



Arbeiterwohlfahrt
**Bezirksverband
Niederrhein e.V.**
Lützowstraße 32 · 45141 Essen

Telefon: 02 01 / 31 05 - 202
Telefax: 02 01 / 31 05 - 276
info@awo-niederrhein.de
www.awo-nr.de

Von der Theorie zur Praxis

Interkulturelle Öffnung der sozialen Regeldienste

Wie es geht...

Warum es sich lohnt...

Wie es gelingt...

Ein Handbuch der Projektgruppe Migration

des Bezirksvorstandes der

AWO Bezirksverband Niederrhein e.V.

Impressum

Herausgeber
AWO Bezirksverband Niederrhein e.V.
Lützowstr. 32
45141 Essen
Tel: 02 01 / 31 05 – 0
Fax: 02 01 / 31 05 – 276
info@awo-niederrhein.de
www.awo-nr.de
Vorsitzender: Paul Saatkamp
Geschäftsführer: Erwin Knebel

Verantwortlich
Karla Brennecke-Roos

Druck, Satz und Layout
AWO Bezirksverband Niederrhein e.V.

1. Auflage
Mai 2007

PS: Um Sätze wie diesen „Sie sind Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen für Migranten und Migrantinnen.“ zu vermeiden, haben wir uns entschieden – wie fast alle deutschen Zeitungen – auf die Aneinanderreihung männlicher und weiblicher Bezeichnungen zu verzichten. Wenn im Folgenden also z.B. von „Migranten“ die Rede ist, sind auch immer die Migrantinnen mit gemeint.

Inhalt

	Seite
Interkulturelle Öffnung lohnt sich	
▪ Vorwort	4
Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft	
▪ Beschluss der Bundeskonferenz	7
Von der Ausnahme zur Regel	
▪ Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen	9
Den Blick richten, die Begriffe schärfen	
▪ Interkulturelle Orientierung	13
▪ Interkulturelle Öffnung	14
▪ Interkulturelle Kompetenz	15
Von der Idee zur Umsetzung Stellungnahme des Arbeitskreises Tageseinrichtungen für Kinder	
▪ Interkulturelle Öffnung in Tageseinrichtungen der AWO	16
Aus der Praxis	
Vom Auftrag zur Zielsetzung	
▪ Interkulturelles Leitbild Integrations gGmbH Duisburg	21
▪ Interkulturelle Qualitätskriterien Integrations gGmbH Duisburg	22
Arbeit im Projekt	
▪ Offene Ganztags-Angebote Mönchengladbach	23
Hilfen beim Spracherwerb	
▪ Kindertageseinrichtungen Bezirksverband in Monheim	25
Aufsuchende Arbeit	
▪ IMUS-Projekt Bezirksjugendwerk Essen	28
Arbeit in multiethnischen Teams	
▪ Tagesgruppe Ingenhammshof in Duisburg-Marxloh	31
Qualität sichern und festschreiben	
▪ Sozialpädagogische Familienhilfe Duisburg	33
Konflikte aussprechen und ansprechen	
▪ Interkulturelle Seniorenbegegnung Düsseldorf	35
Ehrenamtlichkeit leben	
▪ AWO Ortsverein International Duisburg-Marxloh	38
Die Notwendigkeit fachlicher Unterstützung	
▪ Betreutes wohnen für Deutsche und Migranten in MG-Rheydt	40
Anhang	42
▪ Mitwirkende	
▪ Adressen	

Vorwort

Interkulturelle Öffnung lohnt sich

Stellen Sie sich vor: Hassan C. besucht eine Suchtberatungsstelle der AWO so selbstverständlich wie Hans K. In der Begegnungsstätte üben Frauen Tänze aus Anatolien ein, die sie zur Geburtstagsfeier für die Besucher im Treff aufführen. Unter ihnen ist auch Hilde K. Stellen Sie sich vor: In einer Kindertagesgruppe zielt ein Wandteppich den Raum, ist das Zuckerfest so selbstverständlich wie der Martinszug.

Warum sich das nur vorstellen? Warum diese „ganz normalen Dinge“ nicht Wirklichkeit werden lassen? Und warum sind sie nicht längst Alltag? An der guten Arbeit in den Beratungsstellen kann es nicht liegen. An der fehlenden Freude in den Begegnungsstätten ebenfalls nicht. Was aber nach wie vor Realität ist: Viele Einrichtungen sind auf den Besuch oder die Nachfrage von Zuwanderern nicht eingerichtet. Und: Viele MigrantInnen finden keinen Zugang zu den Angeboten der AWO. Ja, sie wissen nicht einmal davon.

Wie lässt sich das ändern? Durch Interkulturelle Öffnung. Aber es läuft doch bei uns bisher auch ganz gut, mag mancher sagen. Über einen Mangel an Arbeit können wir uns nicht beklagen. Doch wie lange noch? Es gibt viele gute Gründe für die Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen und Angeboten der AWO. Die Bevölkerungsentwicklung zwingt dazu, sich auf eine „Kundschaft“ mit Migrationshintergrund einzustellen. Handyanbieter tun es bereits, die großen Kinoketten ebenfalls.

Ganz wichtig: Die Bundeskonferenz der AWO hat die Interkulturelle Öffnung zur Pflichtaufgabe gemacht. Weil Teilhabe und soziale Gerechtigkeit, weil Integration und ein friedliches Zusammenleben dies zur Voraussetzung haben. Weil die AWO ein Verband ist, der sich der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet fühlt. Anders gefragt: Wenn nicht wir – wer dann?

Vor allem aber: Interkulturelle Öffnung ist eine große Chance. Wenn Sprache als Schlüssel zur Integration gesehen wird, dann bedeutet interkulturelle Öffnung das Tor zur Integration. Das Tor zur neuen Vielfalt in den Einrichtungen, zur Vorbildfunktion für die Gesellschaft, zum Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Anbietern. Und ganz besonders: Weil es einfach gut tut. Und nicht zuletzt: Weil sie notwendig ist. Für die Zuwanderer, um ihnen Teilhabe zu ermöglichen. Für die Einrichtungen, weil die gesellschaftlichen Veränderungen sie notwendig machen. Wer erkennt, wie schnell der Anteil der Migranten in der Bevölkerungsgruppe der unter 25-Jährigen wächst, wer wahrnimmt, dass immer mehr ältere Menschen nichtdeutscher Herkunft sind, der muss auch anerkennen: Die Öffnung für diese Bevölkerungsgruppen sichert nicht zuletzt das Überleben der Einrichtungen. Die Veränderung der Gesellschaft zwingt zu einem Umdenken und neu denken der Aufgabenstellung.

Wie Interkulturelle Öffnung gelingen kann, dafür gibt dieses kleine Handbuch Fingerzeige und Hinweise. Ganz praktisch, denn in zahlreichen Einrichtungen der AWO gelingt das Zusammenleben und Zusammenarbeiten von Menschen unterschiedlicher Herkunft und für Menschen unterschiedlicher Herkunft bereits ganz selbstverständlich. Von ihnen gilt es zu lernen. Von ihren Erfahrungen können andere profitieren. Dieses Handbuch will genau das möglich machen.

Die vom Vorstand der AWO Bezirksverband Niederrhein eingerichtete Projektgruppe Migration hat es zusammengestellt, hat Berichte aus einzelnen Einrichtungen zusammengetragen. Aus dem von SOS Rassismus und dem Landesjugendring ausgezeichneten IMUS-Projekt in Essen, aus den Tagesgruppen in Duisburg, aus der Seniorenarbeit im Düsseldorfer Stadtteil Flingern und den Offenen Ganztags-Angeboten in Mönchengladbach. Diese Beispiele zeigen: Interkulturelle Öffnung ist möglich. Sie zeigen auch: Interkulturelle Öffnung lohnt sich.

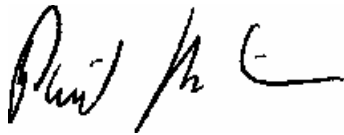
Das Handbuch soll seinem Namen Ehre machen. Es soll als Handreichung dienen, es soll zur Hand sein, wenn Fragen bei der Umsetzung entstehen. Es soll zeigen, die Aufgabe ist zu handhaben. Im ersten Teil gehen wir noch einmal darauf ein, warum Interkulturelle Öffnung Not tut oder positiv formuliert: Warum Interkulturelle Öffnung ein Gewinn für alle ist. Vom Beschluss der Bundeskonferenz angefangen über den Blick auf die gesellschaftlichen Veränderungen. Es geht zugleich um Verstehen und Verständnis, deshalb schauen wir auf einzelne Begriffe, zu denen auch Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Orientierung gehören. Das Handbuch nennt Kriterien, die notwendig sind, um Interkulturelle Öffnung vom guten Willen in die beste Tat umzusetzen. Es benennt Leitlinien, die den Weg aufzeigen.

Vor allem aber orientiert es sich an der Praxis. Die Beispiele sind so gewählt, dass sie in doppelter Weise Mut machen. Zum einen zeigen sie: Die Aufgabe wird bereits in die Tat umgesetzt, und das in ganz unterschiedlichen Projekten mit ganz unterschiedlichen Zielgruppen. Zum anderen: Jedes Praxisbeispiel steht für einen besonderen Aspekt der Aufgabe. Der Blick auf die Tagesgruppe in Marxloh macht deutlich, wie Zusammenarbeit in multiethnischen Teams gelingt. Die Kindertagesstätte in Monheim schärft dafür das Gehör, wie Mädchen und Jungen aus Migrantenfamilien Deutsch lernen können.

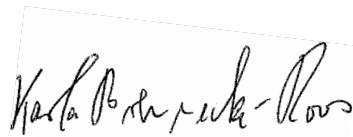
Dieses Handbuch hat ein Ziel: Es will Mut machen. Denn so viel steht fest: Interkulturelle Öffnung ist notwendig und unumgänglich. Sie selbst entscheiden, ob sie diese Aufgabe als Pflicht sehen oder als gewinnbringendes Projekt. Zum Anschluss jedes Praxisberichts finden Sie einen Hinweis auf die wichtigste Lernerfahrung. Kurz und knapp formulieren die Verantwortlichen, was sie gern an andere weitergeben möchten. Wer sieht, was bereits gelungen ist, erkennt auch die eigenen Chancen auf dem Weg zur Interkulturellen Öffnung.

Wir wünschen uns deshalb, dass dieses Handbuch schnell Eselsohren und Kaffeeflecken bekommt, dass mit dem Stift darin geschrieben wird

oder es mal auf dem Kopierer vergessen wird. All das beweist nur eins: Das Handbuch ist zur Hand, findet Einsatz im Alltag. Und wir wünschen uns, dass es sehr bald ins Regal kommt: Weil sich niemand mehr vorstellen kann, dass Hassan C. nicht die Suchtberatungsstelle besucht. Interkulturelle Öffnung ist dann selbstverständlich.



Paul Saatkamp
Vorsitzender
Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband Niederrhein



Karla Brennecke-Roos
Vorsitzende
Projektgruppe
Migration

Beschluss der AWO-Bundeskonferenz

Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft

Die Bundeskonferenz der AWO hat im Jahr 2000 einen Beschluss zur Interkulturellen Öffnung der Angebote gefasst. Sie hat dabei nicht nur auf die gesellschaftspolitische Verpflichtung eines Sozialverbandes hingewiesen. Der Beschluss weist auch auf die Notwendigkeit von Angeboten zur Integration von Zuwanderern hin und nennt Rahmenbedingungen, damit das angestrebte Ziel innerhalb der Dienste und Einrichtungen erreicht wird.

Der sozialpolitische Auftrag der AWO

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Gemäß ihrem Leitbild, das durch die Werte Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit geprägt wird, ist die Integration der MigrantInnenbevölkerung für die AWO ein sozialpolitischer Auftrag. Es geht darum, MigrantInnen die gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen und sich für ihre rechtliche Gleichstellung einzusetzen. Getreu dieser Maxime hat sich die AWO selbst verpflichtet, alle ihre bestehenden sowie ihre neuen Dienste und Einrichtungen interkulturell zu öffnen und die Dienstleistungsangebote so zu gestalten, dass die MigrantInnenpopulation entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil in den Einrichtungen repräsentiert ist.

Die Gestaltung der Einwanderung ist eine Zukunftsaufgabe der AWO

Die Arbeiterwohlfahrt versteht die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft als eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Zukunftsaufgaben. Wir sind davon überzeugt, dass die Interkulturalität der sozialen Dienstleistungen ein zentrales Qualitätsmerkmal unserer Angebote, Maßnahmen und Projekte ist.

