrationshintergrund gemeinsam oder getrennt...), kann diese mittels bunter Bonbons, Glassteine etc. vorgenommen werden nach dem Motto: gleiche Farbe – gleiche Gruppe.

3. Arbeitsauftrag:

Entwerfen Sie in 45 Minuten in Kleingruppen zu je x Personen eine

„Checkliste interkulturelle Öffnung“

mit mindestens fünf Fragen zu den Bereichen:

- Personal
- Leitung
- Organisatorisches
- Fort- und Weiterbildung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Konzeption/Leitbild

Notieren Sie Ihre Checkliste auf Flipchartpapier und bringen Sie diese ins Plenum mit.

4. Reflexion:

Die Auswertung im Plenum sollte nicht länger als 30 bis 45 Minuten dauern. Die Ergebnisse der Gruppen werden nacheinander deutlich sichtbar angebracht und von einem oder mehreren Gruppenmitgliedern vorgestellt. Nach der ersten Gruppe werden von den Folgegruppen lediglich Ergänzungen/Abweichungen vorgestellt, um Doppelungen zu vermeiden.

Wenn alle Gruppen berichtet haben, wird geklärt, ob die ganze Gruppe mit dem Ergebnis zufrieden ist und die Abweichungen visualisiert.

Anschließend wird der folgende Arbeitsauftrag erteilt, sofern es sich nicht um Teilnehmende aus einer einzigen Einrichtung handelt:

...und nehmen Sie sich jetzt 15 Minuten Zeit, diese Checkliste allein für

Ihre eigene Einrichtung

durchzugehen.

Notieren Sie Ihr Ergebnis auf einer Moderationskarte und nehmen Sie diese mit in Ihre Einrichtung, um die Diskussion im Haus zu beginnen oder fortzuführen.

5. Benötigte Zeit:

ca. 110 Minuten

5.2.3. Übung: Interkulturelle Kompetenz am konkreten Beispiel üben

1. Vorbereitung/benötigtes Material:

Alle Teilnehmenden brauchen eine Kopie des Arbeitsauftrags.

Analog der Anzahl der Kleingruppen sollten Gruppenräume zur Verfügung stehen.

Benötigtes Material: Flip-Chart-Papier und dicke Filzstifte in mindestens zwei verschiedenen Farben für die Kleingruppen, Klebeband oder Nadeln für Pinwände im Plenum, ggfs. verschiedenfarbige Bonbons oder Glassteine in Gruppenstärke für die Gruppeneinteilung.

2. Durchführung:

Die Gruppeneinteilung erfolgt frei nach Neigung der Teilnehmenden in Gruppen von zwischen drei und maximal fünf Personen. Sollte die freiwillige Zuordnung zu Gruppen schwierig sein oder bevorzugen Sie als TrainerIn eine bestimmte Gruppeneinteilung (zum Beispiel: alle Abteilungsleitungen zusammen, Sachbearbeitungen zusammen, alle KollegInnen mit Migrationshintergrund gemeinsam oder getrennt...), kann diese mittels bunter Bonbons, Glassteine etc. vorgenommen werden nach dem Motto: gleiche Farbe – gleiche Gruppe.

3. Arbeitsauftrag:

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einem Kindergarten im sozialen Brennpunkt. In Ihrer Gruppe sind 22 Kinder aus 16 verschiedenen Ländern. Die meisten Eltern sind eher bildungsfern und wohnen in Sozialwohnungen. Es gibt viele mehrfachbelastete Familien (Alkohol, Trennungen, ungesicherter Aufenthaltsstatus, Arbeitslosigkeit, Gewalt). Die meisten Eltern können sich im Alltag in einfachen Worten auf Deutsch verständigen, komplexe Zusammenhänge, wie z. B. Entwicklungsgespräche, sind schwierig. Die Elternkontakte sind bislang nicht sehr intensiv.

Heute bereiten Sie einen Elternabend vor, bei dem es darum geht, bei den Eltern um Unterstützung für Ihr Konzept der ganzheitlichen Sprachförderung zu

werben, an dem die Eltern durch ihr Sprachverhalten mitwirken sollten. Sie möchten deutlich machen, dass die Verkehrssprache in der Kita zwar Deutsch ist, dass Sie gleichzeitig jedoch großen Wert darauf legen, dass die Kinder ihre Mehrsprachigkeit als Gewinn erleben und alle Sprachen sprechen und pflegen. Deshalb fördern Sie in der Kita Mehrsprachigkeit und ermutigen die Kinder dazu, alle Sprachen zu entwickeln. Sie suchen Lesemütter und -väter, die den Kindern in unterschiedlichen Sprachen vorlesen oder Geschichten erzählen können, weil Sie davon überzeugt sind, dass es den Kindern gut tut, „Sprachbäder“ in verschiedenen Sprachen zu nehmen. Besonders wichtig ist Ihnen auch, dass die Kinder Zugang zu geschriebener Sprache finden.

Sie haben bereits häufiger Diskussionen mit Müttern und Vätern geführt, die nicht wollten, dass ihre Kinder in der Einrichtung Deutsch oder ihre Erstsprache sprechen. Viele Eltern haben erklärt, zu Hause mit den Kindern nur noch Deutsch zu sprechen, obwohl sie dies nicht richtig können. Einige bestehen darauf, dass ihre Kinder nur Kontakt zu deutschen Kindern haben und die Kita dafür Sorge tragen soll, dass nur Deutsch gesprochen wird. Andere wollen, dass ihr Kind nur mit Kindern der gleichen Erstsprache zusammen kommt, da es in der Schule ja noch früh genug Deutsch lernen könne.

