

Prozesse interkultureller Öffnung konkretisieren, kommunizieren, kultivieren

Diakonie für Menschen

Fachtagung
4. Februar 2010,
Berlin

Inhalt

- 3 Vorwort
- 4 Einleitung
- 5 Einführung in das Kooperationsprojekt
- 7 Erste Zwischenergebnisse des EIF-Kooperationsprojektes „Mitten im Leben – “
- 8 Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – Wege der interkulturellen Öffnung der Diakonie“
- 9 Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – Fit durch interkulturelles Training“ in Baden
- 11 Kooperationsprojekt „Mitten im Leben: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen in Brandenburg“
- 13 Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ in Hamburg
- 15 Anke Zwick
Statement zur Integrationsfähigkeit der Aufnahmegesellschaft
- 17 Anhang: Ausgewählte Daten zu Brandenburg/ ostdeutschen Bundesländern
- 20 Dr. Nivedita Prasad
Herausforderungen für die Theorie und Praxis interkultureller sozialer Arbeit
- 28 Streiflichter der Diskussion
- 30 Mitwirkende
- 31 Impressum

Vorwort

Seit Jahrzehnten nimmt die Diakonie ihre anwaltschaftliche Funktion wahr und tritt für „die Fremden“ bei ihrer Integration ein. Sie bringt sich in die politische Diskussion ein. Sie baut auf eine lange Tradition diakonischer Integrationsarbeit und kann sich auf langjährige Erfahrungen mit dem Prozess der interkulturellen Öffnung (IKÖ) beziehen.

Die Diakonie steht dabei für christliche Werte und möchte dieses Fundament ihres Handelns Menschen verschiedener Überzeugungen, Herkunft und Religion bekannt machen und ihnen auf dieser Grundlage Unterstützung anbieten.

Um die Prozesse der interkulturellen Öffnung zu vertiefen, zu analysieren und durch einen Erfahrungsaustausch Synergieeffekte zu erzielen, wurde Ende 2008 das Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – ...“ gestartet. Kooperationspartner sind das Diakonische Werk der EKD und die Diakonie-Landesverbände Baden, Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und Hamburg.

Die Idee zu diesem Projekt wurde vom Diakonischen Werk der EKD nach der Fertigstellung der Handreichung „Interkul-

turelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie“ (Diakonie Texte 13.2008) entwickelt.

Zum Fachtag „Prozesse interkultureller Öffnung konkretisieren, kommunizieren, kultivieren“ kann als weiterführende Publikation des Kooperationsprojektes „Mitten im Leben – Wege der interkulturellen Öffnung der Diakonie“ eine Zusammenstellung von Stellungnahmen und Arbeitshilfen zum Thema Interkulturelle Öffnung (Diakonie Texte 02.2010) präsentiert werden.

Auf dem Fachtag wurden konkrete Strategien zur interkulturellen Öffnung diskutiert, sogenannte Stolpersteine herausgefiltert und durch einen fachlichen Austausch zur Vernetzung beigetragen.

Doris Beneke

Kommissarische Leitung Zentrum Familie, Integration, Bildung und Armut

Einleitung

Im Rahmen des Kooperationsprojektes „Mitten im Leben“ des Diakonischen Werkes der EKD wurde am 4. Februar 2010 in Berlin die Tagung „Prozesse interkultureller Öffnung konkretisieren, kommunizieren, kultivieren“ durchgeführt. Daran nahmen fast einhundert Vertreterinnen und Vertreter aus dem Bundes- und den Landesverbänden der Diakonie und deren Einrichtungen, von anderen Wohlfahrtsverbänden, aus sozialen Einrichtungen und Schulen sowie von Bundesministerien und der Presse teil. So unterschiedlich die berufliche Herkunft der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war, es verband sie das Interesse beziehungsweise die Arbeit an Prozessen interkultureller Öffnung.

Die vorliegende Tagungsdokumentation enthält eine Einführung in die Inhalte, Ziele und die ersten Ergebnisse des Kooperationsprojektes „Mitten im Leben – Wege der interkulturellen Öffnung (IKÖ) der Diakonie“ sowie Statements zur Integrationsfähigkeit der Aufnahmegesellschaft von Anke Zwick,

Dipl.-Soziologin, und Dr. Nivedita Prasad, Ban Ying (Beratungs- und Koordinationsstelle gegen Menschenhandel). Darüber hinaus sollen einzelne Zitate die Eckpunkte der Diskussion illustrieren. Ausgewählte Ergebnisse der durchgeführten Befragung der Tagungsteilnehmenden mittels Fragebogen können Sie unter www.diakonie.de herunterladen. Die Moderation des Fachtages übernahm Till Nassif von Cosmo TV, dem interkulturellen Magazin des WDR.

Den Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmern konnten mit der Publikation Diakonie Texte 02.2010 Stellungnahmen und Arbeitshilfen zum Thema Interkulturelle Öffnung als ein erstes übergreifendes Ergebnis des Kooperationsprojektes übergeben werden. Es besteht die Möglichkeit, die in dieser Form bislang einzigartige Zusammenstellung zum Themenfeld der interkulturellen Öffnung unter www.diakonie.de/diakonie-texte-1519-02-2010-interkulturelle-oeffnung-6497.htm herunterzuladen.



Das Kooperationsprojekt „Mitten im Leben“ wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds (EIF) kofinanziert.

Einführung in das Kooperationsprojekt

Das Projekt „Mitten im Leben“ bildet eine Kooperation zwischen dem Diakonischen Werk der EKD und den Landesverbänden Diakonisches Werk Baden, Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und Hamburg.

Das Kooperationsprojekt hat im November 2008 begonnen und endet im Oktober 2011. Es wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds (EIF) kofinanziert.

Das Gesamtprojekt „Mitten im Leben“ besteht aus vier Teilprojekten.