Die Arbeiterwohlfahrt versteht den Prozess der Interkulturellen Öffnung als wichtige Managementaufgabe der verschiedenen Gliederungsebenen.

In den Prozess der Interkulturellen Öffnung von Einrichtungen und Diensten der AWO sind die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachdienste für Migration und Integration der AWO einzubeziehen.

Mit dem Beschluss der Bundeskonferenz 2000 „Gestaltung der Einwanderung als Zukunftsaufgabe der AWO“ sind alle AWO-Gliederungen aufgefordert, bestehende und neue Dienste und Einrichtungen interkulturell zu öffnen, indem darauf geachtet wird, dass

- MigrantInnen ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend in den Angeboten repräsentiert sind.
- konzeptionell, organisatorisch und personell den Bedürfnissen von MigrantInnen in den Einrichtungen und Maßnahmen entsprechen wird.

Als Verband der Freien Wohlfahrtspflege setzt sich die AWO für eine soziale und demokratische Politik ein und arbeitet unabhängig von Konfession, der Herkunft und des Geschlechts mit allen, die die Einrichtungen und Dienste der AWO aufsuchen.

Die AWO betrachtet die bestehende kulturelle Vielfalt als eine Bereicherung für eine verantwortliche Weiterentwicklung unserer Gesellschaft.

Betriebliche Rahmenbedingungen für die Interkulturelle Öffnung

Voraussetzungen sind

- ein interkulturelles Leitbild
- interkulturelle Organisations- und Personalentwicklung
- nichtdeutsches Fachpersonal
- Wahrnehmung des Prozesses der Interkulturellen Öffnung als Managementaufgabe

Interkulturelle Öffnung muss innerbetrieblich zwischen den einzelnen Ebenen als gemeinsames Ziel vereinbart werden. Eine von oben angeordnete Interkulturelle Öffnung wird nicht funktionieren. Genau so wenig wie Interkulturelle Öffnung lediglich von der Basis getragen werden kann. Interkulturelle Öffnung sollte innerhalb von Qualitätsentwicklungsvereinbarungen einen allgemein anerkannten Schlüsselprozess darstellen und auch stets eingefordert werden. Die Vereinbarung eines Controllingverfahrens zur Überprüfung und Steuerung der vereinbarten Ziele gehört selbstverständlich dazu. Die Einstellung von nichtdeutschem Fachpersonal ist ein wesentlicher Hinweis auf die Möglichkeit und die Bereitschaft zur Interkulturellen Öffnung. Nichtdeutsches Fachpersonal stellt nicht die Garantie für Interkulturelle Öffnung dar, aber ohne dieses ist der Prozess nicht vorstellbar.

Bereitstellung interkultureller Angebote

Die bedarfsorientierte Organisation neuer und Weiterentwicklung bestehender Angebote unter Beteiligung der Betroffenen ist für die AWO selbstverständlich. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass MigrantInnen der Zugang zu den Angeboten erleichtert wird.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen **Von der Ausnahme zur Regel**

Wer verstehen will, warum die Interkulturelle Öffnung von Diensten, Angeboten und Einrichtungen über den rein gesellschafts-ethischen Anspruch hinaus notwendig ist, muss sich mit der Wirklichkeit in Deutschland, aber auch ganz speziell in den Städten und Kommunen im Bereich des Bezirksverbandes auseinandersetzen. Die statistischen Daten und die Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung und die Beschreibung des Ist-Zustands in vielen sozialen Regeleinrichtungen machen den Handlungsbedarf offensichtlich. Bereits jetzt haben 4,1 von insgesamt 18 Millionen Bürger in Nordrhein-Westfalen eine Zuwanderungsgeschichte. Das heißt: Sie sind entweder selbst aus dem Ausland zugewandert oder haben ein Elternteil, das aus dem Ausland zugewandert ist. Ihr Bevölkerungsanteil beträgt damit 22,8 Prozent. Jeder siebte Bürger in Nordrhein-Westfalen ist im Ausland geboren.

Integration ist nicht länger ein Minderheitenproblem. Wer nicht mit der Zeit geht, wird mit der Zeit gehen.

1. Gesellschaftliche Entwicklungen: Zur Situation junger Migranten

Die AWO-Integrations gGmbH in Duisburg, hat zur Verdeutlichung der veränderten Aufgabenstellung in der Jugendhilfe einige Zahlen zusammengestellt. Sie zeigen ein eindeutiges Bild:

- Mit steigender Tendenz: Während in der Zeit zwischen 1976 und 2002 trotz des starken Zuzugs von Spätaussiedlern die Zahl der Deutschen in Nordrhein-Westfalen um 206.900 wuchs, nahm die Zahl der nichtdeutschen Bevölkerung um 800.000 zu.
- Bereits jetzt haben 25 Prozent aller Duisburger (Größe: 499.000 Einwohner) unter 25 Jahren keinen deutschen Pass. Mehr als die Hälfte aller Migranten (57,4 %) sind unter 35 Jahren.
- 50 Prozent aller in Duisburg geborenen Kinder haben einen Migrationshintergrund. Die Geburtenrate ist seit Jahren stabil.
- In der Stadt Essen lag der Anteil von nichtdeutschen Kindern und Jugendlichen zur Jahrtausendwende bereits bei 15,1 Prozent. In einem Stadtbezirk umfasste der Anteil dieser Gruppe bei den Einrichtungen der offenen Jugendhilfe 62 Prozent.
- Die Prognosen für das Land Nordrhein-Westfalen sagen für das Jahr 2015 voraus:
 - 20 Prozent der Bevölkerung in der Gruppe der 0- bis 19-Jährigen wird nichtdeutscher Herkunft sein.
 - 20 Prozent der potentiellen Eltern in der Gruppe der 19- bis 40-Jährigen ist nichtdeutscher Herkunft.

- 50 Prozent aller jungen Menschen in den Großstädten sind nichtdeutscher Herkunft.

Was bedeutet dies?

1. Ein hoher Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund wird in der Jugendhilfe nicht länger ein auf Stadtteile oder Bezirke begrenztes Phänomen sein.
2. Dies wird keine vorübergehende Erscheinung sein.
3. Ein hoher Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten, Schulen sowie Jugendhilfeeinrichtungen wird zur Norm und stellt keinesfalls eine Ausnahme dar.

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Jugendhilfe?

1. Die Interkulturelle Öffnung muss flächendeckend vollzogen werden, dies gilt umso mehr als nach wie vor eine hohe Bindung an den Stadtteil vorhanden ist. Probleme, die hier entstehen, wollen auch hier gelöst werden.
2. Die Angebote der Einrichtungen müssen den demographischen Daten Rechnung tragen. Ansonsten droht eine Arbeit an den Nutzern vorbei.
3. Die Maßnahmenvereinbarungen und Ziele, zum Beispiel Sprachförderung oder Umgang mit den Geschlechterrollen, sind je nach Institution den neuen Anforderungen anzupassen.

Anders formuliert:

Wer sich nicht interkulturell öffnet, arbeitet an der Zielgruppe vorbei und verfehlt die Absichten der Jugendhilfe. Marktwirtschaftlich gesprochen: Wer nicht auf die demographische Entwicklung eingeht, verliert in erheblichem Maße an Kunden für sein Produkt.

2. Gesellschaftliche Entwicklungen:

Zur Situation der Senioren mit Migrationshintergrund

Auch hier zunächst ein Blick in die Statistik:

Der Anteil der MigrantInnen an der Bevölkerung in Deutschland steigt. Und das stetig. Sie stellen nach Angaben des statistischen Landesamtes Berlin die am stärksten wachsende Bevölkerungsgruppe in der Bundesrepublik.

- Im Jahr 2010 werden schätzungsweise 1,3 Mio. ältere Migranten im Rentenalter in Deutschland leben. Nicht eingerechnet sind dabei eingebürgerte MigrantInnen und ältere Aussiedler, die zum Teil erst im hohen Alter nach Deutschland eingewandert sind.
- Im Jahr 2030 soll die Zahl der nichtdeutschen Älteren (über 60 Jahre) auf 2,8 Mio. steigen. Das entspricht einem Ausländeranteil von 11,3% an dieser Altersgruppe.
- In Düsseldorf leben ca. 11.667 Migranten im Alter von 60 und älter. Laut Düsseldorfer Altenplan wohnen im Einzugsgebiet Flingern/ Flingern-Süd und Düsseldorf etwa 4000 Personen, die über 45 Jahre alt sind.
- In Duisburg haben 18 Prozent der über 55-Jährigen keinen deutschen Pass. Der Anteil der türkischen Bevölkerungsgruppe daran liegt bei über 50 Prozent.

Was lässt sich aus diesen Zahlen und den Erfahrungen der Einrichtungen ablesen?

- Der größte Teil älter gewordener Arbeitsmigranten kann oder will ihre Rückkehrwünsche nicht mehr realisieren.
- Hinzu kommen die Gruppen eingegliedelter jüdischer Migranten, Zuwanderer mit deutschem Pass und Spätaussiedler mit deutschem Pass, die die Bundesrepublik als ihren Lebensmittelpunkt anerkannt haben.
- Parallel dazu haben sich in den letzten Jahren insbesondere bei den Migranten der ersten und zweiten Generation die Familienbeziehungen und -strukturen verändert. Die bisher selbstverständliche Unterstützung, Versorgung und Betreuung älterer und alter Angehöriger innerhalb des familiären Binnensystems ist nicht mehr gewährleistet.
- Die Zielgruppe weist zudem spezielle Merkmale auf. Dazu gehören mangelnde Deutschkenntnisse, niedriges Bildungsniveau, ein schlechter Gesundheitszustand, niedriges Einkommen und häufig schlechte Wohnumstände.

Auf sie trifft zu, was für alle Menschen dieser Bevölkerungsgruppe in Deutschland gilt: ein erhöhtes Pflegerisiko, drohende Vereinzelung in Single-Haushalten.

Welche Bedeutung hat dieser Befund für die Altenhilfe?

1. Ältere MigrantInnen werden zunehmend auf die Dienste angewiesen sein, weil

- ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe steigt.
 - das durch die eigene Familien-Kultur geprägte Netz der Versorgung an Tragfähigkeit verliert.
2. Die Dienste müssen sich mit den Anforderungen dieser Gruppe auseinandersetzen, weil
- sie sonst am Markt vorbei arbeiten.
 - sich die Gruppe älterer MigrantInnen in Lebenssituationen befinden, die sich von der Gesamtgruppe mitunter deutlich unterscheiden.
3. Die Angebote müssen wohnraumorientiert ausgelegt sein, weil nur so
- Schwellenängste aufgrund mangelnder Erfahrung mit den Institutionen abgebaut werden können.
 - der mangelnden Mobilität der Gruppe Rechnung getragen werden kann.
 - das Prinzip der Selbsthilfe auf diese Weise einfacher zum Tragen kommt.

3. Gesellschaftliche Entwicklungen: Fehlende Interkulturelle Öffnung der Regeldienste

Auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu schauen, bedeutet auch einen offenen Widerspruch zu erkennen. Die sozialen Regeldienste haben den Wandel nicht mitvollzogen. Interkulturelle Öffnung ist eher die Ausnahme als die Regel. Das bedeutet: Die Regeldienste werden von den Migranten kaum frequentiert. Dies gilt in der Altenhilfe, und auch in der Jugendhilfe: Migranten waren und sind bei der Inanspruchnahme von Hilfen unterrepräsentiert. Bezeichnend hierfür: Es gibt keine statistischen Erhebungen wie viele Einrichtungen sich bereits interkulturell geöffnet haben. Die Erfahrungswerte lassen sich mit einem Satz zusammen fassen: Es sind viel zu wenige!

Dabei gilt es zu beachten, dass diese Kluft in gewisser Weise ebenfalls traditionsbedingt ist: Die sozialen Regeldienste begründeten vielfach die fehlende Inanspruchnahme durch Migrantinnen mit der Binnenstruktur dieser Gruppe. Kurz gesagt: Zuwanderer regeln ihre Probleme selbst und das meist innerhalb des familiären Systems. Inzwischen steht fest, dass ältere, aber auch jüngere Zuwanderer oder Menschen nichtdeutscher Herkunft zunehmend auf die Hilfen durch die sozialen Regeldienste angewiesen sind. Gerade weil ihr Bevölkerungsanteil steigt, gerade weil zum Phänomen der Integration auch gehört, dass der Bezugsrahmen Großfamilie an Bedeutung verliert.