Ihr Ziel ist es, den Eltern bewusst zu machen, dass der spätere Schulerfolg der Kinder abhängig ist von einer ganzheitlichen Sprachförderung, an der auch die Eltern beteiligt sind. Sie wollen die Eltern dazu gewinnen, sich mit Ihnen über das Thema Spracherziehung auseinander zu setzen und für Ihren pädagogischen Ansatz werben. Sie wissen, dass Sie auf die Eltern angewiesen sind, wenn Ihr Projekt erfolgreich sein soll.

Bitte bereiten Sie in den nächsten 60 Minuten einen Elternabend zum Thema „Ganzheitliche Sprachförderung im Kindergarten“ vor.

Erarbeiten Sie

- ein Konzept für einen Elternabend
- eine Einladung, die möglichst viele Eltern anspricht

- eine Aufgabenteilung, die Fähigkeiten der KollegInnen optimal nutzt.

Ein Gruppenmitglied sollte dabei in die Rolle eines Vaters/einer Mutter schlüpfen, der/die die fachlichen Überlegungen mit den Sorgen und Nöten aus Elternsicht anreichert.

Im Plenum werden Sie für die Vorstellung Ihres Gruppenergebnisses nicht mehr als 10 Minuten Zeit haben. Bedenken Sie dies bei der Arbeit und Dokumentation der Ergebnisse.

4. Reflexion:

Im Plenum werden die Ergebnisse vorgestellt und miteinander verglichen. Legen Sie besonderes Augenmerk auf die Fragen, die nicht im Konsens entschieden wurden. Warum? Welche Interessen waren prägend? Wer hat sich warum durchgesetzt?

5. Benötigte Zeit:

ca.100 Minuten



6. Positionen und Modelle im Paritätischen

6.1. Die Diskussion im Paritätischen

Der Paritätische Gesamtverband hat in mehreren Positionspapieren die Notwendigkeit einer weiteren interkulturellen Öffnung formuliert. Zuletzt ist hierzu in seinem Grundlagenpapier „Eckpunkte zur zukünftigen Migrations- und Integrationspolitik“ (2006) ausgeführt:

„Notwendig ist zukünftig eine größere Wandlungsfähigkeit und Reformbereitschaft, damit sich die gesellschaftliche Pluralität endlich auch in ihren Strukturen widerspiegelt. Entscheidend ist vor allem ein Wechsel in der Grundhaltung: Es gilt, ein gesellschaftliches Klima zu schaffen, in dem die gegebene gesellschaftliche Vielfalt, in dem die Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund mit ihren Potenzialen als Chance, und nicht als Bedrohung gesehen werden, in dem Gemeinsamkeiten in den Vordergrund gestellt werden ohne die Unterschiede und Probleme zu ignorieren und somit die ständige Unterscheidung zwischen Zugewanderten und Aufnahmegesellschaft überwunden wird.“

Diese Haltung muss sich konkret niederschlagen:

- in einer Politik, die mehr Pluralität fördert (z. B. Mehrsprachigkeit, Akzeptanz unterschiedlicher Lebensentwürfe, Zulassung von Moscheebauten) sowie
- in der interkulturellen Ausrichtung der Organisationen und Institutionen in der Gesellschaft.³³ Vielfalt muss sich auch in der Personalpolitik widerspiegeln.
- in der stärkeren Wahrnehmung und Anerkennung der Potentiale der Zugewanderten,
- in einem gleichberechtigten Dialog, einer stärkeren Einbeziehung von Migrantinnen und Migranten in die Gestaltung der Integrationspolitik. Damit sie sich stärker in den Prozess einbringen können, ist eine bessere

³³ Interkulturelle Öffnung bedeutet, Organisationen und Institutionen in die Lage zu versetzen, ihre bisherigen fachlichen Aufgaben auch unter den Bedingungen der Einwanderungsgesellschaft professionell zu gestalten, indem sie die mit der Einwanderung veränderten sozialen, kulturellen Gegebenheiten mit reflektieren.

Unterstützung der Migrantenorganisationen notwendig.“

In der „Agenda für eine rationale Zuwanderungs- und Integrationspolitik“ vom März 2001 des Paritätischen wird u. a. festgestellt:

„Für die Orientierung wie auch die Integration der Zugewanderten ist es ebenfalls wichtig, dass angemessene Angebote zur sozialen Beratung und Betreuung zur Verfügung stehen bzw. der Zugang zu sozialen Diensten insgesamt gewährleistet ist. Hierfür ist zunächst die stärkere interkulturelle Öffnung der Regeldienste unerlässlich. Diese betrifft alle Ebenen der verbandlichen Arbeit und alle in sie eingebundenen Akteure gleichermaßen: Fachkräfte, Leitungsebene, Kinder, Eltern, Einheimische Deutsche sowie ethnische Minderheiten. Dabei steht sowohl die Veränderung des Einzelnen, als auch die der Einrichtung im Mittelpunkt. Zu nennen sind hier insbesondere:

- die Überprüfung der Konzeption der eigenen Arbeit (u. a. Methoden, Zielgruppen)
- die Änderung der Personal- und Einstellungs politik (u. a. durch Abbau der formalen und informellen Einstellungshindernisse) mit dem Ziel der verstärkten Einstellung von Fachkräften mit Migrationshintergrund
- die Forcierung interkultureller Aus- und Fortbildungsangebote
- die Vernetzung von Migrationssozialdiensten und Regeldiensten
- die öffentliche Darstellung der eigenen Angebote (Sichtbarmachung des interkulturellen Konzeptes)“

Das Thema der interkulturellen Öffnung wird seit Jahren regelmäßig im Arbeitsfeld Migration, aber auch in den anderen Handlungsfeldern der sozialen Arbeit im Verband (Jugendsozialarbeit, Behindertenhilfe, Altenhilfe etc.) aufgegriffen und erörtert.