- So heißt das Projekt des Bundesverbandes „Mitten im Leben – Wege der interkulturellen Öffnung der Diakonie“
- Das Projekt aus dem Landesverband Baden heißt „Mitten im Leben – Fit durch interkulturelles Training“
- Im Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz lautet das Projekt „Mitten im Leben – Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen in Brandenburg“
- „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ heißt das Projekt im Landesverband Hamburg

Ziele des Gesamtprojektes

1. Prozesse der interkulturellen Öffnung analysieren, vertiefen und durch einen Erfahrungsaustausch Synergieeffekte erzielen
2. Weitere Initiierung interkultureller Öffnungsprozesse in Einrichtungen und Diensten
3. Implementierung der Ergebnisse und Erfahrungen durch Öffentlichkeitsarbeit, Veröffentlichungen und Begleitung von Prozessen

4. Verbesserung des Zuganges für Menschen mit einem Migrationshintergrund (insbesondere Drittstaatenangehörige)

Hauptaufgaben der Projekte der Landesverbände

1. Koordination der IKÖ auf Landesebene
2. Initiierung von IKÖ-Prozessen
3. Beratende Unterstützung von Organisationen und Einrichtungen zu IKÖ-Prozessen
4. Bedarfsausgerichtete Qualifizierungen auf Leitungs- und Mitarbeiterebene

Hauptaufgaben des Teilprojektes im Diakonischen Werk der EKD

1. Koordination des Projektverbundes
2. Öffentlichkeitsarbeit für das Kooperationsprojekt
3. Ergebnisdokumentation zur Implementierung

Regionale Unterschiede im Kooperationsprojekt

- Neue und alte Bundesländer
- Eher ländliche Regionen und Großstadt

Herangehensweise und Strategie

- Badener Teilprojekt: Zunächst Angebot für Trainings und darüber Zugang finden zu Einrichtungen, die sich in den Prozess der IKÖ einlassen wollen
- Die Hamburger und Brandenburger Teilprojekte sind von Beginn an mit dem Angebot zur Begleitung im Prozess an die Einrichtungen herangetreten.

Arbeitsbereiche und Schwerpunkte

Hamburg: Behinderten-, Wohnungslosen- und Suchthilfe

Brandenburg: Kirchlich-diakonische Träger und Anbieter von Gesundheits- und sozialen Dienstleistungen wie

- Krankenhäuser
- Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen
- Kindertageseinrichtungen und Einrichtungen der Jugendhilfe
- Behinderteneinrichtungen
- Frauenhäuser
- Schuldner-Sucht-Familien-Seniorenberatung

Baden:

- Kirchengemeinden
- Kinder- und Jugendarbeit

- Frauen-, Männer- und Seniorenarbeit
- Kirchenälteste und Mitarbeitende in der Seelsorge
- Fachkräfte und Eltern in der Kindertagesstättenarbeit
- Pädagogen und Pädagoginnen in Schulen
- Mitarbeitende in der sozialen Beratung
- Mitarbeitende in der psychologischen Beratung
- Mitarbeitende in der Behinderten- und Altenhilfe oder in Krankenhäusern

Evaluation

Mit einer freiberuflichen Wissenschaftlerin aus Leipzig und der Evangelischen Hochschule Berlin wird eine externe Evaluation des Gesamtprojektes durchgeführt. Die regionalen und strategischen Unterschiede sowie die Verschiedenheit in den schwerpunktmäßig betreuten Arbeitsbereichen bieten eine Möglichkeit des Vergleiches.



Die Teilprojekte berichten aus der Praxis

Foto: DWEKD/Röger

Erste Zwischenergebnisse des EIF-Kooperationsprojektes „Mitten im Leben – “

Nach der Anfangsphase des Kennenlernens und des intellektuellen Austausches der Projektpartner, der Entwicklung gemeinsamer Materialien zur Präsentation und kontinuierlichen Evaluierung des Projektes ist nun das Kooperationsprojekt voll im Gange. Neben den eigenen Aktivitäten aller Teilprojekte sind in den vergangenen sechs Kleingruppentreffen folgende Materialien entwickelt oder abgesprochen worden:

- Präsentationsmaterial
- Erarbeitung von Erfolgskriterien bestimmter Projektphasen
- Absprachen und Erarbeitung von Evaluationsmaterial
- Fachtagung am 4. Februar 2010

Evaluation

Für die Evaluation konnte die Projektleitung im Diakonischen Werk der EKD sowohl eine freiberufliche Wissenschaftlerin als auch eine Professorin von der Evangelischen Fachhochschule Berlin gewinnen und die in der Projektarbeitsgruppe festgehaltenen Evaluationsbereiche verteilen. Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten sollen einerseits Trainings/Seminare und andererseits der Prozess der interkulturellen Öffnung per Fragebögen evaluiert werden. Die freiberufliche Wissenschaftlerin hat bei der Entwicklung der Seminarfragebögen mitgewirkt und Interviews zur Evaluierung der Kooperation innerhalb des Projektes durchgeführt und analysiert. Die Auswertung der Seminarfragebögen wird durch die Professorin der Fachhochschule vorgenommen.

Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – Wege der interkulturellen Öffnung der Diakonie“

Analog zu den Hauptaufgaben der Projektleitung stand neben der anfänglichen Gruppenfindungs- und Strukturierungsphase die Öffentlichkeitsarbeit für das Gesamtprojekt und den Prozess der interkulturellen Öffnung innerhalb der Diakonie im Vordergrund. So wurden neben der Erstellung von Material für die Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Präsentationsmaterial, Einstellung ins Wissensportal unter www.diakonie-wissen.de und anderes) Präsentationen und Referate auf verschiedenen Landesreferentenkonferenzen sowie auf Tagungen und Sitzungen von Arbeitsgruppen mehrerer Landesverbände der Diakonie durchgeführt.

Erfreulicherweise stehen auch die Kolleginnen und Kollegen im Diakonischen Werk der EKD dem Querschnittsthema der interkulturellen Öffnung aufgeschlossen gegenüber. So hat sich innerhalb des Bundesverbandes eine Zusammenarbeit in allen drei Zentren entwickelt. Mit Mitarbeitenden des Zentrums Gesundheit, Rehabilitation und Pflege (GRP) wurden Planungen für gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt. Im Zentrum Familie, Integration, Bildung und Armut (FIBA) hat es im themenzentrierten Team KJFF (Kinder, Jugend, Familie und Frauen) einen dreistündigen Austausch mit thematischen Inputs zur IKÖ gegeben. Insbesondere die Materialien der Öffentlichkeitsarbeit werden in enger Abstimmung mit dem Zentrum Kommunikation herausgebracht. Besonders die Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Theologie erzeugt Synergien und eröffnet weitere Kooperationen. Auch unterschiedliche externe Anfragen zum Thema IKÖ an das Diakonische Werk der EKD, zum Beispiel von der Universität Düsseldorf, konnten durch die Projektstelle zeitnah beantwortet werden.