Unterscheidung von „Interkultureller Orientierung“, „Interkultureller Öffnung“ sowie „Interkultureller Kompetenz“

Den Blick richten, die Begriffe schärfen

Die AWO hat die „Integration der Migrantenbevölkerung“ als sozialpolitische Aufgabe definiert und es sich zum Ziel gemacht, die „gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen“. Als entscheidendes Instrument sieht die Bundeskonferenz dabei die Verpflichtung zur Interkulturellen Öffnung der Dienste und Einrichtungen.

Damit dies gelingen kann, ist es zunächst notwendig, wichtige in der Diskussion genutzte Begriffe zu klären. Dazu gehören: „Interkulturelle Orientierung“, „Interkulturelle Öffnung“ sowie „Interkulturelle Kompetenz“.

Kurz gesagt: Interkulturelle Orientierung schärft den Blick für die Notwendigkeit Interkultureller Öffnung. Es gilt zunächst anzuerkennen, dass „unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen“ in unserer Gesellschaft leben. Wer dies anerkennt, kommt schnell dazu, dass diesen Interessen Rechnung zu tragen ist.

Interkulturelle Orientierung und Öffnung stellen Beteiligung und Selbstbefähigung in den Mittelpunkt: Partizipation und Empowerment zielen nicht lediglich auf eine Einpassung unterschiedlicher Gruppen und Individuen in bestehende soziale Zusammenhänge, sondern auf die Befähigung oder Unterstützung, sich selbst solche Zusammenhänge zu schaffen und dafür die eigenen Ressourcen zu entdecken und einzubringen.

Interkulturelle Orientierung unterstützt eine sozialpolitische Position, die Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit anstrebt. Sie zielt auf Inklusion und Integration von Minderheiten und dient der Entfaltung aller vorhandenen Humanressourcen.

Ohne geeignetes (Erfahrungs-)Wissen und eine eingeübte Praxis kann dies nicht gelingen. Damit gilt: Nur Interkulturelle Kompetenz lässt das durch die Interkulturelle Orientierung wahrgenommene Ziel der Interkulturellen Öffnung erreichen. Dabei gilt auch umgekehrt: Interkulturelle Öffnung ergänzt und erweitert die Kompetenzen einer Regeleinrichtung.

Im Folgenden soll auf die Begriffsbestimmungen noch einmal intensiver eingegangen werden. Bei der Definition von „Interkultureller Orientierung“ und „Interkultureller Öffnung“ dienen Ausschnitte aus den Beiträgen von Sabine Handschuck und Hubertus Schröer als Grundlage.

Interkulturelle Orientierung

Der Begriff der Interkulturellen Orientierung hat eine strategische Funktion. Es ist eine sozialpolitische Haltung von Personen bzw. Institutionen, die anerkennt, dass unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen in einer Stadtgesellschaft leben und dass diese Gruppen sich in ihren Kommunikations- und Repräsentationsmitteln unterscheiden.

Interkulturelle Orientierung zielt also auf Anerkennung. Anerkennung ist die Grundlage dafür, dass Gruppen - ebenso wie Individuen - ihre jeweiligen Interessen und Bedürfnisse artikulieren und vertreten können. Sie ist auch Grundlage dafür, dass eine selbstreflexive Haltung gegenüber der eigenen Kultur eingenommen werden kann. Diese beiden Voraussetzungen ermöglichen erst, dass eine Begegnung zwischen Gleichen stattfinden kann, um Brücken im Sinne von Aushandlungsprozessen zwischen Unterschiedlichen zu schlagen.

Es geht also um demokratische Prozesse und um die Beteiligung an diesen Prozessen, die sowohl die Mehrheitsgesellschaft als auch die Minderheitengruppen verändern.

Das Recht auf universelle Partizipation hat dabei Vorrang vor spezifischen Gruppenprivilegien. Interkulturelle Orientierung trägt dem Rechnung, indem sie auf die Beteiligung der verschiedenen kulturellen Gruppen am gesellschaftlichen Gestaltungsprozess zielt. Interkulturelle Orientierung verlangt, das Verhältnis zwischen Mehrheit und Minderheit und die damit verbundene Definitionsmacht und die Ungleichverteilung von Ressourcen zu thematisieren.

„Interkulturelle Beziehungen sind fast durchweg durch Machtasymmetrie – Status-, Rechtsungleichheit, Wohlstandsgefälle – gekennzeichnet“. Das setzt voraus, dass einerseits die Belange von Minderheiten, Migrantinnen und Migranten wahrgenommen und andererseits die sozialen Ungleichheiten entlang der kulturellen Konstruktionen von Geschlecht und Ethnizität in den Blick genommen werden. Interkulturelle Orientierung in ihrer strategischen Funktion muss sich im Leitbild einer Organisation niederschlagen, konkretisiert sich in Zielen und richtet die Organisation auf die Querschnittsaufgabe aus.

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung von sozialen Diensten wird als Konsequenz interkultureller Orientierung verstanden: Es geht um die handelnde Umsetzung der strategischen Ausrichtung. Sie hat Auswirkungen auf die Strukturen, die Prozesse und Ergebnisse sozialen Handelns. Interkulturelle Öffnung führt zur Veränderung von Aufbau- und Ablauforganisation, um beispielsweise Zugangsbarrieren für Minderheiten abzubauen.

Angebote und Maßnahmen der infrastrukturellen und individuellen Versorgung werden so ausgerichtet, dass sie die in den Regionen lebenden Menschen entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil wirksam erreichen. Es geht um so unterschiedliche kulturelle und ethnische Gruppen wie Arbeitsmigrantinnen und –migranten aus verschiedenen Herkunftsländern, europäische oder außereuropäische Flüchtlinge, alteingesessene Minderheiten wie Roma und Sinti, osteuropäische Aussiedlerinnen und Aussiedler oder Angehörige der im Nationalsozialismus fast vollständig vernichteten jüdischen Gemeinden.

Interkulturelle Kompetenz

Die grundsätzliche Fähigkeit, mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Wertorientierung kommunizieren zu können, beschreibt der Begriff Interkulturelle Kompetenz. Sie stellt eine Basisqualifikation von Mit-

arbeiten bei der Interkulturellen Öffnung dar und reicht weiter als ein schlichtes Sprachverständnis. Sie ersetzt nicht das fachliche Können, sondern ist als Voraussetzung zu verstehen, dieses Können innerhalb des Interkulturellen Dialogs anzuwenden.

Interkulturelle Kompetenz lässt sich auch außerhalb des eigenen kulturellen Hintergrunds gewinnen. Das bedeutet: Mitarbeiter mit dieser Schlüsselfähigkeit können auch Klienten aus anderen kulturellen Zusammenhängen als den eigenen beraten und begleiten. Interkulturelle Kompetenz setzt einen reflektierten und professionellen Umgang mit der (eigenen) Migrationsgeschichte und ihren sowohl gesellschaftlichen als auch individuellen Folgen voraus. Dazu gehören die Auseinandersetzung mit den eigenen Fremd- und Selbstbildern und das Wissen um andere Kultur- und Lebensformen. Interkulturelle Kompetenz ist keine Gabe, die man einmal besitzt und dann für immer behält. Sie bedarf der Fort- und Weiterbildung und des ständigen kollegialen Austausches in einem multiethnischen Team.

Stellungnahme des Arbeitskreises Tageseinrichtungen

Von der Idee zur Umsetzung

Die auf der Bundeskonferenz 2000 einstimmig beschlossene Selbstverpflichtung zur Interkulturellen Öffnung aller bestehenden und neuen Dienste und Einrichtungen stellt die Grundlage der Arbeit auf diesem Weg dar. Entscheidend ist gleichwohl der Aufbau, die Übersetzung des Prinzips in die tägliche Arbeit, das Deklinieren der Aufgaben an den Fällen der einzelnen Bereiche. Der Arbeitskreis „Tageseinrichtungen für Kinder“ im Bundesverband hat dies beispielhaft getan. Aus dem Kooperationsprojekt zwischen dem Fachbereich Migration und dem Fachbereich Kinder, Jugend, Familie und Frauen, Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen, wurde eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel gebildet, die Interkulturelle Öffnung von Kindertageseinrichtungen zu intensivieren. Die Stellungnahme macht eine verbandsspezifische Positionierung zur Interkulturellen Öffnung in Tageseinrichtungen für Kinder deutlich. Diese Beschlussvorlage wurde während der Konferenz der Geschäftsführer der Landes- und Bezirksverbände der AWO in Deutschland am 20./21. März 2003 verabschiedet. Die Stellungnahme benennt zunächst das Leitbild der AWO Orientierungslinie für die Aufgabe und geht im Weiteren auf Kriterien ein, die zu ihrer Erfüllung notwendig sind.

Beispielhaft:

Interkulturelle Öffnung in Tageseinrichtungen für Kinder der AWO

Als Träger von Tageseinrichtungen für Kinder übernimmt die Arbeiterwohlfahrt Verantwortung für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern. In der Verantwortung gegenüber diesen Kindern und Familien sind die Herstellung von Chancengleichheit und die Vermeidung von Benachteiligung notwendige Aufgaben.

Tageseinrichtungen für Kinder sind in der Regel die erste Institution, in der Kinder mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund gemeinsam gefördert werden. Akzeptanz statt Ausgrenzung ist die wichtigste Orientierung für diese Arbeit. Leitidee dieses Ansatzes ist es, Vielfalt als Chance zu verstehen und als Bereicherung im Zusammenleben zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft.

Das Leitbild der AWO spielt bei der Entwicklung der Grundlagen und Ziele für die pädagogische Arbeit eine entscheidende Rolle. Toleranz, Gerechtigkeit und Solidarität sind unverzichtbare Werte für die interkulturelle Arbeit und bereiten den Weg für Chancengleichheit und gegen Rassismus. Toleranz gegenüber Unterschieden endet dort, wo sie Gefahr läuft, missachtet und missbraucht zu werden. Die Verfassung der Bundesrepublik Deutschland ist die Grundlage der gesellschaftlichen Ordnung.

In den Konzeptionen der Kindertageseinrichtungen kommen die Grundwerte des Verbandes zum Ausdruck und werden inhaltlich konkretisiert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Eltern müssen in den Konzeptionen erkennen, welche grundsätzlichen Werte Aus-

gangspunkt der Bildung, Erziehung und Betreuung sind, welche inhaltliche Arbeit sie zu erwarten haben und welche Erwartungshaltungen nicht erfüllt werden können.

Der Verband verpflichtet sich insbesondere auf elementare Grundrechte wie das Recht auf ein Leben in Würde, das Recht auf soziale Sicherung, das Recht auf Teilhabe, das Recht auf Bildung und das Recht auf reale Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Recht auf Würde und Teilhabe schließt nach dem Grundsatzprogramm eine Diskriminierung aus. Der Verband steht für das aktive Eintreten sowohl gegen offenen und verdeckten Rassismus als auch gegen jedwede Form der Diskriminierung.

Umsetzung im Arbeitsfeld Tageseinrichtungen für Kinder: Grundlegende Bedingungen

Interkulturelle Kompetenz

Im Kanon der Fähigkeiten, die alle Kinder für ein selbstverantwortliches und demokratisches Leben in der zukünftigen Gesellschaft besitzen sollten, gewinnt die interkulturelle Kompetenz immer mehr Bedeutung. Sie erfordert von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine hohe Sensibilität; dies gilt für den Umgang mit allen Kindern und Eltern.

Grundlagen hierfür sind unter anderem folgende Fähigkeiten:

- sich in andere Menschen hineinversetzen zu können,
- Bereitschaft, von anderen Kulturkreisen zu lernen,
- auszuhalten, dass eigene Ideen sich nicht immer umsetzen lassen,
- Widersprüchlichkeiten und Ungereimtheiten angemessen zu ertragen,
- Flexibilität, Normen und Wertvorstellungen anzuwenden,
- die eigene Rolle im Prozess der interkulturellen Arbeit zu erkennen sowie die Fähigkeit mehreren Rollenerwartungen in verschiedenen sozialen Situationen zu entsprechen.

Diese Fähigkeiten müssen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entdeckt, gepflegt und verstärkt werden.

Außerdem gehören dazu Sachwissen und Methodenkenntnisse, wie zum Beispiel Grundlagen von Erst- und Zweitspracherwerb, Wissen über Migrationsprozesse, gesellschaftliche Rahmenbedingungen und über die Veränderung von Kulturen unter Migrationsbedingungen.

Der Erwerb der interkulturellen Kompetenz ist ein permanenter Prozess, der nur gelingt, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit sind,

in den dazu notwendigen Dialog und Reflexionsprozess einzutreten sowie sich über Fortbildungen entsprechend dafür zu qualifizieren.