Zudem werden regelmäßig diesbezügliche Fortbildungen von Mitgliedsorganisationen, Bildungswer-

ken, Landesverbänden oder dem Gesamtverband angeboten.

Die Kooperation zwischen dem Bereich Migration und den anderen Handlungsfeldern im Verband wurde intensiviert.

Es konnten Modellprojekte, wie etwa das Projekt „Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe“ mit Unterstützung der Aktion Mensch im Paritätischen Bildungswerk BV begonnen werden.

Teilweise haben Landesverbände konkrete Leitlinien zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung im Verband verabschiedet. In der Anlage finden sich die diesbezüglichen Leitlinien des Landesverbandes Berlin

Auch das im Mai 2007 im Verband gegründete Forum der Migrantinnen und Migranten stellt einen Beitrag zu weiteren interkulturellen Öffnung des Verbandes dar. Das Forum bietet den ca. 100 dem Verband angeschlossenen Migrantenselbstorganisationen die Möglichkeit des Austausches, aber vor allem auch der verstärkten Wahrnehmung der Belange der Migrantenselbstorganisationen im Verband und in der Öffentlichkeit.

Im Rahmen der Umsetzung des Nationalen Integrationsplans hat sich auch der Paritätische verpflichtet, die interkulturelle Öffnung weiter voranzutreiben. Es sind daher in den einzelnen Handlungsfeldern der verbandlichen Arbeit in Zukunft weitere diesbezügliche Diskussionen und Aktivitäten geplant.

6.2. Modellhafte Ansätze unter dem Dach des Paritätischen

Unter dem Dach des Paritätischen gibt es eine große Zahl von Projekten, die sich im Bereich der interkulturellen Arbeit engagieren. Die anschließende Aufstellung einiger dieser Organisationen bzw. Projekte erhebt daher keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Alle Mitgliedsorganisationen, die im interkulturellen Bereich tätig sind und in künftigen Publikationen als modellhaft vorgestellt werden möchten, werden auch auf diesem Weg gebeten, ihr Wissen und ihre Kompetenz in die Diskussion einzubringen.

Ansprechpartner:

Harald Löhlein, Der Paritätische Gesamtverband, Oranienburgerstr. 13-14, 10178 Berlin, Tel.: 030-24 636 330, E-mail: fluechtlingshilfe@paritaet.org

Transfer interkultureller Kompetenz (TiK) der iaf Berlin e.V.

Das Modellprojekt TiK ist ein Projekt aus dem Arbeitsfeld interkulturelle Öffnung des Verbands binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. Neben dem Projekt TiK ist der Verband auch im Bereich der Jugendhilfe, insbesondere in Kitas und dem Übergang zur Grundschule tätig.

TiK hat in mehreren Städten Deutschlands konkrete Entwicklungsprozesse für die interkulturelle Öffnung auf den Weg gebracht. Die Idee war, Führungskräfte aus sozialen Diensten vor allem auf kommunaler Ebene Konzepte und Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, die es ihnen ermöglichen, ihre Einrichtungen auf die Einwanderungsgesellschaft einzustellen. Das Modellprojekt verfolgte daher mit einer Koppelung von Weiterbildung und Organisationsberatung einen innovativen Ansatz. Das Wissen der MitarbeiterInnen, das sie bei Weiterbildungen erwerben, sollte durch Organisationsentwicklung und Wissenstransfer auf die Institutionen als Ganzes übertragen werden und sie befähigen, den Bedürfnissen einer Einwanderungsgesellschaft gerecht zu werden.

Das Modellprojekt hat nicht nur für die interkulturelle Öffnung sozialer Dienste konzeptionelle Anstöße entwickelt, sondern auch für andere Bereiche der Verwaltung. Die Konferenzen und Fachgespräche, die während der Projektlaufzeit durchgeführt wurden, verfolgten zwei Ziele: den Prozess der interkulturellen Öffnung zu beschleunigen und zu optimieren und durch eine Vernetzung der Aktivitäten eine konzeptionelle Weiterentwicklung zu erreichen.

Nach Wahrnehmung der iaf Berlin hat das Projekt deutlich gemacht: es genügt nicht, die interkulturelle Öffnung zum politischen Thema zu machen. So werden öffentliche Institutionen nicht automatisch dazu befähigt, die notwendigen Integrationsprozesse effektiv zu steuern. Vielmehr muss es gelingen, erprobte und bewährte Konzeptionen organisationalen Lernens aufzugreifen und die fachlichen Kenntnisse der einzelnen Arbeitsgebiete den Anforderungen der Einwanderungsgesellschaft anzupassen.

Kontakt und Bezug des ausführlichen Materials:

Tatiana Lima Curvello
Projekt TiK
iaf Berlin
Oranienstr. 34
10999 Berlin
Tel.: 030-61 651 590
Fax: 030-61 651 598
e-mail: info@tik-iaf-berlin.de
www.tik-iaf-berlin.de

Informationen über weitere Aspekte interkultureller Öffnung über:

Kontakt:

Verband binationaler Familien und Partnerschaften,
iaf e.V.,
Ludolfusstr.2-4
60486 Frankfurt am Main
Tel.: 069-7 137 560
Fax: 069-7 075 092
www.verband-binationaler.de

Centrum für interkulturelle Gesundheitsförderung, Shefa e.V., Kiel

In seinem Projekt „Interkulturelle Kommunikation und Begegnung“ macht Shefa e.V. Angebote zur Prävention, Gesundheitsförderung und psychosozialer Beratung einschließlich Fortbildung in diesem Bereich in Schleswig-Holstein.