Darüber hinaus ist für die Implementierung des Themas IKÖ innerhalb der diakonischen Werke eine bundesweite Arbeitsgruppe ins Leben gerufen worden und innerhalb des Diakonischen Werkes der EKD eine zentrenübergreifende Arbeitsgruppe entstanden. Ferner wurde auf der Tagung am 4. Februar 2010 die Publikation „Zusammenstellung von Stellungnahmen und Arbeitshilfen“ in der Reihe Diakonie Texte 02.2010 veröffentlicht.

Die externe Öffentlichkeitsarbeit für das Gesamtprojekt, die bisher über den Auftritt im Internet und die Versendung des Gesamt-Projektflyers geleistet wurde, soll durch die Tagung am 4. Februar 2010 vorangetrieben werden. Die Tagung wurde inhaltlich in der Projektgruppe vorbereitet, die Organisation wurde vom Teilprojekt des Diakonischen Werkes der EKD übernommen.

Kontakt:

Silva Demirci
Projektleiterin
Zentrum Familie, Integration, Bildung und Armut
Diakonisches Werk der EKD e. V.
Reichensteiner Weg 24
14195 Berlin
Telefon: 030- 830 01-385
Telefax: 030-830 01-83 85
demirci@diakonie.de
www.diakonie.de

Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – Fit durch interkulturelles Training“ in Baden

Das Teilprojekt „Mitten im Leben – Fit durch interkulturelles Training“ in Baden wird gefördert über den Europäischen Integrationsfonds und zusätzliche Mittel der Evangelischen Landeskirche in Baden. Über das Projekt werden für unterschiedliche Zielgruppen interkulturelle Trainings angeboten, die überwiegend als Inhouse-Veranstaltungen oder vor Ort durchgeführt werden. Auf Wunsch werden die Trainings mit Organisationsentwicklungsprozessen verzahnt. Die Trainings

bestehen aus einem Grund- und einem Aufbaukurs mit je vier halbtägigen Modulen. Der Inhalt wird auf die Bedürfnisse der Zielgruppen zugeschnitten (Kursaufbau siehe Abbildung).

2010 profitieren 135 Einrichtungen von dem Projekt, 711 Personen haben bereits mit dem Grundkurs begonnen, 319 den Grundkurs abgeschlossen, 85 Personen mit dem Aufbaukurs begonnen, 55 diesen schon abgeschlossen. Insbesondere



Einrichtungen aus dem Bildungsbereich wie Kindertageseinrichtungen und Schulen und andere diakonische und kirchliche Einrichtungen wie Ehe-, Lebens- und Familienberatungsstellen, örtliche diakonische Werke mit sehr vielfältigen Beratungsangeboten, aber auch Kirchengemeinden und öffentliche Verwaltungen profitieren von dem Projekt.

Viele der Teilnehmenden melden zurück, dass sie die erworbenen Erkenntnisse und Kompetenzen sehr erfolgreich in ihrem Arbeitsalltag anwenden können. Mit der Durchführung von Trainings für Mitarbeitende gewinnt ein Teil der Einrichtungen Interesse an den Organisationsberatungsangeboten und nimmt diese über das Projekt in Anspruch. Die Konzeptionen, Herangehensweisen und Abläufe werden jeweils auf die Einrichtungen und Gegebenheiten vor Ort angepasst.

In Zusammenarbeit mit der Internationalen Hochschule Karlsruhe wurde ein Evaluationskonzept erstellt; die Organisations-

entwicklungsprozesse in einzelnen Einrichtungen sollen im weiteren Verlauf wissenschaftlich begleitet werden.

Weitere Informationen zum Projekt „Mitten im Leben – Fit durch interkulturelles Training“ und die aktuellen Zahlen unter: www.fit-interkulturell.de

Kontakt:

Jürgen Blechinger
Evangelischer Oberkirchenrat Karlsruhe
Referat Diakonie, Mission und Ökumene und Interreligiöses Gespräch
Bereich Migration und Islamfragen
Blumenstraße 1–7
76133 Karlsruhe
Telefon: +49 (0) 721 91 75-521
Telefax: +49 (0) 721 91 75-529
E-Mail: juergen.blechinger@ekiba.de
www.ekiba.de/referat-5

Kooperationsprojekt „Mitten im Leben: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen in Brandenburg“

Brandenburg

Zuwanderung ist auch in Brandenburg längst zur gesellschaftlichen Realität geworden. Nach dem Mikrozensus betrug in 2008 der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung fünf Prozent (in Zahlen: 127.700), in der Altersgruppe unter 15 Jahren 10,2 Prozent. Die Zahl der älteren Zugewanderten wird in den nächsten Jahren auch in Brandenburg deutlich steigen. Liegt der Anteil der über 65-Jährigen mit Migrationshintergrund insgesamt bei 2,5 Prozent, so steigt er in der Altersgruppe von 45 bis 65 Jahren auf 4,1 Prozent. Die Anzahl der Ausländerinnen und Ausländer beläuft sich auf 46.029 Menschen, von denen 29.641 Drittstaatsangehörige sind. Die am stärksten repräsentierten Herkunftsländer sind Polen, Russische Föderation, Vietnam, Ukraine, Türkei, China und Kasachstan.¹

Brandenburg weist eine stark unterschiedliche regionale Verteilung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf. Daraus ergeben sich sehr unterschiedliche Bedarfe im Sozialraum von Trägern und Einrichtungen sowie unterschiedliche Erfahrungshintergründe mit Menschen mit Migrationshintergrund.