Qualitätsentwicklung und -sicherung

Interkulturelle Orientierung ist für die AWO ein Qualitätsmerkmal in Tageseinrichtungen für Kinder. Für den Verband ist interkulturelle Orientierung nicht ein Bereich der Pädagogik, sondern wird als Querschnittsaufgabe und durchgängiges Lernprinzip verstanden. In Arbeitsgruppen, bzw. Qualitätszirkeln werden dazu die notwendigen Standards zur Umsetzung interkultureller Orientierung entwickelt. Sie sind Bestandteil von Konzeptionen, Arbeitshilfen und Qualitätshandbüchern und werden fortlaufend weiterentwickelt.

Sicherstellung der Beteiligung

Das humanistische Menschenbild, an dem sich unser Verband orientiert, stellt gegenseitige Wertschätzung, Selbstbestimmung und die Entwicklung persönlicher Fähigkeiten in den Vordergrund allen Handelns. In diesem Sinne orientiert sich das Dienstleistungsangebot der Tageseinrichtungen für Kinder an den Lebenssituationen und Bedarfslagen ihrer Nutzer mit dem Ziel, deren Eigenständigkeit und Verantwortung zu stärken.

Bedingt durch die vielfältige Zusammensetzung der Gruppen in unseren Kindertageseinrichtungen, sprechen wir heute von einem kultursensiblen Dienstleistungsangebot, das in seiner Ausgestaltung den besonderen Erfordernissen dieser Vielfalt Rechnung trägt.

Möglichkeiten der Eltern- und Kinderbeteiligung werden daher so entwickelt und gestaltet, dass sie von allen handelnden Personen verstanden und verwirklicht werden.

Dabei sind folgende Prämissen zu berücksichtigen:

Kinder sind ihre eigenen Akteure im Bildungsprozess.

Kinder sind Persönlichkeiten.

Eltern sind Partner und Kunden gleichermaßen.

Eltern haben Erfahrungen und Expertenwissen über die Entwicklung ihrer Kinder.

Eltern sind Experten ihrer Traditionen und ihrer Kultur.

Die Gestaltung von Kommunikation, die Auswahl von Methoden, Materialien und Informationen muss in ihrer Anwendung insbesondere auf Kinder und Eltern mit Migrationshintergrund Rücksicht nehmen.

Personalplanung und -entwicklung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Tageseinrichtungen für Kinder benötigen in der Arbeit mit Kindern und Familien Interkulturelle Kompetenz. Die AWO als Beschäftigungsträger trägt diesen Anforderungen in ihrer Personalplanung und -entwicklung Rechnung. Fortbildungen, Arbeits-

gemeinschaften und Tagungen zu entsprechenden Themen unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an sie gestellten Aufgaben zu gestalten. Der Erwerb und die Weiterentwicklung Interkultureller Kompetenz ist ein ständiger Prozess und benötigt Raum und Zeit für Austausch und Experiment.

Im Rahmen der Ausbildung von sozialpädagogischen Fachkräften ist die AWO Partner von Ausbildungsstätten und setzt sich dafür ein, dass Interkulturelle Orientierung in der Ausbildung verstetigt wird.

Interkulturelle Orientierung erfordert Fachkräfte mit interkulturellen Kompetenzen. Migrantinnen und Migranten sind in der Personalplanung entsprechend zu berücksichtigen. Ein multikulturell zusammengesetztes Team erwirbt durch seine tägliche Zusammenarbeit, deren Reflexion und Supervision, hohe interkulturelle Sensibilität. Selbsterfahrene Gefühle von Fremdheit und Zugehörigkeit, Abgrenzung und Respekt und die Kommunikation darüber kommen der Arbeit mit Kindern und Eltern unmittelbar zugute. Die Entwicklung eines gemischten Teams ist gegenüber Eltern und Gemeinwesen Vorbild für ein gelingendes Zusammenleben.

Sprachenvielfalt und Sprachkompetenz

Ausgehend vom einzelnen Kind und einer situations- sowie familienorientierten Arbeitsweise bedarf es vielfältiger Methoden auf verschiedenen Ebenen, um den unterschiedlichen Lebenswelten gerecht zu werden.

Die Stärkung der Muttersprache ist für die Identitäts- und intellektuelle Entwicklung aller Kinder notwendig. Die Mehrsprachigkeit von Kindern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine zusätzliche Kompetenz. Im täglichen Zusammenleben stellt sie eine Bereicherung dar und ist Basis und Motivation, um offen zu sein für den Erwerb anderer Sprachen.

Die Vermittlung der deutschen Sprache für alle Kinder nimmt dabei eine zentrale Stellung ein. Durch ein sprachanregendes Klima und Projekte, die Sprache in den Mittelpunkt stellen, wird jedes Kind in seiner Sprachkompetenz gefördert.

Vernetzung und Zusammenarbeit im Gemeinwesen

Tageseinrichtungen für Kinder sind ein zentraler Ort der Begegnung und Ausgangspunkt vielfältiger Kontakte und Aktivitäten im Gemeinwesen. Sie schaffen damit Möglichkeiten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kinder und Eltern Angebote und Einrichtungen des Stadtteils kennen lernen und sich damit vertraut machen. Durch die Vernetzung mit den Institutionen im Umfeld der Einrichtung werden die Kontakte zwischen unterschiedlichen Zielgruppen gesichert, es werden sozialpolitische Bezüge hergestellt und Beteiligungen gefördert.

Die Tageseinrichtungen für Kinder schaffen die Möglichkeit, dass eine Kultur des Zusammenlebens und Zusammenwirkens in der Nachbarschaft, am Arbeitsplatz, zwischen den Generationen und zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft gelebt wird. Daher

müssen die spezifischen Gegebenheiten im Sozialraum, insbesondere die Analyse der Bevölkerungsstruktur, bei der Erarbeitung und Überarbeitung der Konzeption Berücksichtigung finden.

Transparenz des Prozesses nach innen und außen

Der Prozess der Interkulturellen Öffnung betrifft den gesamten Verband und erfordert einen transparenten langfristigen Entwicklungsprozess. Die Verantwortung für die Umsetzung tragen alle Ebenen des Verbandes, alle Gliederungen und Unternehmen, alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Mandatsträger und -trägerinnen. Die Interkulturelle Orientierung wird nach außen sichtbar gemacht durch die Veröffentlichung von Konzeptionen, mehrsprachigem Informationsmaterial und durch die Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Leitbild der AWO-Integrations gGmbH in Duisburg

Vom Auftrag zur Zielsetzung

Die Bundeskonferenz der AWO sieht Interkulturelle Öffnung als Management-Aufgabe und fordert ein entsprechendes Leitbild in Einrichtungen und Diensten ein.

Was muss ein solches Leitbild berücksichtigen? Wie gewinnt es aus der theoretischen Einsicht in die Notwendigkeit und der praktischen Erfahrung mit sinnvollen Kriterien Form und Inhalt? Dafür gibt die im Jahr 2005 gegründete AWO-Integrations gGmbH, eine Tochtergesellschaft der AWO Duisburg, ein Beispiel.

Leitbild und Zielvorstellungen der Interkulturellen Öffnung für die AWO-Integrations gGmbH

a.) Interkulturelle Öffnung bei der AWO-Integrations gGmbH soll Menschen unterschiedlicher Herkunft, Abstammung und Werteorientierung die gleichberechtigte Inanspruchnahme ihrer Dienstleistungen ermöglichen.

b.) Interkulturelle Öffnung bedeutet für die AWO-Integrations gGmbH, sich auch für Menschen unterschiedlicher Herkunft, Abstammung und Werteorientierung als Arbeitgeber zu öffnen.

Die genannten Zielvorstellungen stellen die Willenserklärung der Geschäftsführung zur Interkulturellen Öffnung als eine Managementaufgabe dar, die sich auf die Personal- und die Organisationsentwicklung der AWO-Integrations gGmbH auswirkt. Gleichzeitig handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe, die in allen Arbeitsbereichen Berücksichtigung finden muss. Die Basisqualifikation aller Mitarbeiter heißt Interkulturelle Kompetenz. Sie stellt die Einstellungsgrundlage neuer Mitarbeiter dar und wird durch regelmäßige Fort- und Weiterbildung gefördert.

Innerhalb der kollegialen Beratung nimmt der interkulturelle Dialog bei der gemeinsamen Fall- und Fachbesprechung, gefördert durch die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, eine herausragende Position ein. Interkulturelle Kompetenz stellt die grundsätzliche Fähigkeit dar, mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Werteorientierungen zu kommunizieren.

Bereits den Stellenausschreibungen muss deutlich entnommen werden können, dass Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden (culture mainstream). Migranten sind nicht nur Objekte unseres pädagogischen und sozialen Handelns, sondern möglichst häufig auch unsere gleichwertigen und qualifizierten Mitarbeiter.

Durch eine spezifische interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit sind die formulierten Qualitätsansprüche der AWO-Integrations gGmbH in deutsch- und nichtdeutschsprachigen Medien zu präsentieren.

Interkulturelle Qualitätskriterien

Das Leitbild der AWO-Integrations-GmbH nennt hier beispielhaft für den Bereich der Familienhilfe ganz konkrete Handlungsanweisungen.

1. Bereits beim Erstgespräch mit der Familie verdeutlicht die sozialpädagogische Familienhilfe ihre Rolle und Aufgabe im System Familie. Sie handelt stets als qualifizierte pädagogische Fachkraft und nicht als solidarisch handelnder Helfer oder Migrant (Rollentransparenz).
2. Die individuelle Migrationsbiografie der Familie wird erfasst.
3. Die sozio-kulturelle Situation der Familie wird berücksichtigt.
4. Die aufenthaltsrechtliche Situation der einzelnen Familienmitglieder wird erfasst, deren Auswirkungen auf weitergehende Hilfemaßnahmen oder Krisenreaktionen stets mitberücksichtigt.
5. Es findet eine Überprüfung statt, inwieweit professionelle oder ethnisch-spezifische Netzwerke im sozialen Umfeld bzw. im Sozialraum der Familie vorhanden sind und in den pädagogischen Unterstützungsprozess mit einbezogen werden können.
6. Bei der Erfassung der Familienanamnese findet die Migrationsbiografie selbstverständliche Berücksichtigung. Sie stellt eine Normalität in der Erfassung dar.
7. Vorhandene Kommunikationshemmnisse und -barrieren durch mangelnde Sprachkenntnisse oder schichtspezifischen Sprachcode werden erfasst und Überwindungsstrategien entwickelt. Dieser Punkt findet insbesondere bei allen Formen des gemeinsamen Hilfeplangesprächs sowie bei Krisengesprächen statt.

Die offenen Ganztags-Angebote der AWO Mönchengladbach Arbeit im Projekt

Die AWO in Mönchengladbach hat ihre offenen Ganztags-Angebote in den Grundschulen interkulturell geöffnet. Den Einstieg machte die Arbeit an einer Schule. Ein konkreter Vorfall beeinflusste die Entscheidung. Zwei Mitarbeiterinnen waren in einem Konflikt mit zwei Schülern angegriffen worden. Darüber hinaus begann die AWO ihr Pilotprojekt auch an einer anderen Schule in einem Stadtteil mit „geringerem Erneuerungsbedarf“.

Ursprünglich war geplant parallel in zwei Strängen zu arbeiten: die Qualifikation von Lehrern, Betreuern und Eltern sowie die konkrete Projektarbeit mit den Kindern. Durch den Vorfall an der Schule beeinflusst, begann die AWO direkt mit den interkulturell ausgerichteten Ganztagsangeboten. Die Mädchen und Jungen im Alter von sechs bis zehn Jahren kommen dabei in Gruppen von zehn bis zwölf Kindern nach der Schule zusammen und verbringen einen Teil des Nachmittags mit konkreten Gruppenangeboten.