Kontakt:

Herr Sharif Rahim
Shefa e.V.
Jägerstr. 7
24143 Kiel
Tel.: 0431-7 303 844
E-mail: shefakiel@yahoo.de
www.shefakiel.de

Interkulturelle Begegnungsstätte e.V. Hamburg

die Interkulturelle Begegnungsstätte e.V. (IKB) in Hamburg führt seit zwei Jahren so genannte Diversity-Trainings – Umgang mit Vielfalt und Differenz“ durch. Das Angebot richtet sich vor allem an MultiplikatorInnen und MitarbeiterInnen aus Regeldiensten.

Kontakt:

Interkulturelle Begegnungsstätte e.V. - IKB
Rendsburger Str. 10
20359 Hamburg
Tel.: 040- 79 306 382
Fax: 040- 72 963 224
E-mail: Guclu@IKB-Frauen.de
www.IKB-Frauen.de

Gesundheitszentrum für Migrantinnen und Migranten (GfM) Köln

Das Gesundheitszentrum für Migrantinnen und Migranten wurde im Dezember 1995 als offene Beratungsstelle gegründet, in der inzwischen jährlich über 6.000 telefonische Beratungen von Beratenden muslimischen und jüdischen Glaubens gemeinsam durchgeführt werden. Neben Betroffenenberatung, Vermittlung an Selbsthilfegruppen und der ambulan-

ten Betreuung von psychisch behinderten Erwachsenen türkischer und russischer Herkunft gibt das GfM regelmäßig den „Kölner Gesundheitswegweiser für Migrantinnen und Migranten“ heraus.

Als Aufgaben im Bereich der interkulturellen Öffnung nimmt das GfM die Beratung von Kliniken, sozialen Diensten etc. sowie die Fort- und Weiterbildung deutscher Fachkräfte wahr. Thematischer Schwerpunkt ist die interkulturelle Öffnung der Gesundheitsdienste.

Kontakt:

Dr. Arif Ünal
Gesundheitszentrum für Migrantinnen und Migranten
Marsilstein 4-6
50676 Köln
Tel.: 0221-95 154 231

Verband für interkulturelle Arbeit – VIA

Erfahrungen mit interkulturellen Trainings in den Bereichen Gesundheit (Aids), Jobcenter, Polizei)

Kontakt:

Regionalverband Berlin Brandenburg e. V.
Petersburger Str. 92, 10247 Berlin
Tel.: 030-29 007 155
E-Mail: info@via-in-berlin.de

AKARSU

Erfahrungen mit interkulturellen Trainings und auch IKÖ-Begleitung im Gesundheitsbereich

Kontakt:

AKARSU
Bildung, Qualifizierung, Beschäftigung und Gesundheit e.V.
Oranienstr. 25, 10999 Berlin
Tel.: 030-61 676 930
E-Mail: info@akarsu-ev.de

Interkulturelles Beratungs- und Begegnungs-Centrum IBBC e.V.

c/o Haus des Älteren Bürgers
Werbellinstr. 42, 12053 Berlin
Tel.: 030-56 822 753
E-Mail: info@ibbc-berlin.de

Erfahrungen mit interkulturellen Trainings und IKÖ-Begleitung in einer Senioreneinrichtung

Lebenswelt gGmbH

Erfahrungen mit Fortbildungen zur interkulturellen Arbeit in der Jugendhilfe. Dem Verein ist auch ein eigenes Fortbildungsinstitut angeschlossen IBF GmbH – Institut für interkulturelle Beratung und Fortbildung.

Kontakt:

Lebenswelt gGmbH
Obentrautstr. 72 ,10963 Berlin
Ansprechpartner: Hartmut Darvin
Tel.: 030-616 229 849
E-Mail: info@lebenswelt-berlin.de

XENION

Psychosoziale Hilfen für politisch Verfolgte e.V.
Paulsenstr. 55-56 ,12163 Berlin
Tel: 030-3 232 933
E-Mail: info@xenion.org

Erfahrungen mit interkulturellen Trainings nach dem Konzept von Eine Welt der Vielfalt

Ansprechpartnerin:

Amelie von Griessenbeck

Verein für Bildung, Ausbildung, Förderung und Frauenprojekte (baff e.V.)

Maxstr. 61 a, 67059 Ludwigshafen

E-mail: baff-ev@gmx.de

Ansprechpartnerin:

Chris Ludwig

Tel: 0621-623 335

Erfahrungen aus der Arbeit mit interkulturell zusammengesetzten Teams / Umsetzung von Diversity Management

Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe im Paritätischen Bildungswerk BV, Frankfurt

Dieses Projekt hat sich das Ziel gesetzt, interkulturelle Öffnungsprozesse anzuregen und zu unterstützen in:

- Einrichtungen der Behindertenhilfe
- Selbstorganisationen der Behindertenhilfe
- MigrantInnenselbstorganisationen
- Frühförderstellen
- Integrativen Kindergärten etc.

Dazu bietet es Inhouse- und bundesweite Seminare an, Erstberatungen von Einrichtungen und Teams, berufliche Fort- und Weiterbildung über einen Zertifikatskurs „Interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Öffnung“ sowie Erfahrungsaustausch und Vernetzung von Behinderten- und Migrantenselbstorganisationen.