Aufgrund der spezifischen Zuwanderungsgeschichte, einem geringen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, wenig Erfahrungen im Zusammenleben und daraus resultierenden höheren Homogenitätserwartungen der Aufnahmegeellschaft unterscheiden sich die Entwicklungen in Brandenburg nach wie vor von den westlichen Bundesländern und Berlin. Bezogen auf die einheimische Bevölkerung gilt es, die Bereitschaft zu fördern, Zuwanderung und kulturelle Vielfalt als Merkmal der Gesellschaft zu akzeptieren und als Chance und Notwendigkeit für die Zukunftsfähigkeit des Landes zu begreifen. Zur Stärkung der Integrationsbereitschaft sind Aufklärung und Information, Begegnungsmöglichkeiten, Förderung von interkulturellen Lernprozessen und Unterstützung zivilgesellschaftlicher Ansätze, Konfliktmoderation zwischen Mehrheit und Minderheit und das entschiedene Eintreten

gegen Rassismus und Diskriminierung vor allem auf sozialräumlicher, lokaler und kommunaler Ebene unabdingbar.

In Brandenburg gibt es bereits vielfältige Ansätze zur Verbesserung der Aufnahmestrukturen, die Zugangsbarrieren unter anderem im Gesundheitsbereich abbauen: Genannt sei beispielsweise die Gründung einer Arbeitsgruppe Migration und Gesundheit, welche sich unter der Federführung des Ministeriums für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz landesweit aus Akteuren der Bereiche Gesundheit und Migration zusammensetzt und die Verbesserung des Zugangs zum Gesundheitssystem zum Ziel hat.

Ein Modellprojekt im Rahmen des Europäischen Integrationsfonds

Das Modellprojekt „Mitten im Leben – Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen im Land Brandenburg“ des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ist ein weiterer Ansatz. Es hat in den vergangenen Jahren in mehreren brandenburgischen Gesundheitseinrichtungen und sozialen Diensten interkulturelle Öffnungsprozesse initiiert und begleitet. Dabei wurden Einrichtungen und Dienste in unterschiedlichen Handlungsfeldern sozialer Arbeit erreicht. Der Zugang des Projektes zu den Einrichtungen und Diensten setzte meistens auf der pragmatischen Handlungsebene an, zum Beispiel bei der Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit. Für das Gelingen interkultureller Öffnungsprozesse ist eine Sensibilisierung und Gewinnung von Leitung und Mitarbeitenden für ein kontinuierliches Engagement wichtig, wenn diese Eingang in die Strukturen finden sollen. Diese Organisationsentwicklungsprozesse sowohl auf Träger- als auch auf Einrichtungsebene gestalten sich wegen anderer Prioritätensetzungen der Einrichtungen und knapper Ressourcen längerfristig und mitunter schwierig. Es gibt nach wie vor einen erheblichen Bedarf an Sensibilisierungsmaßnahmen.

¹ Vgl. AZR-Jahresstatistik zum Stichtag 31.12.2009

Das Modellprojekt konnte wirksam zur Verbesserung der kultursensiblen Ausrichtung diverser Angebote und Dienste beitragen und somit eine bessere Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund voranbringen: zum Beispiel durch die Überprüfung der Konzepte hinsichtlich einer interkulturellen Ausrichtung, durch die Überarbeitung des Qualitätsmanagements, durch den Netzwerkaufbau zu Migrationsfachdiensten und Dolmetschdienstleistungsanbietern und durch die Aufnahme von interkulturellen Themen als Bestandteil der Weiterbildungsangebote. Außerdem wurde die Erreichbarkeit der Angebote durch die Überarbeitung und Übersetzung von Informationsmaterialien verbessert.

An diesen guten Stand gilt es anzuknüpfen, damit diese Ansätze die entsprechende Nachhaltigkeit entfalten können und damit anhand guter Praxis weitere Träger, Einrichtungen und Dienste für interkulturelle Öffnung gewonnen werden. Insbesondere bedarf es eines flächendeckenden Angebots von berufsbegleitenden Fortbildungen für alle Einrichtungen

und Dienste zu interkulturellen Inhalten und fachspezifischen Schulungen, wie etwa kultursensible Pflege. Weiterhin sollten Begegnungsmöglichkeiten zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund geschaffen werden, zum Beispiel interkulturell ausgerichtete Feste und Tage der offenen Tür in den Einrichtungen, um interkulturelle Lernprozesse zu fördern.

Kontakt:

Deniz Güvenc
Projektkoordinatorin „Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen im Land Brandenburg“
Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V.
Postfach 332014
14180 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 82097-508
Telefax: +49 (0) 30 82097-105
E-Mail: guevenc.d@DWBO.de
www.diakonie-portal.de



Das Kooperationsprojekt „Mitten im Leben“ wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds (EIF) kofinanziert.

Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“ in Hamburg

Mit dem dreijährigen EIF-Kooperationsprojekt „Mitten im Leben“ der Diakonischen Werke Baden, Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Hamburg und dem Diakonischen Werk der EKD sollen Prozesse interkultureller Öffnung (IKÖ) initiiert, begleitet und vorangebracht werden.

Das Teilprojekt Hamburg hat sich zum Ziel gesetzt, in der Behindertenhilfe, Suchtkrankenhilfe und Wohnungslosenhilfe für das Thema zu werben und Prozesse interkultureller Öffnung anzustoßen oder bereits vorhandene Ansätze auszubauen. Indem einzelne Einrichtungen beispielhaft bei der Entwicklung von Konzepten und deren Umsetzungen, aber auch durch gezielte Fortbildungen im Bereich der kultursensiblen Beratungsarbeit unterstützt werden, können diese Erfahrungen dazu dienen, die Strategien zur Etablierung der IKÖ zu verbessern, mögliche Schwierigkeiten zu analysieren und positive Beispiele als Orientierung zu bieten.

Die Projektarbeit

Zunächst mussten interessierte Einrichtungen als Projektteilnehmer gefunden und stärker für das Thema sensibilisiert werden. In der ersten Phase wurden daher die Inhalte und Angebote des Projekts in verschiedenen Fachgremien vorgestellt. Aus diesen Vorstellungsrunden ergaben sich Kontakte für vertiefende Gespräche. Außerdem wurden einige Einrichtungen gezielt angesprochen und nach ihren Interessen und Bedarfen gefragt.