Zum Programm gehört Förderunterricht für Migranten in Deutsch. Der Unterricht bildet jedoch nicht mehr und nicht weniger als die Voraussetzung für eine weitere Unterstützung. Zu den umgesetzten Projekten während der Pilotphase an der Grundschule gehörte:

- Interkulturelles Speisen
- Interkulturelles Tanzen
- Interkulturelle Rollenspiele

Positive erste Bilanz

Die Erfahrungen im ersten Projektjahr waren durchweg positiv. Wesentlich für das Gelingen war, dass die Schülerinnen und Schüler sich außerhalb der Lern- und Konkurrenzsituation in den Klassen treffen konnten. Statt einer aggressiven oder in sich gekehrten Haltung, die vielfach durch die fehlende Fähigkeit, dem Unterricht sprachlich folgen zu können, entstanden ist, arbeiteten die Grundschülerinnen und Grundschüler mit Migrationshintergrund in den Ganztags-Gruppen aktiv und intensiv mit. Das Klima in den Gruppen wird als durchweg entspannt beschrieben. Das Gefühl der Fremdheit baute sich bei den Zuwanderern ebenso ab wie der Effekt des Solidarisierens gegen die „Anderen“ bei den deutschen Besuchern. Diese Einschätzung war sowohl in dem Stadtteil mit hohem Ausländeranteil als auch in der Schule mit Kindern vorwiegend aus Mittelstandsfamilien zu beobachten.

Bei der Beurteilung ist einschränkend anzumerken, dass der Erfahrungszeitraum bisher begrenzt ist. Der Hinweis, dass die positiven Ergebnisse zum Teil auch durch die Begeisterung für Neues und die enorme Nachfrage durch Neugier ausgelöst worden sein könnte, sei an dieser Stelle gemacht.

Wesentlich für die ermutigenden Erfahrungen war die Möglichkeit, während des Angebots fremdes und unbekanntes nicht nur kennen zu lernen, sondern auch zu verstehen. Muslime essen kein Schweinefleisch. Die Frage nach dem Warum und die gemeinsame Suche nach Antworten bauten Vorurteile ab und weckten Einsicht in die Lebensweise an-

derer Kulturen. Zugleich eröffnete sich die Chance, Übereinstimmung mit der eigenen Situation trotz unterschiedlicher Nationalität oder Differenzen innerhalb der Gruppe gleicher Nation zu entdecken. Auch hier ein Beispiel: In der Theatergruppe probten die Kinder ein Rollenspiel, in dem sie darstellten, was passiert, wenn sie nach der Schule nach Hause gehen. Dabei offenbarte sich, dass sich auch in deutschen Familien der Nachmittag sehr verschieden gestaltet. Während einige Kinder (unterschiedlicher Nationalität) berichteten, dass sie zu Hause von der Mutter empfangen werden und dann gemeinsam gegessen werde, beschrieben andere, dass sie zunächst allein sind oder zu den Großeltern gehen. So gewannen die Kinder den Einblick in die Lebenssituationen ihrer Mitschüler.

Darüber hinaus konnten die Kinder auch die Attraktivität und Anziehungskraft ihnen fremder Kulturen ausleben. Der türkische Kindertanz besitzt im Stadtteil einen hohen Bekanntheitsgrad. Das Angebot dieser Gruppe im Rahmen der offenen Ganztagschule besaß auch für deutsche Mädchen hohe Anziehungskraft. Sie reizten neben der Möglichkeit der tänzerischen Bewegung auch die ausgefallenen Kostüme, die ihre Phantasie beflügelten.

Unserer wichtigste Erfahrung:

Die Interkulturelle Öffnung hat sich auf jeden Fall gelohnt. Gerade der offene Ganztagsbereich bietet eine ideale Situation, weil er sich von dem alltäglichen Erleben im Klassenverband grundlegend unterscheidet. Nach meinem Dafürhalten sollte die interkulturelle Arbeit mit Kindern so früh wie möglich beginnen. In den Kindertagesstätten zum Beispiel. Ganz entscheidend zum Erfolg hat beigetragen, dass wir an den Anfang unseres Projekts eine Situationsanalyse gestellt haben und alle Beteiligten vom ersten Moment an in den Prozess einbezogen haben. Eine ganz wesentliche Rolle spielt zudem, dass das offene Ganztagsangebot von einem türkisch sprechenden Kollegen geleitet wird.

Gabriele Grebing

Die Kindertageseinrichtung in Monheim Hilfen beim Spracherwerb

Der Bezirksverband der AWO hat zwei seiner Kindertagesstätten in Monheim mit insgesamt 200 Kindern im Vorschulalter interkulturell geöffnet. Eine ganz bewusste Entscheidung zum Kindergartenjahr 2006/2007. Ihr voraus ging ein eher schleichender Prozess im Berliner Viertel der Stadt. Über Jahre verwandelte sich die Lage. Von einer „Schlafstadt“ für Düsseldorf änderte sich die Entwicklung im Quartier. Nachdem zunächst eher sozial schwächere Familien hier einzogen, nutzten zunehmend auch Migranten die geringen Mieten im Viertel. Der Ausländeranteil nahm zu, wesentlich geprägt von türkischen, marokkanischen, russischen und polnischen Bevölkerungsgruppen. Entsprechend verlief auch die Entwicklung in den Kindertageseinrichtungen. Darauf reagierten die Einrichtungen mit einer programmatischen Neuorientierung, deren Erfolg mittels Qualitätszirkeln überprüft wird.

In den beiden Einrichtungen des Bezirksverbands liegt der Anteil der nichtdeutschen Kinder bei 60 bis 70 Prozent, wobei die AWO-Kitas eher von ausländischen Kindern besucht werden als die benachbarten konfessionell geführten Einrichtungen. Die AWO ist in das Projekt „Mo.Ki“ - Monheim für Kinder - eingebunden. Hier tauschen alle „Player“ in der Kommune ihre Erfahrungen aus und arbeiten vernetzt an einer verbesserten Situation im Stadtteil. Zu den Kooperationspartnern gehören unter anderem die anderen Kindertageseinrichtungen im Berliner Viertel, die Grundschulen, die Musik- und Kunstschule, Vereine, das Jugendamt sowie Beratungsstellen.

Basis für die Arbeit in den beiden Kitas sind die Grundwerte der AWO wie Gleichheit, Gerechtigkeit, Toleranz, Freiheit und Solidarität. Die Allgemeingültigkeit dieser Werte muss jedoch in die praktische Arbeit heruntergebrochen werden. Ganz konkret: Interkulturelle Öffnung beweist sich dabei nicht durch den Verzicht auf Schweinefleisch, sondern dadurch, dass Kinder die Schweinefleisch mögen, es auch bekommen können. Andere, die aus religiösen Gründen darauf verzichten, finden dabei ebenso selbstverständlich ein adäquates Nahrungsangebot. Offenheit gegenüber religiösen Überzeugungen oder ein koedukativer Ansatz sind Teil der Aufgabenstellung. Konflikte gilt es zu erkennen, zu akzeptieren, aber auch den geeigneten Umgang mit ihnen zu praktizieren.

Die AWO arbeitet mit interkulturell fortgebildeten Mitarbeitern, deren Kompetenz sich keineswegs auf Mehrsprachigkeit im Team beschränkt.

Die pädagogische Arbeit in der Einrichtung macht „fit fürs Leben“, dieser Ansatz bezieht die Vermittlung sozialer Kompetenz, den Wissenserwerb, aber auch das Leben von moralischen Werten ein. Eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Vorbereitung auf das Leben in einer multiethnischen Gesellschaft ist der Erwerb der deutschen Sprache. Sie ist Bedingung für das Erreichen der weiteren Ziele.

Sprache lernen

Zu den Grunderfahrungen im Team gehört:

- Die Eltern nichtdeutscher Kinder wollen zum allergrößten Teil, dass ihre Kinder in Deutschland Fuß fassen und die deutsche Sprache lernen. Sie fragen von sich aus durchaus kritisch an, ob ihr Mädchen oder Junge in einer Kita mit hohem Anteil an Zuwanderern eine geeignete Sprachförderung erfährt.
- Voraussetzung für den Erwerb einer Zweitsprache ist das Beherrschen der Muttersprache. In vielen Familien des Einzugsgebiets wird aber – bedingt durch die lange Lebenszeit in Deutschland – keine der beiden Sprachen perfekt gesprochen.
- Spracherwerb muss früh vollzogen werden. Hier greifen die Verantwortlichen auch auf Erkenntnisse der Neurobiologie zurück. Entscheidende Verknüpfungen im Gehirn müssen früh angeregt werden. Sonst wird das Sprachenlernen erschwert.
- Die Kita ist vielfach der einzige Ort, an dem Kinder die Vielfalt ihres Umfelds kennen lernen können. In den Elternhäusern ist dies aus unterschiedlichen Gründen nicht immer möglich.
- Der Besuch der Kita sollte über einen möglichst langen Zeitraum und mit hoher Regelmäßigkeit erfolgen. Mehrmonatige Unterbrechungen behindern bei den Bemühungen des Spracherwerbs.
- Das Lernen der deutschen Sprache ist notwendig, um überhaupt Chancen auf Teilhabe an der Gesellschaft zu gewinnen.

Aus diesen Einsichten erfolgten konkrete Aufgabenstellungen für die Arbeit in der Kindertagesstätte.

Die Rucksack-Gruppen

Die Kinder lernen in kleinen Gruppen die deutschen Begrifflichkeiten eines Wortfelds oder eines einzelnen Themas, zum Beispiel „Verkehr“ oder die Bezeichnung von Nahrungsmitteln. Zugleich erhalten die Eltern, die über eine ehrenamtlich koordinierte Gruppe an dem Prozess teilnehmen, eine „Hausaufgabe“: Sie lernen mit den Kindern daheim die korrekte Bezeichnung der Gegenstände und Begriffe in der Muttersprache. Entscheidend ist dabei die Einsicht, dass sich die Mädchen und Jungen in ihrer Sprache zu Hause fühlen können, um sich für den Erwerb der Zweitsprache Deutsch zu öffnen. Diese Sprache lernen sie dann möglichst perfekt in der Tageseinrichtung.

Das Prinzip der Mehrsprachigkeit

Im Kindergarten gilt: Mehrsprachigkeit ist die Regel. Die Erzieherinnen ermutigen die Kinder, Begriffe in ihrer Muttersprache zu bezeichnen. Sie vermitteln ihnen dabei ebenfalls die deutschen Begrifflichkeiten. Auch bei der Auswahl der Spiele und Medien achten die Teams auf die Förderung der Mehrsprachigkeit. Ausländische Erzieherinnen erhalten

die Möglichkeit, Angebote in landeseigener Sprache durchzuführen. Die Mehrsprachigkeit sensibilisiert die Kinder phonologisch.

Das TAFF-Programm

Das Programm TAFF stärkt Eltern in ihrer Erziehungskompetenz. TAFF bedeutet „Training und Anleitung für Familien“. Das Programm vermittelt Ideen und Leitgedanken, die Voraussetzung sind für die Teilhabe an der Gesellschaft. Dazu gehört auch der Spracherwerb. Ganz praktisch hier dargestellt an einem Beispiel: Es ist hilfreich, wenn Eltern ihren Kindern abends Geschichten vorlesen.

Die Ergebnisse

Die Spracharbeit mit den Kindern hat positive Resultate gezeigt. Festmachen lässt sich das an den Erfahrungen im täglichen Umgang mit den Mädchen und Jungen. Darüber hinaus erhalten die Teams Rückmeldungen durch die Lehrer der Grundschulen, die eine Verbesserung der Sprachkompetenz bei den einzuschulenden Kindern wahrnehmen. Jürgen Otto zeigt sich überzeugt: „Wenn ein Kind unter einem Jahr zu uns in die Einrichtung kommt und sie regelmäßig besucht, dann ist es bei der Einschulung ohne Probleme in der Lage dem Unterrichtsgeschehen zu folgen.“

Unsere wichtigste Erfahrung:

Die Unterstützung des Spracherwerbs löst nicht die Probleme. Wer solche Programme anbietet, darf nicht denken, damit ist alles erreicht. Es ist eher anders herum: Wenn ich die Sprache nicht spreche, dann habe ich überhaupt keine Möglichkeit, Probleme zu lösen. Sie schafft erst die Voraussetzung und bildet den Grundpfeiler, um die weiteren Aufgaben angehen zu können.

Jürgen Otto

Das IMUS-Projekt des Bezirksjugendwerks der AWO

Aufsuchende Arbeit

Das Kürzel IMUS steht für: Integration von MigrantInnen und SpätaussiedlerInnen in die Jugendverbandsarbeit. Junge Menschen mit Migrationshintergrund, erhalten so die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen, nicht nur Objekt der Arbeit zu sein, sondern sie aktiv als Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen, Multiplikatoren und Mitglieder der Gremien des Bezirksjugendwerks mit zu gestalten. Ihre Kompetenz erfährt Wertschätzung und wirkt verändernd auf die Jugendverbandsarbeit.