Kontakt:

Sabine Kriechhammer-Yägmur

Projekt „Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe“

Paritätisches Bildungswerk BV

Heinrich-Hoffmann-Str.3

60528 Frankfurt am Main

Tel.: 069-6 706 283

Fax: 069-6 706 203

E-mail: sabine.kriechhammer-yagmur@paritaet.org

www.ikb.paritaet.org

Migrationsspezifische Drogen- und Suchtberatung

findet im Drogen-/Suchtberatungszentrum der STEP in Hannover über den Einsatz russisch- und arabischsprachiger BeraterInnen statt. Laut Informationen der Fachkräfte dort ist ein Drittel der Drogenszene in Hannover russischsprachig.

Die Drogenberatungsstelle (DROBS) Cloppenburg mit mehr als 50 % russischsprachiger Klientel setzt für die Streetwork im ländlichen Raum sowie für die Elternarbeit ebenfalls russischsprachige MitarbeiterInnen ein.

Kontakt:

Anna Popoff

DROBS Cloppenburg

Eschstr.31a

49661 Cloppenburg

Tel.: 04471-46 86

7. Literatur- und Materialempfehlungen

7.1. Methoden und Inhalte für interkulturelle Trainings

AK Interkulturelles Lernen im Diakonischen Werk Württemberg, Migration und Ökumene:

(zu beziehen über: DW Württemberg, Abtlg. Migration und Ökumene, Heilbronner Str. 180, 70191 Stuttgart) Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung, Stuttgart 2001

Dieser Arbeitsordner ist ein „Muss“ für alle, die in interkulturelle Trainings einsteigen. Er enthält neben einem fundierten theoretischen Überblick sorgfältig recherchiertes vielfältiges Übungsmaterial für unterschiedliche Zielgruppen. Die Übungsanleitungen sind ausführlich, selbsterklärend und enthalten realistische Zeitangaben. Vorschläge für die Vorbereitung und inhaltliche Durchführung von Trainings geben Orientierungshilfen. Zusätzlich wird auf weiterführende Literatur verwiesen.

Bundeszentrale für politische Bildung: Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung, Bonn 1998

Da bereits 1998 erschienen, ist diese Publikation allein heute nicht mehr dazu geeignet, sich über den aktuellen Stand der Debatte zu informieren. Sie fokussiert auf interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule und enthält hervorragende Übungsbeispiele und Anregungen, die ab Sekundarstufe 1 eingesetzt werden können. Besonders empfehlenswert: das ausführliche Glossar und die umfangreiche Materialliste.

DGB-Bildungswerk e.V. Bereich Migration und Qualifizierung (Hrsg.):

Fit und kompetent – für eine interkulturelle Zukunft! Konfliktlösungen im interkulturellen Kontext. Beispiele aus Verwaltungen und öffentlichen Betrieben, Düsseldorf 2004

Diese Broschüre enthält nach einer kurzen Abhandlung über den Kulturbegriff zahlreiche Beispiele für interkulturelle Konflikte in der Arbeitswelt und bietet Methoden an, diese Konflikte konstruktiv anzugehen.

Elverich, Gabi; Kalpaka, Annita; Reindlmeier, Karin (Hrsg.):

Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. IKO-Verlag für interkulturelle Kommunikation, Frankfurt am Main, 2006

Das Buch gibt MultiplikatorInnen aus der interkulturellen und antirassistischen Bildungsarbeit Anregungen für ihr pädagogisches Handeln und bietet Reflexionskategorien und –fragen an, die sich gegen den „interkulturellen Mainstream“ wenden und zu mehr Selbstreflexion ermutigen.

7.2. Theoretische Grundlagen zu Kultur, interkultureller Öffnung und interkultureller Kompetenz

Berger, Peter; Luckmann, Thomas:

Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit, Fischer, Frankfurt am Main 1980

Freise, Josef:

Interkulturelle Soziale Arbeit. Theoretische Grundlagen – Handlungsansätze. Wochenschau-Verlag Schwalbach/Ts., 2005

Gaitanidis, Stefan:

Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Jugend- und Sozialarbeit. In: Sozialmagazin, 28. Jg., Nr. 3/2003

Handshuck, Sabine; Schröer, Hubertus:

Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen, in: Neue Praxis, Heft 5/2002, S. 511-521

Hinz-Rommel, Wolfgang:

Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit, Campus, Münster 1994

Kalpaka, Annita:

Von Elefanten auf Bäumen. Kompetentes pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft – Anforderungen, Überforderungen, Chancen. In: Forum für Kinder- und Jugendarbeit, Heft 4/98

Kriechhammer-Yağmur, Sabine:

Es geht um Haltungen, nicht um Methoden. Ergebnisse des Projekts „Interkulturelle Öffnung der Kinder- und Jugendhilfe“, Frankfurt 2002

Herausgeber und Bezug über: Der Paritätische GV, Oranienburger Str. 13-14, 10178 Berlin

Lange, Matthias; Pagels, Nils; (Hrsg.: Stadt Göttingen):

Interkulturelle Kompetenz in Kommunalverwaltung und Gemeinwesenarbeit. Dokumentation eines kommunalen Workshops der Stadt Göttingen, 30.9. und 1.10.1999

Luhmann, Niklas:

Kultur als historischer Begriff, in: Luhmann, Niklas: Gesellschaftsstruktur und Semantik. Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft, Suhrkamp, Frankfurt am Main, 1995

Mecheril, Paul:

Beratung in der Migrationsgesellschaft. Paradigmen einer pädagogischen Handlungsform. In: Treichler/Cyrus (2004), S. 371-387

Mecheril, Paul:

Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-) Zugehörigkeiten. Münster 2003

Paritätisches Bildungswerk Bremen (Hrsg.):

Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil für pädagogische und soziale Arbeit. Dokumentation eines Fachtages am 18.6.1998, Bremen, 1998

Scherr, Albert:

Interkulturelle Bildung als Befähigung zu einem reflexiven Umgang mit kulturellen Einbettungen, in: neue praxis 4/2001