Organisationsentwicklung

Einige Einrichtungen beschlossen daraufhin, den Prozess der IKÖ systematisch anzugehen und eine Arbeitsgruppe zum Thema einzurichten. In den einzelnen Arbeitsbereichen wurden Veränderungsbedarfe ermittelt mit dem Ziel, Barrieren abzubauen und Zugänge zu schaffen. Das heißt konkret, Qualitätsmanagement, Personalentwicklung/-gewinnung und Kundenmanagement wurden überprüft und Vorschläge für interkulturell orientiertes Arbeiten entwickelt. In die Fortbildungsangebote wurden Workshops zur Erweiterung interkultureller Kompetenzen eingefügt. Darüber hinaus wurde für bestehende Fortbildungen das Thema als Querschnittsinhalt

vorgesehen. Für die Öffentlichkeitsarbeit – nach innen und nach außen – wurden ebenfalls Vorschläge für Flyer, Internetauftritt sowie Materialien für die Mitarbeitenden entwickelt. Nun soll diese Arbeit vom Vorstand bestätigt werden, um in die Umsetzung gehen zu können.

Fortbildungen

Andere Einrichtungen wählten ein anderes Vorgehen: Sie boten Fortbildungen für ihre Mitarbeitenden an und wollen nun in Reaktion darauf prüfen, welche weiteren Schritte sinnvoll sind. Über Personalentwicklung sollen mehr Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt und gleichzeitig vorhandene Kompetenzen genutzt werden, um Migrantinnen und Migranten besser zu erreichen.

Öffentlichkeitsarbeit

Andere Einrichtungen erstellten mehrsprachiges Informationsmaterial, um ihre Arbeit und ihre Angebote bekannter zu machen. Es wurden Konzepte entwickelt, wie mit wenig Ressourcen mehrsprachige Angebote gemacht werden können oder wie die Vernetzung mit anderen Einrichtungen verbessert werden kann, um bei Bedarf weitervermitteln zu können. Es wurden Workshops angeboten, die für das Thema Migration sensibilisieren und Impulse für eine kultursensible, diskriminierungskritische Öffentlichkeitsarbeit geben sollen.

Grenzen dessen, was mit einem Prozess der IKÖ bewirkt werden kann

Ein Bereich, in dem sich die interkulturellen Öffnungsprozesse besonders schwierig gestalten, ist die Wohnungslosenhilfe. Daher beziehen sich die folgenden Anmerkungen auch verstärkt auf diesen Bereich.

- Strukturen: Strukturelle Rahmenbedingungen können den Prozess der IKÖ be- und verhindern. In Hamburg zum Beispiel macht es die spezifische Situation auf dem Wohnungsmarkt Marginalisierten schwer, überhaupt Wohnraum zu finden: für Migrantinnen und Migranten in prekären Situationen (mit Schulden oder drohender Wohnungsnot) verschärft sich dies, weil diese häufig doppelt benachteiligt

werden – als Menschen in Armutssituation und als Migrantinnen und Migranten.

- Arbeitsbelastung im sozialen Bereich: Viele Einrichtungen arbeiten schon am Rande ihrer Kapazitäten. Die Zuwendungs- und Fallpauschalen machen eine zeitintensive Beratung nur schwer möglich. Diese ist aber häufig gerade bei Migrantinnen und Migranten notwendig, wenn es gilt, Ansprüche zu realisieren und über Sprachbarrieren hinweg zu beraten, Hintergrundwissen über hiesige Strukturen zu vermitteln oder Begleitung bei Behördengängen anzubieten.
- Rechtliche Rahmenbedingungen: Gerade in der Wohnungslosenhilfe kommen häufig Hilfesuchende zur Beratung, die keinen rechtlichen Anspruch auf Hilfeleistungen haben oder die durch die Inanspruchnahme von Leistungen ihren Aufenthaltstitel gefährden. Hier trotz restriktiver Gesetzeslage beratend tätig zu sein, erfordert neben interkulturellen Kompetenzen eine gute Kenntnis der Rechtslage. Und von politischer Seite eine Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen.

Fazit

Durch das Projekt werden Impulse für Öffnungsprozesse gegeben und in einigen Bereichen auch verankert. Es wird deutlich, was durch gezielte Beratung zu diesem Thema möglich ist und welche positiven Effekte dies für die Einrichtungen haben kann: So kann kultursensibles Arbeiten helfen, Konflikte zu entschärfen und die Zufriedenheit von Mitarbeitenden wie auch Kundinnen und Kunden zu erhöhen.

Diese positiven Effekte stoßen aber auf Grenzen, wenn strukturelle Rahmenbedingungen die Beratungs- und Unterstützungsarbeit behindern. Hier ist politische Arbeit notwendig, um den Prozess der interkulturellen Öffnung auch gesamtgesellschaftlich voranzubringen.

Kontakt:

Sangeeta Fager
Diakonisches Werk Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e. V.
Migration und Existenzsicherung
Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft
Königstraße 54
22767 Hamburg
Telefon: +49 40 306 20-13 90
Telefax: +49 40 306 20-340
fager@diakonie-hamburg.de
www.diakonie-hh-interkulturell.de

Anke Zwink

Statement zur Integrationsfähigkeit der Aufnahmegesellschaft

In der öffentlichen Debatte mangelt es nicht an Bekenntnissen, sich für Integration einzusetzen. Die Erkenntnis, dass Integration keine Einbahnstraße sei, setzt sich allmählich durch. Gleichzeitig wird wenig thematisiert, wie die Umsetzung aussehen soll, im Nationalen Integrationsplan (NIP) etwa werden keine Indikatoren für die Zielerreichung der interkulturellen Öffnung benannt. Dass die Gesellschaft nicht im Status quo stehen bleiben darf, dürfte allen Fachleuten klar sein. In dem Maße, wie sich die Bevölkerung verändert, müssen sich auch die gesellschaftlichen Strukturen verändern und Öffnungsprozesse vorangetrieben werden.