IMUS begann im Jahr 2004 und ist nach Ende der Förderung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge abgeschlossen. Aber keineswegs zu Ende. Inzwischen sind die durch IMUS interessierten und begeisterten jungen Frauen und Männer als Multiplikatoren und Gruppenleitern im Bezirksjugendwerk tätig. Über eine Partner-Organisation konnten Räumlichkeiten gefunden werden, die sich für die Gruppenarbeit der Jugendlichen eignen.

Die Gruppe umfasst etwa 50 Migranten aus der ehemaligen Sowjetunion im Alter von 16 bis 25 Jahren. 25 von ihnen gehören zur Kerngruppe, die regelmäßig an allen Schulungen und Seminaren teilgenommen haben. Die Gruppentreffen fanden in den Räumen des Bezirksjugendwerks in Essen statt. Zum Programm gehörten aber auch Exkursionen zum Haus der Geschichte in Bonn, zum Bundestag nach Berlin oder in die Region entlang der Route der Industriekultur.

Das IMUS-Projekt wurde vom Landesjugendring im Jahr 2007 als vorbildliches Antirassismus-Projekt mit dem Preis „Goldener Hammer“ ausgezeichnet. Das IMUS-Projekt hat eine eigene Internetseite www.imus-jw.de. Mit einem eigenen Flyer wirbt IMUS für die Teilnahme.

Das IMUS-Projekt, zunächst von zwei hauptverantwortlichen Mitarbeiterinnen sowie Ehrenamtler und Ehrenamtlerinnen des Jugendwerks betreut, umfasste sechs Schritte zum Ziel.

- **Aufsuchende Jugendarbeit**
- **Jugendgruppenarbeit**
- **Aufzeigen von Partizipationsmöglichkeiten**
- **Gegenseitiges Aufklären über kulturelle Prägung und Bedürfnisse**
- **Außerschulische Bildungsarbeit**
- **MultiplikatorInnenqualifikation**
- **Ehrenamtliches Engagement der Zielgruppe**
- **Übernahme politischer Verantwortung**

In der Rückschau ist festzuhalten: Das IMUS-Projekt hat die einzelnen Etappenziele erreicht. Dies soll hier an Beispielen deutlich gemacht werden.

- Bis zu 50 Jugendliche nahmen an dem Projekt teil.
- 25 junge Frauen und Männer engagieren sich inzwischen aktiv für das Jugendwerk der AWO.
- Die Teilnehmer nahmen aktiv an der Themenauswahl für die Schulungen teil, brachten ihre Interessen, zum Beispiel an deutsch-deutscher Geschichte, dem Kennenlernen der Region oder an der Verbesserung ihrer Sprachfähigkeiten ein. Die Leiterinnen des IMUS-Projektes griffen die Wünsche auf und setzten sie, zum Beispiel durch ein Rhetorik-Seminar, um.
- Fünf Teilnehmer der Gruppe gehören seit dem 21.04.07 zum neu gewählten Vorstand des Bezirksjugendwerks, weitere zu verschiedenen Arbeitskreisen des Jugendwerks.
- Eine Gruppe von Jugendlichen formulieren eigenständig und in Eigeninitiative einen Förderantrag mit der Aussicht auf Unterstützung durch „Jugend für Europa“ der EU.
- Die Phase, ehrenamtlich selbstständig Gruppenangebote ausrichten zu wollen, hat begonnen.

Auf Jugendliche zugehen

Um jugendliche Migranten und Migrantinnen für das Projekt zu interessieren, wählte die damalige Projektleiterin Nadia Khalaf, welche das Projekt initiiert hat, gemeinsam mit der seit Beginn des Projekts begleitenden und ab 2006 verantwortlichen Projektleiterin Inga Trippler, den Weg der aufsuchenden Arbeit.

Sie stellten das Projekt in Jugendzentren im Essener Norden vor, einem Bezirk mit hohem Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund. Dabei besuchten sie in Absprache mit den Leitungskräften und Partnern, Jugendzentren in Katernberg, Stoppenberg und Schonnebeck. Das Ziel: Interesse wecken für die Möglichkeit aktiv Jugendarbeit zu gestalten, das Kennenlernen des Jugendwerks und die Ermutigung zur Mitarbeit. Interkulturelle Offenheit spielte dabei eine wesentliche Rolle. Die Religionszugehörigkeit, die kulturelle Prägung und die Bedürfnisse der Zielgruppe wurden nicht nur toleriert und akzeptiert, sondern sollten vielmehr von Anfang an gestaltendes Element der Jugendverbandsarbeit sein. Festzuhalten ist, dass sich vorwiegend Spätaussiedler durch das Projekt angesprochen fühlten und sich zur Teilnahme bereit erklärten.

Nach der ersten Ansprache durch die Projektleiterinnen folgten Kennenlernseminare in den Räumen des Bezirksjugendwerks. Dabei fanden nicht allein die Teilnehmer zu einander. Es galt auch das Bezirksjugendwerk der AWO und die Strukturen des Verbands vorzustellen. In klassischer Gruppenarbeit entstand ein Zusammengehörigkeitsgefühl und wuchs die Bereitschaft, selbst ehrenamtlich Verantwortung zu übernehmen.

Wesentliches Element der Startphase war die persönliche Ansprache direkt in den Jugendzentren. Darüber hinaus erreichte das IMUS-Projekt durch „Mund-zu-Mund-Propaganda“ die Zielgruppe. Einer der Erfahrungswerte war, dass die Qualität der Arbeit, das Gefühl angenommen und ernstgenommen zu sein, weiteres Interesse weckte.

Unsere wichtigste Erfahrung

Ich habe schon mit vielen Jugendgruppen gearbeitet. So viel Interesse und Begeisterung habe ich jedoch nur selten erlebt. Die Jugendlichen gewannen das Gefühl gebraucht zu werden und entwickelten Identifikation mit dem Verband. Sie sagten in ihren Rückmeldungen klar, dass sie weitermachen wollen. Dazu gehört auch der Vergleich zwischen vorher und nachher. Viele Teilnehmer haben mir gesagt, dass sie erst durch das IMUS-Projekt das Vertrauen gewonnen haben, mehr Deutsch zu sprechen. Sie fühlten sich vorher nicht wirklich angenommen. In diesem Zusammenhang ist auch das Feedback zu sehen: Seit ich beim Jugendwerk bin, habe ich auch viele deutsche Freunde gefunden.

Inga Trippler

Die Tagesgruppe Ingenhammshof in Duisburg-Meiderich

Arbeit in multiethnischen Teams

Die Tagesgruppe auf dem Ingenhammshof feierte im Jahr 2006 ihr zehnjähriges Bestehen. Während der Interkulturellen Wochen in Duisburg beging man das kleine Jubiläum. Denn die Tagesgruppe ist interkulturell geöffnet. Und das von Beginn an. Die Tagesgruppe mit zwölf Kindern aus unterschiedlichen Nationen ist auf dem Lernbauernhof der AWO-Duisburg untergebracht. Das Leitungsteam wurde gezielt unter dem Gesichtspunkt, qualifizierte Fachkräfte mit Migrationshintergrund einzustellen, gesucht.

Mike Kim, der Leiter der Einrichtungen auf dem Ingenhammshof, beschreibt die Eckpfeiler der Arbeit:

- Kinder sind nicht nur Objekt pädagogischen Handelns, sie bringen vielmehr ihre spezifischen Migrationserfahrungen in den erzieherischen Alltag mit ein
- Schaffung einer Atmosphäre, in der angstfrei Selbst- und Fremdbilder artikuliert, überprüft und neu definiert werden können
- Die Situation der Kinder und Familien wird individuell und nicht ethnisch selektiv betrachtet
- Erziehung gegen Nationaldenken fördert Empathie, Toleranz, Kooperationsfähigkeit, Solidarität und Konfliktfähigkeit auf allen Ebenen des Zusammenseins
- Die pädagogische Arbeit geht von den sozialen, kulturellen und der ganzheitlichen Wahrnehmung individueller Lebenssituationen von Kindern und deren Familien aus
- Mädchen und Jungen werden in ihrer geschlechtsspezifischen Identitätsentwicklung gefördert, um stereotype Rollenzuweisungen zu mindern
- es findet eine bewusste Auseinandersetzung mit Werten und Normen statt, Regeln werden mit Kindern gemeinsam vereinbart
- Kinder mit unterschiedlichen Entwicklungsvoraussetzungen und Förderbedarf werden integriert und somit vor Ausgrenzungen geschützt
- Erkennen von Ressourcen wie: Mehrsprachigkeit, Werte, Familienorientierung und –bindung, religiöse Toleranz

Die Kinder sollen dabei erleben: Hier bin ich willkommen.

Dazu gehört es, entsprechende Signale zu senden. Auch bei der Einrichtung. Die Tagesgruppe verfügt beispielsweise über eine anatolische Sitzgruppe. In den Spielrunden haben die Jungen und Mädchen Spaß an Spielen aus ihren jeweiligen Ursprungsländern.

Arbeit in multiethnischen Teams

Für die Besetzung entsprechender Fachstellen wählte die AWO-Duisburg das Prinzip: Bei gleicher Qualifikation ist eine Bewerberin nichtdeutscher Herkunft vorzuziehen. Zugleich gilt dabei: Migrationserfahrung, ob eigene oder in unmittelbarer Verwandtschaft, garantiert nicht interkulturelle Kompetenz. Diese Qualifikation bildet sich im Prozess und bedarf der dauernden Erneuerung und der ständigen Fortbildung.

Ohne Frage bringen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund eine symbolische Signalwirkung mit. Sie erwerben bei den Kindern und Eltern einen Vertrauensvorschuss. Das erleichtert den Zugang und das gegenseitige Verständnis. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund können eine Vermittlerrolle im Team einnehmen und fördern intern den interkulturellen Dialog.

Entscheidend ist dabei, dass diese Mitarbeiter sich vor allem als professionelle Fachkräfte sehen und zu sehen sind. Sie sind für alle Eltern und Kinder unabhängig ihrer Herkunft zuständig.

Der Leiter der Einrichtungen auf dem Ingenhammshof, Mike Kim betont: „Wir setzen gezielt Sozialarbeiter in Familien ein, die nicht ihrer Nationalität entsprechen.“ So lasse sich bei den Eltern vermeiden, dass sie die Rolle der beratenden Fachkraft mit der des „Landsmanns“ verwechseln. Diese Rollenbilder seien immer wieder in den Teambesprechungen zu reflektieren und zu hinterfragen. Die Qualität der Arbeit leidet darunter nicht. Mike Kim: Jedes Mitglied unseres Teams ist interkulturell kompetent.

Unsere wichtigste Erfahrung

Erzieherinnen, Erzieher und Pädagogen sind Lehrende und Lernende zugleich. Der Interkulturelle Prozess ist nie abgeschlossen. Von einander zu lernen, das hört nicht auf. Sich weiter zu bilden, das bleibt immer eine Aufgabe. Wenn wir unsere Vorstellungen erst einmal zum Klischee machen, dann untergraben wir unsere eigene Arbeit.

Mike Kim

Sozialpädagogische Familienhilfe der AWO Duisburg

Qualität sichern und festschreiben

Die AWO-Duisburg gehört zu den traditionellen Anbietern sozialpädagogischer Familienhilfe in der Stadt. Entwickelt hat sich die Aufgabe aus dem klassischen Bereich der Familienhilfe des Wohlfahrtsverbandes. Die SPFH ist inzwischen der AWO-Integrations gGmbH zugeordnet. Derzeit sind 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Fachbereich tätig. Sie betreuen etwa 60 Familien im gesamten Stadtgebiet.

Das Team besteht aus Fachkräften unterschiedlicher nationaler Herkunft. Eine Polin ist hier ebenso angestellt wie eine Türkin oder deutsche Fachkräfte. Interkulturelle Kompetenz gehört zum Wesensmerkmal der Arbeit. Die interkulturelle Öffnung ist im Leitbild (s. Seite 20) festgeschrieben, hier sind auch die Schlüsselprozesse benannt.

Die nachgewiesene interkulturelle Kompetenz hat sich als Qualitätsmerkmal der Arbeit positiv ausgewirkt. 78 Prozent der Familien, die von der SPFH der AWO-Integrations gGmbH betreut werden, haben mindestens ein Mitglied mit Migrationshintergrund. Es stammt aus der Türkei oder aus dem ehemaligen Jugoslawien. Sinti und Roma sowie Spätaussiedler aus Osteuropa gehören zu den Klienten. Bei der Zuweisung der Fälle durch das Jugendamt spielt die Kompetenz eine nicht zu unterschätzende Rolle. Zudem erreichen die Abteilung inzwischen Anfragen aus benachbarten Städten.