Schroer, Hubertus:

Interkulturelle Öffnung und Diversity Management, Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, hrsg. von: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V., www.zwh.de

TiK – Transfer interkultureller Kompetenz:

(zu beziehen über: TiK, Tatiana Lima Curvello, Oranienstr. 34, 10999 Berlin)

- „Interkulturell Öffnung“ als Integrationsstrategie für die Verwaltung, Berlin 2001
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis, Berlin 2002
- Interkulturelles Wissen und Handeln, Berlin 2003

Treichler, Andreas/Cyrus, Norbert:

Handbuch Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Frankfurt am Main, 2004

Verein für Kommunalwissenschaften:

Diversity-orientierte Prozesse im Gemeinwesen: Integration von Migrantinnen und Migranten auf kommunaler Ebene und die Rolle der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin 2008

7.3. Evaluation interkultureller Trainings

Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen (Hrsg.):

Interkulturelle und antirassistische Trainings auf dem Prüfstand. Evaluationskonzepte und Ergebnisse, Sölingen 2002

Diese Dokumentation der Tagung des Landeszentrums für Zuwanderung NRW im Januar 2002 in Bonn stellt vor, wie unterschiedlich interkulturelle Trainings evaluiert werden können. Wie erhebt man Wirkung und Nachhaltigkeit, wie pädagogische Effektivität? Oder geht es vielmehr darum, Organisation, Konzeption, Methodik und Didaktik einer Veranstaltung zu bewerten? Besonders empfehlenswert: Der Beitrag von Sarah Schumacher zu „Chancen und Grenzen antirassistischer Bildungsarbeit-Fragen zur Reflexion von Konzepten antirassistischer Erwachsenenbildung“.

7.4. Literatur zu ausgewählten Themen

a) Migrationsgeschichte

Überblick:

Beier-de Haan, Rosmarie (herausgegeben für das Deutsche Historische Museum):

Zuwanderungsland Deutschland. Migrationen 1500-2005 Museumsausgabe über: Deutsches Historisches Museum, Berlin (ISBN 3-86102-136-6) oder Buchhandelsausgabe: Edition Minerva Hermann Farnung, Wolfratshausen 2005 (ISBN 3-938832-02-9)

Motte, Jan; Ohliger, Rainer, von Oswald, Anne (Hrsg.): 50 Jahre Bundesrepublik – 50 Jahre Einwanderung. Nachkriegsgeschichte als Migrationsgeschichte, Campus, Frankfurt/New York 1999

Aktuelle Entwicklungen:

Bundesministerium des Innern:

Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, Dez. 2007 Kostenlos zu beziehen bei: BAMF, Referat 220, Frankenstr. 210, 90461 Nürnberg, E-Mail: info@bamf.de

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration:

7. Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer, Dez. 2007, www.integrationsbeauftragte.de

b) Rassismus

Hall, Stuart:

Rassismus und kulturelle Identität in: Ausgewählte Schriften, Band 2, Argument, Hamburg 1994

Hall, Stuart; Höller, C.:

Ein Gefüge von Einschränkungen. In: Engelmann, Jan (Hrsg.): Die kleinen Unterschiede, Campus, Frankfurt/New York 1999

Memmi, Albert:

Rassismus, EVA, Frankfurt am Main, 1987

Rommelspacher, Birgit:

Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht, Berlin 1995

Terkessidis, Mark:

Die Banalität des Rassismus. Migranten der zweiten Generation entwickeln eine neue Perspektive, Bielefeld, 2004

c) Organisationsentwicklung

Fischer, Veronika; Springer, Monika; Zacharaki, Joanna: Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung. Wochenschau-Verlag 2005

7.5. Filme zum Einsatz in Trainings

Filme sind ein ideales Medium, mit dem Inputs zu interkulturellen Themen vertieft werden können.

Das DGB-Bildungswerk, Migration und Qualifizierung, bietet einen kostenfreien Filmverleih sowie eine umfassende, wenn auch nicht ganz aktuelle und vollständige, thematisch gegliederte Liste geeigneter Filme mit Kurzinhaltsangabe an. Weitere Informationen über: www.migration-online.de/filmverleih

oder:

DGB Bildungswerk – Migration und Qualifizierung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211-4301188
E-mail: migration@dgb-bildungswerk.de

Folgende Filme – die (noch) nicht in den DGB-Listen zu finden sind – empfehle ich zusätzlich für die Arbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen. Sie eignen sich nicht für den Einsatz in Veranstaltungen mit Kindern unter 14 Jahren.

Akin, Fatih: Wir haben vergessen, zurückzukehren. Deutschland 2000, Dokumentarfilm, 59 Minuten

Wir begleiten Akin auf seiner Suche nach den Wurzeln seiner Familie: von Hamburg-Altona, wo er geboren wurde, über Istanbul in die Kleinstadt Filyos am Schwarzen Meer, dem Geburtsort seines Vaters. Dieser war zusammen mit seinen Geschwistern in den 60er Jahren nach Deutschland gekommen. Anhand der unterschiedlichen Lebensentwürfe der Geschwister werden 40 Jah-

re Migrationsgeschichte lebendig. Der Film eignet sich hervorragend als Einstieg zu den Themen Migrationsgeschichte und Migrationsbiografien.

Akin, Fatih: Im Juli.

Deutschland 1999/2000, Spielfilm, 124 Minuten

Dieses Road-Movie, in dem es unter anderem um interkulturelle Kommunikation geht, eignet sich eher zum Einsatz im Abendprogramm einer mehrtägigen Veranstaltung als thematischer Tagesausklang.

Akin, Fatih: Kurz und schmerzlos.