Ich befürworte, bei der Beurteilung der Integrationsfähigkeit kein statisches Modell zu wählen, denn in der Praxis spielen viele Faktoren eine Rolle. Deshalb möchte ich Anmerkungen geben zur Aufnahmefähigkeit unter der Leitfrage: Was macht es so schwer, interkulturelle Öffnungsprozesse voranzubringen?

Aus Brandenburger Perspektive sollen dazu unterschiedliche Antwortmöglichkeiten gezeigt werden:

Eine erste Annäherung kann darin liegen, sich zu fragen, aus welcher Motivation heraus Menschen – auch als Teil in Systemen – zu Veränderungsprozessen bereit sind. Die klassischen Lerntheorien geben drei Motivationen für Veränderungen an: Einsicht, Schmerzvermeidung (Leidensdruck) und Lustgewinn.

Ich skizziere kurz Eindrücke zu deren Auswirkung auf die Projektkonzeption und -durchführung:

Gehen wir in Projekten von der ersten Motivation, der Einsicht, aus, berufen wir uns beispielsweise auf die Menschenrechte, eine Selbstverpflichtung aus dem NIP, starten Appelle und liefern Hintergrundinformationen. Hier habe ich die Erfahrung gemacht, dass Themen und Inhalte, die ich für wichtig hielt, auf einem goldenen Tablett als wunderschöne Lösung (kostenlose Fortbildungen) angeboten wurden, aber das Angebot nicht angenommen wurde. Denn die Einsicht war nicht in dem Grade da, dass Energie in die Veränderung des Systems fließen konnte.

Stecken in der Projektkonzeption eher Aspekte von Schmerzvermeidung, der zweiten Motivation, dann mache ich meiner Zielgruppe oder angestrebten Projektpartnern deutlich, dass sie ein Problem haben – auch wenn sie es selbst noch nicht wissen. So kann ich in Brandenburg Statistiken zur demografischen Entwicklung präsentieren (zum Beispiel Schulabgängerzahlen sinken dramatisch), Krankenstand und unbesetzte Stellen thematisieren, die Häufigkeit von Überlastungsanzeigen betrachten, Klagen nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) in Aussicht stellen, an Skandale anknüpfen. Bewege ich mich allein auf dieser Ebene, drohe ich in der Problemorientierung stecken zu bleiben und zu wenig Energie für die langfristige Umsetzung generieren zu können. Skandale geraten auch wieder in Vergessenheit.

Arbeite ich stärker mit dem dritten Motivationsgrund, dem Lustgewinn, dann habe ich mich eventuell entschlossen, vorbildhafte Praxis (BPMs/GPMs) zu präsentieren, lade in transnationale Projekte ein, verteile Auszeichnungen oder schlage dazu vor, zeige Vorteile von Veränderungsprozessen auf. In der Praxis sehe ich da die Tendenz zur Überlappung mit erstens nach dem Motto: „Wenn die es wichtig finden, dann Ihr doch bestimmt auch“ oder zweitens „Schaut, die Konkurrenz schläft nicht, passt auf, dass Ihr nicht abgehängt werdet“. Lustgewinn wird als derjenige Lernansatz beschrieben, der am besten als transformativer Ansatz geeignet ist. Dabei ist sowohl auf die lustvolle Besetzung der Inhalte wie die angenehme Durchführung zu achten. Bei manchen Projekten sehe ich diesen Ansatz, gleichzeitig aber auch die Gefahr, in die Kategorienkonstruktion und Bedienung von Vorurteilen abzurutschen (wie bei der Reduzierung des Diversity-Ansatzes auf ein buntes Bild).

Wenn Sie selbstkritisch auf bisherige Projektbemühungen blicken, war bewusst oder unbewusst einer der Motivationsgründe stark im Konzept enthalten? War die Mischung für die Zielgruppe und Nachhaltigkeit passend?

Zurück zur Ausgangsfrage: Was macht es so schwer, interkulturelle Öffnungsprozesse voranzubringen?

Nach meiner Erfahrung sind die Kenntnisse über die Ausgangssituation und somit den Handlungsbedarf oft nicht ausreichend vorhanden, wenn Maßnahmen überlegt werden, Öffnung voranzutreiben. Beispielsweise werden Potenziale nicht ausreichend analysiert, Projektpartner als „Partner“ bezeichnet, aber als Zielgruppe behandelt; Teilnehmende von verpflichtenden Fortbildungsveranstaltungen fühlen sich einem Generalverdacht unterworfen, gerade wenn es um Organisationen geht, die sich nicht als lernende verstehen. Daneben mangelt es oft an einer Feinzielbestimmung. Global formulierte Entwicklungs- und Lernziele bieten eine geeignete Vorlage, Veränderungen auszuweichen.

Über unterschiedliche Herangehensweisen ließe sich gut streiten, je nach Organisationstyp, Akteuren und Zielsetzung können aber unterschiedliche Ansätze zum Erfolg führen. Je hie-

rarchischer eine Organisation aufgebaut ist, umso stärker die Notwendigkeit top-down zu gehen. Aber reicht es in der Personalentwicklung zu bleiben? Oder müssen Elemente der Organisationsentwicklung dazu genommen werden? Wie wird der Ansatz in den Strukturen verankert?

Neben der Frage der Herangehensweise kann jedes Konzept noch weitere Fallen und Sackgassen bereit halten (eine Auswahl):

Zur Steigerung der Integrationsfähigkeit beizutragen, sind wir alle gefordert. Vielleicht kann der eine oder andere Hinweis dabei unterstützen, Vorhaben praxistauglich und nachhaltig zu konzipieren. Lassen Sie uns in einen selbstkritischen Austausch treten, ansonsten droht, dass das Bekenntnis zur Integration und interkulturellen Öffnung nur ein Lippenbekenntnis bleibt.