Von Bedeutung ist interkulturelle Kompetenz jedoch nicht allein bei der Akquise, sondern ebenfalls in der täglichen Arbeit. „Ohne dieses Wissen kann in vielen Fällen eine fachliche Begleitung der Familien gar nicht gelingen. Wir wären da oftmals schneller zur Tür raus, als wir reingekommen sind. Einfach ausgedrückt: Ohne interkulturelle Öffnung geht es nicht“, sagt die Leiterin der SPFH, die Diplom-Sozialpädagogin Petra Rosen. Wer sich nicht über Tabuthemen und mögliche Fettnäpfe im Klaren ist, scheitert bei der Zusammenarbeit mit den Familien. Ein Beispiel dazu: Eine türkische Frau lebt gemeinsam mit einem deutschen Mann in einer Familie. Die Arbeit mit der Frau ließ sich zunächst gut an. Dann fragte die Mitarbeiterin, warum sie als Türkin mit einem Deutschen zusammen lebe. Danach war die Vertrauensbasis gestört. Die Frage hatte ungewollt und unbewusst ein Tabuthema berührt.

Dabei ist es keineswegs das Prinzip, das türkische Mitarbeiter türkische Familien betreuen. Migrationshintergrund ist nicht gleichbedeutend mit interkultureller Kompetenz. Die Tätigkeit bewegt sich im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und professioneller Distanz. Hier sichert der Austausch im Team die notwendige fachliche Reflexion der Tätigkeit ab.

Interkulturelle Kompetenz ist aus ihrer Sicht auch beim Umgang mit deutschen Familien gefragt. Auch hier gebe es Kulturunterschiede zwischen den Sozialpädagogen und den Familien, die sie betreuen. Noch einmal anders zugespitzt: Deutsche Familien in einem Stadtteil wie Marxloh mit hohem Ausländeranteil kommen sich selbst fremd in ihrem eigenen Land vor. Auch das gilt es in der Arbeit zu betrachten.

Das Qualitätssicherungshandbuch der SPFH

Die AWO-Integrations gGmbH hat ein eigenes Qualitätssicherungskonzept beschlossen und die Arbeiten an einem Handbuch für die Mitarbei-

ter inzwischen abgeschlossen. An dem Prozess waren auch die Mitglieder des Teams beteiligt. Die interkulturelle Öffnung wurde bei der Beschreibung der Leistungsmerkmale von Anfang an mitgedacht. Eine der Fragen, die sich das Team bei der Beschreibung der Aufgaben stellte, war: Was ist hier mit Blick auf die interkulturelle Öffnung unseres Angebots zu beachten?

Das Qualitätssicherungs-System funktioniert nach dem Prinzip, die Abläufe zu beschreiben und Kriterien für eine fachlich gute Arbeit zu benennen. Es macht deutlich, was in einem bestimmten Fall zu tun ist und welche Aufgaben in den immer gleichen Abläufen zu erfüllen sind. Es bestätigt dem Kunden nachprüfbar die Qualität der Arbeit. Es gibt aber auch den Mitarbeitern Sicherheit bei ihrer Tätigkeit. Sie haben die Möglichkeit, nachzuschlagen, was in einem bestimmten Fall zu tun ist und wie sie ihre Arbeit strukturieren können und sollen. Dabei ist es wichtig, dass das Handbuch aus der Praxis für die Praxis entstand.

Ebenfalls von Bedeutung: Der Prozess ist nie abgeschlossen. Zur Qualitätssicherung gehört auch die Optimierung und damit verbunden die Reflexion und Modifikation der im Handbuch festgelegten Inhalte.

Unsere wichtigste Erfahrung

Interkulturelle Kompetenz ist in unserem Handbuch als Leistung definiert. Sich klar zu machen, dass interkulturelle Kompetenz tatsächlich eine Leistung ist, sehe ich als sehr wesentlich an. Dazu kommt dann, dass wir beschreiben, was das für die Arbeit mit den Familien bedeutet. Denn durch die Beschreibung kommt es auch zu einer internen Klärung. Interkulturelle Öffnung ist bei der Beschreibung der Arbeitsprozesse immer mitzudenken. Da wird es dann sehr konkret und wir können das auch nach außen transparent machen und positiv als Merkmal unserer Arbeit darstellen.

Petra Rosen

Interkulturelle Seniorenbegegnung der AWO-Familienglobus GmbH im Stadtteil Flingern

Konflikte aussprechen und ansprechen

Von dienstags bis donnerstags ist der Kürtenhof in Düsseldorf-Flingern eine „ganz normale Seniorenbegegnungsstätte“. Montags und freitags hat die AWO-Familienglobus GmbH ein besonderes Angebot etabliert. Deutsche und nichtdeutsche Senioren können in Gruppen und Treffs mit interkultureller Ausrichtung ihre Freizeit aktiv und informativ gestalten. Die AWO hat ebenfalls eine türkische und marokkanische Frauengruppe eingerichtet. Die Gruppen werden jeweils von muttersprachlichen ehrenamtlichen Leitungskräften geführt und erhalten durch den hauptamtlichen Bereich die notwendige Unterstützung und Möglichkeit zum Austausch der Erfahrungen.

Im Kürtenhof gibt es das so genannte interkulturelle Frühstück sowie einen themenorientierten Kaffeetreff am Nachmittag. Die Teilnehmerinnen sind durchweg Frauen. Generationsgrenzen spielen im Wesentlichen keine Rolle. Die Teilnehmerinnen kommen unter anderem aus Marokko, dem Iran oder der Türkei. Die Zahl der Besucherinnen schwankt zwischen 15 und 25. Die Gruppen mit Teilnehmern aus einer Kultur besitzen dabei die Bedeutung einer Rückzugsmöglichkeit und werden von der Projektleitung ebenso wenig in Frage gestellt, wie die rein deutschen Gruppen, die sich dreimal in der Woche im Kürtenhof treffen.

Ebenso wie die Zuwanderinnen empfinden auch die deutschen Teilnehmerinnen der interkulturellen Treffen die Begegnung für sie als gewinnbringend. Sie zeigen sich vielfach angetan von der Herzlichkeit in der Gruppe. Sie sind zudem interessiert am Leben der Besucherinnen nichtdeutscher Herkunft.

Als Ziele benennt das Projekt:

(Kurz- und mittelfristig; allerdings mit Fortschreibungsmöglichkeit)

- die Stärkung eines Gemeinschaftsgefühls
- die Förderung interkultureller Kontakte und Wecken von Neugierde auf andere Kulturen
- die Initiierung der Begegnungen unterschiedlicher Kulturen
- das Lernen, alltägliche Hilfen, und Pflegen von- und miteinander
- die Schaffung von Interessen und die Förderung der Kompetenzen
- die Anregung zur Produktivität und Selbsthilfe
- die Stärkung der Selbstverantwortlichkeit und der Selbstständigkeit
- das Verstehen der Seniorenstätten als Häuser / Orte der Begegnung

- die Weitergabe von Interessen und Bedürfnissen der älteren Migranten
- die Konzipierung der interkulturellen Seniorenheime
- das Angebot von Beratung und Unterstützung des Einzelnen und der eigenständigen Gruppen
- die Informationsseminare
- der Austausch von Erfahrungen
- die Überwindung des Fremdheitsgefühl und die Bewahrung der kulturellen Identität
- die Sprachförderung
- die Qualifizierung und Stärkung von Ehrenamtlichen sowie die Unterstützung und Qualifizierung von bürgerschaftlichem Engagement

Kriterien für den Erfolg

- Fachliche Unterstützung der ehrenamtlichen Kräfte ist unerlässlich.
Interkulturelle Öffnung bedeutet Stress und sorgt für Verunsicherung. Eine Gruppe aus Menschen unterschiedlicher Nationalität bietet Konfliktstoff. Um die Leitungskräfte nicht zu überfordern ist deshalb die Aufarbeitung einzelner Situationen notwendig.
- Interkulturelle Kompetenz ist unverzichtbar. Die Aufarbeitung von Themen, ihre werbewirksame „Verpackung“ bedarf des Wissens um kulturelle Bedingtheiten. Um ein Beispiel zu nennen: Die Auseinandersetzung mit dem neugefassten Gewaltschutzparagraphen mag zwar notwendig sein, benötigt aber zugleich eine Einschätzung, dass ein unvorbereitetes Angebot keine Resonanz finden wird.
- Persönliche Bindung sichert Erfolg. Viele Teilnehmerinnen bestätigen, dass für sie die Leitung der Gruppe eine wesentliche Motivation ist, an den Treffen teilzunehmen.
- Kompetenzen und Ressourcen der Teilnehmerinnen sind von weitreichender Bedeutung. Die Möglichkeit, sein eigenes Können und die eigenen Fähigkeiten in die Gruppe einbringen zu können, stärkt das Selbstbewusstsein der Besucherinnen und hilft Gefühle des Fremdseins zu überwinden.
- Die Räume sind so zu gestalten, dass sich die Menschen angenommen und willkommen fühlen.

- Kontakt auf Augenhöhe. Die Gruppenleitung sollte ganz bei den Menschen und den Fragestellungen, mit denen sie kommen, sein. Die Ansprache unter Berücksichtigung ihrer Situation ermöglicht Kontakt und damit auch die Möglichkeit, eigene Themen ins Gespräch zu bringen.

Zum Umgang mit Konflikten

Konflikte ausgelöst durch kulturelle Unterschiede und Vorurteile sind in der Begegnungsstätte durchaus nicht ungewöhnlich. Dazu gehört auch, dass die Gruppe der Migranten des Diebstahls von so banalen Dingen wie Salz und Pfeffer verdächtigt wurde. Auch unter den Migranten kommt es zu Auseinandersetzungen. Hier kann zum Beispiel ein bestimmtes Aussehen, Verhalten oder die Kleidung eine Rolle spielen. Diese Konflikte sind von den Leiterinnen der Gruppe zu erkennen und anzusprechen. Zu Verunsicherung führt dabei die Frage, ob das, was man tut, gut, richtig und wirklich zielführend ist. Deshalb setzt die Leiterin des Projekts, Mahnaz Airempoor, auf eine intensive Vor- und Nachbereitung der Gruppentreffen. Dabei wird sowohl über die Inhalte als auch über die Gruppensituation gesprochen. Interkulturelle Kompetenz ermöglicht es, Konfliktpotentiale zu erkennen und nach Möglichkeit durch geeignete Maßnahmen auszuräumen. Gerade weil viele Mitarbeiter ehrenamtlich tätig sind, benötigen sie Unterstützung und Fortbildung durch erfahrene Fachkräfte.

Erfahrung im Umgang mit Konflikten

Meine Erfahrung ist, dass Konflikte direkt angesprochen werden müssen. Selbst kleine Auseinandersetzungen kochen irgendwann hoch, wenn man sie nicht schnell ausräumt. Ich beherrsche natürlich nicht alle Sprachen, die in unseren Treffen gesprochen werden. Doch nicht selten kann ich allein an Gestik und Mimik erkennen, worum es gerade geht. Ich gehe dann unmittelbar auf die Teilnehmerinnen zu und suche im persönlichen Gespräch den Kontakt. Ich mache den vermuteten Anlass für den Konflikt zum Thema und kläre auch die Regeln in der Gemeinschaft. Etwas zu verschleppen oder zu verschleiern bringt nichts.

Mahnaz Airempoor

Der Ortsverein Marxloh-International

Ehrenamtlichkeit leben

Seit Herbst 2000 existiert der Ortsverein Marxloh-International der AWO-Duisburg. Der 13. und jüngste Ortsverein kann auf eine rasante Entwicklung zurück blicken. Begonnen hatte man mit 39 Mitgliedern, die vorwiegend türkischer Herkunft waren. Inzwischen zählt der Vorsitzende Hüseyin Yurtsever über 100 Mitglieder.

Der Ortsverein entwickelte sich aus der professionellen Arbeit im nördlichen Stadtteil mit hoher Ausländer-Quote. Die AWO-Duisburg hatte dort an einem markanten Punkt in Marxloh ihr Zentrum proMarxloh eingerichtet. Die Angebote richteten sich schwerpunktmäßig an Zuwanderer. Die Stärkung der Ehrenamtlichkeit, das Prinzip der Selbsthilfe gehörte von Anfang an zum Konzept. Gesprächsgruppen und die Arbeit im kreativen Bereich ergänzten den Beratungsstützpunkt proMarxloh.