Deutschland 1997/1998, Spielfilm, 100 Minuten

Dieser Spielfilm erzählt schonungslos die Geschichte des Erwachsenwerdens dreier Freunde mit Migrationshintergrund zwischen Freundschaft, Sexualität und Kriminalität. Er eignet sich insbesondere für die Arbeit mit (männlichen) Jugendlichen in Schulen und Betrieben, da er zu kontroversen Debatten einlädt und dazu zwingt, Position zu beziehen.

Akin, Fatih: Solino.

Deutschland 2001/2002, Spielfilm, 124 Minuten

Der Film erzählt die Geschichte einer italienischen Familie, die in den 60er Jahren in Duisburg die erste italienische Pizzeria eröffnet. Ineinander verwoben werden Migrationsgeschichte und die persönliche Entwicklung der beiden Söhne, die für sich unterschiedliche Lebenswege wählen (müssen). Aufgrund der Länge des Films empfehle ich den Einsatz im Abendprogramm einer mehrtägigen Veranstaltung mit anschließendem zwanglosen und nicht moderierten Austausch.

Vetter, Marcus Attila: Mein Vater, der Türke.

Deutschland 2006, Dokumentarfilm, 90 Minuten

Der Regisseur macht sich auf den Weg in die Türkei, um seinen Vater kennen zu lernen, der in den 60er Jahren als Gastarbeiter nach Stuttgart kam, seine Mutter jedoch noch vor der Geburt verließ. Dieser Dokumentarfilm verknüpft eine sehr persönliche Familiengeschichte mit Migrationserfahrungen und unterschiedlichen Wert-, Rollen- und Moralvorstellungen in Deutschland und der Türkei in den 60er Jahren.

Wendler, Hauke: Abgetaucht. Illegal in Deutschland. Deutschland 2006, Reportage, 45 Minuten

Diese Reportage zeigt eindrucksvoll die Lebenswirklichkeit von Menschen, die ohne Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland leben. Sie eignet sich als Einstieg in das Thema „Leben ohne Papiere in Deutschland“ als eine Facette unterschiedlicher Lebensentwürfe von Menschen mit Migrationshintergrund.

7.6. Links zu ausgewählten Organisationen, die interkulturelle Trainings anbieten

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Anne-Frank-Zentrum, Berlin

www.annefrank.de

Deutsches Institut für Rassismusforschung

www.dir-info.de

DGB-Bildungswerk

www.dgb-bildungswerk.de

HAKRA im Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin Brandenburg

www.adnb.de

IDA e.V.

www.idaev.de

www.ida-nrw.de

Paritätisches Bildungswerk BV

www.bildungswerk.paritaet.org

Phoenix e.V.

www.phoenix-ev.de

SOS Rassismus

www.sos-rassismus.de

Transfer interkulturelle Kompetenz (tik)

www.tik-iaf-berlin.de

Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.

www.verband-binationaler.de

Anlage: IKÖ Erklärung LV Berlin

Leitlinien zur interkulturellen Öffnung¹ des PARITÄTISCHEN Berlin

I. Grundpositionen und Ziele der interkulturellen Öffnung des PARITÄTISCHEN

Der PARITÄTISCHE geht in seiner Arbeit von einem modernen Gesellschaftsverständnis aus, in dem Pluralität und Vielfalt der Lebenswelten Normalität sind. Erfahrungen, Kompetenzen und Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund bieten Chancen und Potentiale, von denen die gesamte Gesellschaft profitieren kann. Zugleich stellen uns Pluralität und Vielfalt der Lebenswelten vor neue Aufgaben, die nur gemeinsam bewältigt werden können.

Als wichtige Organisation in der Bürgergesellschaft wirkt der Verband an der Gestaltung einer pluralistischen und toleranten Gesellschaft mit. Der Verband setzt sich für gleiche Rechte aller Bürger ein und wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung. Konkret setzt er diese Ziele durch die Einflussnahme auf sozialpolitische Entwicklungen und die Anpassung sozialer Dienstleistungen an die durch Zuwanderung veränderten neuen Bedarfe und Anforderungen um.

Der Verband hat die Aufgabe, in seinem Bereich dafür zu sorgen, dass Einrichtungen der Jugendhilfe, der Altenhilfe, gesundheitliche, soziale und Familien unterstützende Versorgungssysteme, Selbst- und Nachbarschaftshilfen, sowie bürgerschaftliches Engagement von allen Teilen der Bevölkerung gleichermaßen genutzt werden können. Die zur Zeit noch bestehenden Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere auch für bildungsferne, sozial und wirtschaftlich benachteiligte Bevölkerungsgruppen müssen von den Einrichtungen dieser oben genannten Versorgungssysteme überwunden werden. Die Angebote und Leistungen der Einrichtungen des Verbandes sind allen Menschen gleichermaßen zugänglich zu machen.

Der Verband setzt sich dafür ein, Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Organisationen an seinen verbandlichen Strukturen zu beteiligen und ihre vielfältigen Kompetenzen und Ressourcen zu nutzen. Gemeinsam mit ihnen arbeitet der Verband an Lösungen gesellschaftlicher Aufgaben. Damit stärkt der Verband den Zusammenhalt und trägt zum Abbau sozialer, struktureller und institutioneller Diskriminierung bei.

Ziel der interkulturellen Öffnung des PARITÄTISCHEN ist die Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für alle Bevölkerungsgruppen zu allen Ebenen der Wohlfahrtspflege.