Bereich	Phänomen
Konzept allgemein	Definition interkulturell
	Tabu Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität
	Fehlende Prozesshaftigkeit
	Fehlende Feinziele, Indikatoren
Personalentwicklung	Defizitorientierung im Blick auf das Personal (und die Kundschaft) – Mangel wird beim Individuum statt bei der Einrichtung gesehen.
	Diskriminierung als individuelles Versagen der ausübenden Person – Personalentwicklung zur Handlungsänderung
	Auswahl Teilnehmende: Wer ist entbehrlich, interessiert – oder wer ist nötig und entscheidet?
	Color blindness
	„Touristische/exotisierende“ Ausrichtung – Personengruppen als Objekte zur Bereicherung/ zum Buntwerden
	Fehlende Schutzmechanismen für Minderheiten im Betrieb gegen Exotismus und Ethnisierung
Organisationsentwicklung	Ohne Raum für Supervision/Selbstreflektion entstehen Attributionsprozesse.
	Verlagerung auf Dritte: Meine Kunden wollen kein anderes Personal.
	Konfliktmanagement unterentwickelt, Konflikte spezifischer Gruppenkonstellation zugeordnet
	Keine Veränderungsmethoden und -instrumente vorhanden, welche die Akzeptanz der Veränderungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontinuierlich stärken und fördern.

Anhang: Ausgewählte Daten zu Brandenburg/ostdeutschen Bundesländern

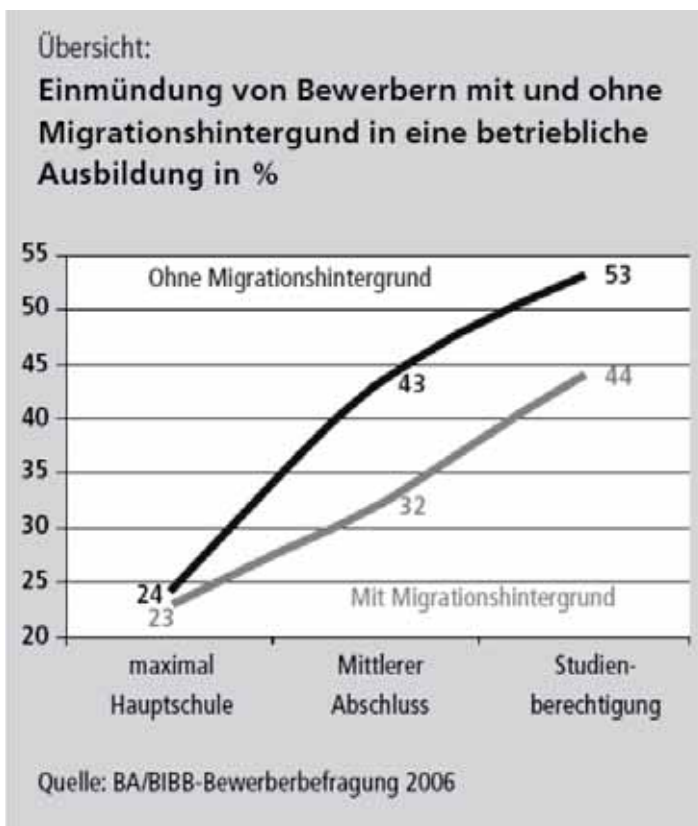


Schaubild 1:
Chancengleichheit in der Bundesrepublik

Quelle: Granato in: WISO direkt, 9/07, 3

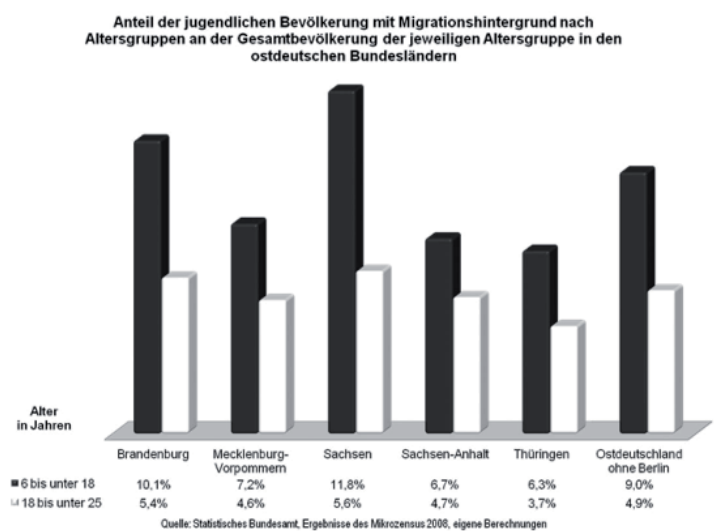


Schaubild 2:
Anteil Migrationshintergrund bei Jugendlichen

Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse des Mikrozensus 2008, eigene Berechnungen



Schaubild 3:
Anteil der Personen mit Migrationshintergrund

Nach dem Mikrozensus 2007 haben 4,8 Prozent der Bevölkerung in den ostdeutschen Bundesländern Migrationshintergrund, in Brandenburg sind es fast 6 Prozent (BRD: 21,4 Prozent). 20,4 Prozent aller Personen mit Migrationshintergrund sind in den neuen Bundesländern bereits in Deutschland geboren.