Diese Gruppen bildeten den Kristallisationskern für den Ortsverein. Sein Anspruch: Teilhabe an der Gesellschaft. Sükrü Eren, ein Mann der ersten Stunde, sagt: „Uns ging es darum, ein Signal zu setzen.“ Der Vorsitzende Hüseyin Yurtsever sagt: „Wir wollten einen engeren Kontakt mit allen Menschen, ganz unabhängig von ihrer Herkunft.“ Und fügt hinzu: „Wir wollen zeigen, dass wir nicht fremd sind.“ Im Zentrum proMarxloh ist der Ortsverein weiterhin zu Hause. Allerdings hat man sich vom hauptamtlichen Bereich abgenabelt. Teilhabe an den Entscheidungsprozessen innerhalb des Verbandes gewinnen die Mitglieder unter anderem über ihren Vorsitzenden, der Mitglied im Kreisvorstand der AWO-Duisburg ist.

Interkulturelle Öffnung ereignet sich hier keineswegs als Einbahnstraße. Der Ortsverein knüpft Kontakte und präsentiert sich auch gegenüber der deutschen Mehrheitsgesellschaft. Dazu gehören Besuche in anderen Ortsvereinen, zum Beispiel in Walsum, einem weiteren nördlichen Stadtteil von Duisburg. Mit dem Ortsverein Hochfeld-Stadtmitte veranstaltet man immer am 1. Mai ein großes interkulturelles Familienfest in einem Stadtpark. Marxloh-International hegt und pflegt über seine Seniorengruppe einen Anatolischen Garten auf dem Gelände des AWO-Lernbauernhofs Ingenhammshof. Zur Tradition gehört inzwischen auch das jährliche Gartenfest, das Menschen unterschiedlicher Nationen mitfeiern.

Das Prinzip der Ehrenamtlichkeit

Die Idee, Ehrenamtlichkeit zu stärken, war von Beginn an ein wichtiges Ziel für den Ortsverein Marxloh-International. Derzeit arbeiten zwischen 25 und 30 Mitglieder aktiv im Ortsverein mit. Der Anteil der Frauen an den freiwilligen Helfern liegt leicht über dem der Männer.

Zu den Aufgaben des Ehrenamts gehören das Ausrichten, die Organisation und das Durchführen von Festen, zum Beispiel an islamischen Feiertagen wie dem Opferfest und dem Zuckerfest. Es gibt Gesprächsgruppen und einmal in der Woche ein gemeinsames Frühstück. Die

themenorientierte Auseinandersetzung mit relevanten Fragestellungen - etwa während Seminarveranstaltungen oder Informationstreffen organisiert der OV ebenfalls.

Zugleich ist die Tätigkeit im Anatolischen Garten eine Aufgabe des Ehrenamts. Das Programm plant und gestaltet der Vorstand des Ortsvereins Marxloh-International. Organisiert sind die Ehrenamtlichen in Teams, etwa der Seniorengruppe, die sich um den anatolischen Garten kümmert oder die Gruppe, die bei Veranstaltungen für Essen und Getränke sorgt.

Die Unterstützung durch den professionellen Bereich diene vor allem als „Anschubfinanzierung“. Die Befähigung zum selbstständigen und selbstbewussten Handeln galt es zu wecken. Die Bereitstellung von Räumlichkeiten im zentral gelegenen Stadtteil gehörte zu den wesentlichen Voraussetzungen für den Neubeginn und die nachhaltige Entwicklung der Arbeit innerhalb des Ortsvereins.

Unsere wichtigste Erfahrung:

Der größte Teil der Mitglieder hat erst über das Zentrum proMarxloh soziale Einrichtungen kennen gelernt. Sie fanden uns erst interessant, jetzt sind sie selbst aktiv und haben eine enge Bindung. Ihnen ist das Gefühl wichtig, etwas mit Menschen machen zu können. Wir bieten Wege aus der Einsamkeit. Man merkt das deutlich, wenn wir für einen Tag oder eine Woche schließen müssen, dann sind die oftmals älteren Besucher wirklich ein wenig traurig. Unsere Räumlichkeiten sind wie ihre Wohnzimmer. Sie fühlen sich sicher und genießen die Zeit in der Gruppe.

Hüseyin Yurtsever

Betreutes Wohnen für Deutsche und Migranten in Mönchengladbach-Rheydt

Die Notwendigkeit fachlicher Unterstützung

Der AWO-Kreisverband betreut in einem umfassend sanierten Altbau im Mönchengladbacher Stadtteil Rheydt eine Wohnanlage für deutsche und nichtdeutsche Senioren. Der Stadtteil Rheydt hat einen Ausländeranteil um 18 Prozent. 16 Wohneinheiten in der Größe zwischen 36 und 70 Quadratmetern stehen hier zur Verfügung. Die Wohnungen sind alters- und behindertengerecht ausgebaut. Das Haus verfügt über eine Gesamtfläche von knapp 838 Quadratmetern. Es wurde 1997 eingeweiht. Der Anteil der Nichtdeutschen an den Bewohnern beträgt 86,4 Prozent. Die Fluktuation ist gering.

Zu den Besonderheiten: Der Wohnanlage direkt zugeordnet ist eine Begegnungsstätte. Sie ist für die Bewohner über den Aufzug unmittelbar und barrierefrei zu erreichen. Zudem besteht eine Anbindung an den Ortsverein Heyden International, in dem türkischstämmige AWO-Mitglieder organisiert sind.

Das betreute Wohnen für Senioren erhält Unterstützung durch die Abteilungen des Fachbereichs Beratung, Bildung, Integration und der Pflege der AWO in Mönchengladbach sowie durch das Amt für Altenhilfe der Stadt. Das Projekt wurde finanziert durch Zuwendungen der Stiftung Wohlfahrtspflege, der Stadt Mönchengladbach und mit Eigenmitteln des Kreisverbands.

Die Ziele der Einrichtung sind:

- Altersgerechtes Wohnen für Migranten und Deutsche; in preisgünstigen Wohnungen
- Zusammenleben von Menschen verschiedener Nationalitäten
- Erhalt von Selbstständigkeit
- Verhinderung von Isolation und Einsamkeit
- Aufbau von Kontakten
- Abbau von Informationsdefiziten
- Hilfen und Unterstützungen im täglichen Leben, durch Beratung und Betreuung
- Altersgerechte Freizeitgestaltung für Migranten und Deutsche unter Berücksichtigung der kulturellen Gegebenheiten. Veranstaltungen, die in der dem Projekt angeschlossenen Begegnungsstätte „Alte Migranten“ angeboten werden, sollen dem gesellschaftlichen Rückzug der Individuen entgegenwirken.

Als besondere Angebote für die Bewohner stehen bzw. standen zur Verfügung:

- Sozialberatung für Mieter
- Informationsveranstaltungen mit Experten, Themen u.a. Gesundheit, Ernährung, Fragen des Alters und Alltagsbewältigung

- Gymnastik für Senioren
- Frauentreff
- Frühstücksangebot einmal die Woche
- Exkursionen

Die Angebote werden durch den Kreisverband Mönchengladbach, die Begegnungsstätte „Alte Migranten“ und den Ortsverein Heyden International organisiert. Der Ortsverein sichert unter anderem die Tagesstät-tenarbeit am Wochenende.

Weitere Angebote im Bildungsbereich kommen über das Bildungswerk der Generationen ins Haus. Dazu gehören unter anderem Sprachkurse für Migranten.

Begleitende konzeptionelle Tätigkeit

Zum Projektetat gehörte auch die Finanzierung einer pädagogischen Mitarbeiterin, die über zwei Jahre konzeptionell im Haus tätig war. Sie war 38,5 Stunden in der Woche im Betreuten Wohnen aktiv und küm-mernte sich um Sorgen und Probleme der Bewohner. Sie organisierte auch die Arbeit und die Angebote in der Begegnungsstätte. Als direkte Ansprechpartnerin kam ihr für das Zusammenleben der Bewohner und der Verbindung zur Begegnungsstätte wesentliche Bedeutung zu. Zu-gleich vermittelte sie Kontakte zwischen den Menschen im Haus und organisierte die gemeinschaftlichen Unternehmungen. Zudem koordi-nierte sie die Angebote des Ortsvereins im Haus. Der Erfolg der Inter-kulturellen Öffnung des betreuten Wohnens ist wesentlich bedingt durch die Kompetenz und die Präsenz der fachlich ausgebildeten Kraft. Aller-dings war die Finanzierung der Stelle nur auf zwei Jahr durch das Land gesichert.

Unsere wichtigste Erfahrung:

Ein solches Projekt braucht Begleitung, und zwar dauerhaft. Ohne ei-nen Macher oder eine Macherin ist es sehr schwierig, die erfolgreich begonnene und durchgeführte Arbeit fortzusetzen. Die persönliche An-sprache ist für die Menschen im Haus wichtig. Für den Träger ist die Kompetenz, konzeptionell zu denken, von Bedeutung. Die fachliche Begleitung koordiniert die Aufgaben und hat das Gesamte im Blick. Da würde schon eine Koordinatorin auf 400 € -Basis sehr hilfreich sein. Ich betrachte es als wichtig, von Anfang perspektivisch zu planen. Das soll-ten auch die Zuschussgeber. Eine solche Koordination sollte auf fünf oder sechs Jahre ausgelegt sein und eine Evaluation der Prozesse ist dabei ebenfalls vorzusehen.

Gabriele Grebing

An der Entwicklung des Handbuches

Von der Theorie zur Praxis

Interkulturelle Öffnung der sozialen Regeldienste

waren beteiligt:

Projektgruppe Migration des Bezirksvorstandes der AWO Bezirksverband Niederrhein

Für den Bezirksvorstand:

Karla **Brennecke-Roos** (AWO KV Essen e.V. Vorsitzende der Projektgruppe)

Christel **Prost** (AWO KV Solingen e.V.)

Rita **Ruhs** (AWO Bezirksverband Niederrhein e.V., Koordinatorin der Projektgruppe)

Aus den Kreisverbänden:

Osman **Apaydin** (AWO Integrations gGmbH Duisburg)

Bettina **Forsch** (AWO KV Neuss e.V.)

Gabriele **Grebing** (AWO Familienservice gGmbH Mönchengladbach)

Horst **Lütgen** (AWO Familienglobus gGmbH Düsseldorf)

Karl-August **Schwarthans** (AWO Integrations gGmbH Duisburg)

Konzeptionelle und redaktionelle Arbeit:

Karla **Brennecke-Roos**
Vorsitzende der Projektgruppe Migration

Karl-August **Schwarthans**
Geschäftsführer AWO Integrations gGmbH Duisburg

Rita **Ruhs**
Referentin Migration und Integration
Koordinatorin der Projektgruppe

Textbearbeitung:

Hermann **Kewitz**, Diplomjournalist, Duisburg

Adressen:

Arbeiterwohlfahrt **Bezirksverband Niederrhein e.V.**
Lützowstr. 32
45141 Essen
Tel.: 02 01 / 31 05 (0) – 202
Koordination der Fachdienste für Migration und Integration

Bezirksjugendwerk der AWO Niederrhein
Lützowstr. 32
45141 Essen
Tel.: 02 01 / 31 05 (0) - 284

Träger von Fachdiensten für Migration und Integration

Arbeiterwohlfahrt Integrations gGmbH **Duisburg**
Kaiser-Wilhelm-Str. 307 – 309
47169 Duisburg
Tel.: 02 03 / 40 00 0 – 10 2
Integrationsagentur, Migrationserstberatung und Jugendmigrationsdienst

Arbeiterwohlfahrt Familienglobus gGmbH **Düsseldorf**
Liststr. 2
40470 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 60 02 5 – 31 2
Integrationsagentur und Migrationserstberatung

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband **Essen e.V.**
Pferdemarkt 5
45127 Essen
Tel.: 02 01 / 18 97 – 32 0
Integrationsagentur und Migrationserstberatung

Arbeiterwohlfahrt Familienservice gGmbH **Mönchengladbach**
Brandenberger Str. 3 -5
40165 Mönchengladbach
Tel.: 0 21 61 / 81 99 – 17
Integrationsagentur und Migrationserstberatung

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband **Neuss e.V.**
Platz der Republik 9
41515 Grevenbroich
Tel.: 0 21 81 / 23 25 – 20
Integrationsagentur

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband **Wesel e.V.**
Rheinberger Str. 196
47441 Moers
Tel.: 02 81 / 33 89 5 – 32
Integrationsagentur

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband **Wuppertal e.V.**
Friedrichschulstr. 15
42105 Wuppertal
Tel.: 02 02 / 24 57 7 – 27
Integrationsagentur und Migrationserstberatung