¹ Interkulturelle Öffnung bezeichnet die Anpassung, bzw. die Ausrichtung von Institutionen auf die Anforderungen der Einwanderungsgesellschaft. Dabei ist das Handeln von Verwaltungen und Institutionen sozialer Dienste nach außen und innen so zu gestalten, dass folgende Prinzipien erfüllt werden:
- chancengleicher Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu allen Leistungen;
- bedarfs- und zielgruppengerechte Versorgung mit Dienstleistungen;
- nachvollziehbare Legitimierung von belastenden Verwaltungsverfahren.
(Definition AK Interkulturelle Öffnung im Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen)

II. Empfehlungen für den PARITÄTISCHEN und seine Mitglieder zur interkulturellen Arbeit

Zur Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu allen Einrichtungen der Wohlfahrtspflege und zur Umsetzung der Zielgruppenorientierung werden spezifische Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund für alle Fachbereiche des PARITÄTISCHEN² ermittelt. Leistungen und Angebote für die einzelnen Fachbereiche werden entsprechend modifiziert und umgesetzt.

Interkulturell orientierte Arbeit ist integraler Bestandteil der Arbeit des Verbandes und seiner Mitgliedsorganisationen. Der PARITÄTISCHE wirkt darauf hin, dass in den Einrichtungen seiner Mitgliedsorganisationen der Umgang mit Mehrsprachigkeit (mutter- und mehrsprachige Angebote, der Einsatz von Sprachmittlern etc.) verbindlich geregelt wird.

Interkulturell orientierte Arbeit bemisst sich daran, wie kultursensibel Mitarbeiter/innen mit ihrem Klientel umgehen können. Der PARITÄTISCHE trägt dazu bei, dass interkulturelle Kompetenz³ im Verband und in den Einrichtungen seiner Mitgliedsorganisation entwickelt werden kann.

Bei Stellenbesetzungen werden neben der fachlichen Qualifikation interkulturelle Kompetenz und Migrationshintergrund berücksichtigt. Ziel der Personalplanung im Verband und seinen Mitgliedsorganisationen ist eine multikulturelle Zusammensetzung der Mitarbeiterteams.

- Der Verband berücksichtigt bei seinen Fortbildungen aktuelle Kenntnisse und Methoden der interkulturellen Arbeit und der Antidiskriminierungsarbeit und empfiehlt dies auch seinen Mitgliedern.
- Der PARITÄTISCHE empfiehlt seinen Mitgliedern, sich aktiv gegen Diskriminierungen einzusetzen und vorhandene Institutionen und Instrumente gegen Diskriminierung dabei zu nutzen.
- Die interkulturelle Ausrichtung des Verbandes wird durch seine Öffentlichkeitsarbeit und durch seine Mitarbeiter/innen präsentiert.
- Der Verband empfiehlt seinen Mitgliedsorganisationen in der Umsetzung dieser Leitlinien mit den Einrichtungen der Migrationssozialarbeit und den Migrantenorganisationen zusammen zu arbeiten und diese Kooperation verbindlich zu regeln.

Berlin, im Dezember 2006

Fachgruppe ImmigrantInnen- und Flüchtlingsprojekte

² Kindertagesstätten, Jugendhilfe, Familie, Frauen, Mädchen, Ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Migrationssozialarbeit, Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten, Gleichgeschlechtliche und andere Lebensweisen, Suchtkrankenhilfe, Psychiatrische Versorgung, Pflegebedürftige Menschen in Heimen, AIDS-Hilfen, Gesundheitsförderung, Hospize, Krankenhäuser, Nachbarschaftszentren und Selbsthilfekontaktstellen, Internationale Kooperation.

³ Mit interkultureller Kompetenz wird ein professionelles Handeln verstanden, das auf profundem Wissen zu Migrationsbiografien, rechtlichen und soziokulturellen Rahmenbedingungen für Menschen mit Migrationshintergrund basiert. Es schließt die Fähigkeit ein, stereotype Bilder vom „Fremden“ und die Macht- und Dominanzstrukturen in dieser Gesellschaft zu reflektieren, um im Ergebnis die tatsächlichen Unterschiede in den Lebenslagen zu erkennen und darauf fachlich kompetent und kultursensibel zu reagieren.

Die Autorin



Sabine Kriechhammer-Yağmur, Jahrgang 1957, lebt in Frankfurt am Main.

Nach dem Studium der Erziehungswissenschaften arbeitete sie als Diplom-Pädagogin mit Schwerpunkt interkulturelle Erwachsenenbildung in folgenden Funktionen und Bereichen:

- 1984-1989 Landesgeschäftsführerin Hessen des Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.
- 1989-1998 Bundesgeschäftsführerin des Verbands binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.
- 1998-2000 Leiterin des transnationalen EU-Projekts: Die Rolle der Migrantin im Integrationsprozess beim Paritätischen Wohlfahrtsverband
- 2000 Vorbereitung einer transnationalen EU-Konferenz: „Richtungsweisende Aktionen von MigrantInnenselbstorganisationen zur Überwindung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ im Paritätischen Wohlfahrtsverbans
- 2001-2003: Leiterin des Projekts „Interkulturelle Öffnung der Kinder- und Jugendhilfe“ im Paritätischen Wohlfahrtsverband
- seit 1.1.2003: Bildungsreferentin im Paritätischen Bildungswerk BV für interkulturelle Themen
- seit 1.1.2004: Leiterin des Projekts „Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe“ im Paritätischen Bildungswerk BV

Seit 1984 ist sie haupt- und freiberuflich tätig als Referentin zu interkulturellen Fragen

Kontakt:

Sabine Kriechhammer-Yağmur

Paritätisches Bildungswerk BV

Heinrich-Hoffmann-Str.3

60528 Frankfurt am Main

Tel.: 069-6706283

e-mail: sabine.kriechhammer-yagmur@paritaet.org