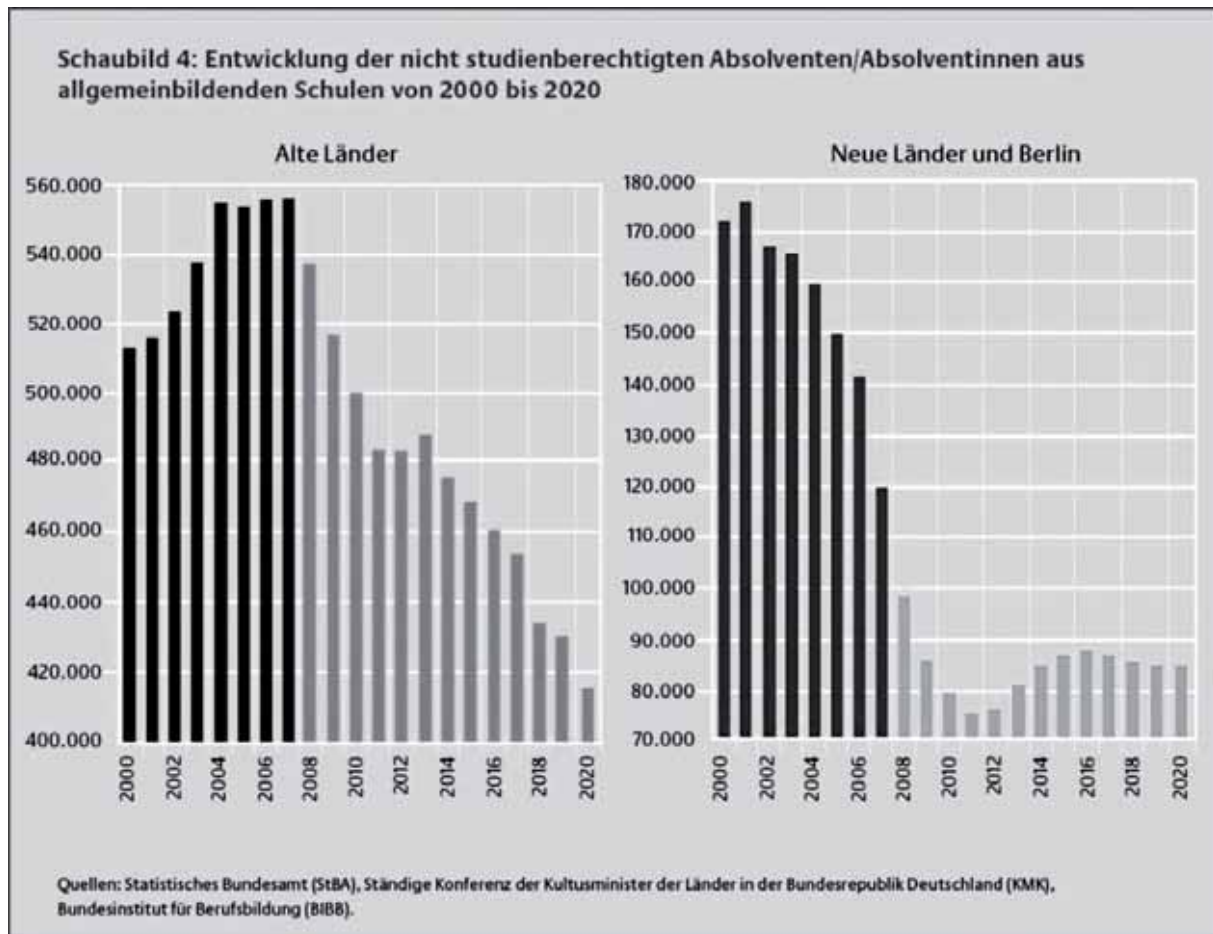


Schaubild 4
Entwicklung Schülerzahlen

Quelle: BiBB, Berufsbildungsbericht 2007,19

Dr. Nivedita Prasad

Herausforderungen für die Theorie und Praxis interkultureller sozialer Arbeit

Klassischerweise werden Menschen mit Migrationshintergrund und/oder Menschen, die von Rassismus betroffen sind, als Klientinnen und Klienten, Nutzerinnen und Nutzer oder Zielgruppe von interkultureller sozialer Arbeit angesehen. Der Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ wurde in der Sozialen Arbeit unter anderem deswegen entwickelt, um zu verdeutlichen, dass die ausschließlich juristische Differenzierung zwischen „Deutschen“ und „Nichtdeutschen“ „viele soziale Tatbestände im Dunklen ließ.“ Seit 2005 wurde die Kategorie „Personen mit Migrationshintergrund“ auch vom Statistischen Bundesamt in den Mikrozensus eingeführt. Seither wird jemand als Mensch mit Migrationshintergrund erfasst, der/die:

1. nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland geboren wurde und 1950 oder später zugewandert ist und/oder
2. keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder eingebürgert wurde.
3. Darüber hinaus haben Deutsche einen Migrationshintergrund, wenn ein Elternteil der Person mindestens eine der oben genannten Bedingungen erfüllt. „Die Betroffenen können diesen Migrationshintergrund aber nicht „vererben“.

Dem Mikrozensus zufolge lebten 2005 rund 15,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Deren Anteil an der Gesamtbevölkerung mit 18,6 Prozent ist fast doppelt so hoch wie der Anteil der bisher erfassten „Ausländer“, die nur 8,9 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmachen. Es wird deutlich, dass unter den Menschen mit Migrationshintergrund mehr als die Hälfte Deutsche sind. Diese sehr wohl überlegte Definition ist zunächst begrüßenswert; dennoch wird sie einigen Lebensrealitäten nicht gerecht. So konstruiert diese Definition einen Großteil schwarzer Deutscher zu „Menschen mit Migrationshintergrund“ nur dann, wenn ein Elternteil einen Migrationshintergrund hatte. Unterschiede in der Sozialisation können hier nicht erfasst werden. Die statistische Erfassung sozialer Phänomene bleibt ein Problem, das

für Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit von Bedeutung ist. Die politische Implikation der Feststellung, dass 18,6 Prozent der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund haben, kann sehr unterschiedlich sein.

Ansätze sozialer Arbeit im Umgang mit Migration

Nachdem zunächst in Praxis und Theorie sozialer Arbeit ethnische Unterschiede vernachlässigt wurden, war die Ära der „Ausländerpädagogik“ davon bestimmt, tatsächliche oder konstruierte ethnische Unterschiede zu thematisieren und sie in den Mittelpunkt zu stellen. Die Defizite von Migrantinnen und Migranten galt es durch „Förderung“ auszugleichen – ein häufig sehr paternalistischer Umgang war die Folge. Seit den 90er Jahren ist eher die Rede von „interkultureller sozialer Arbeit“, um die professionelle soziale Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund und/oder dunkler Hautfarbe zu beschreiben. Gemeinsam ist beiden Konzepten aber der problematische Prozess des „Othering“, das heißt die Konstruktion des „Anderen“ als ethnisch oder kulturell „anders“.

Integration versus Social Inclusion

Sowohl gesamtgesellschaftlich als auch in der interkulturellen sozialen Arbeit wird ein großer Fokus auf „Integration“ von Menschen mit einem Migrationshintergrund gelegt. Dies ist aus verschiedenen Gründen problematisch.

Große Gruppen von Migrantinnen und Migranten werden in Integrationskonzepten von vornherein nicht mitbedacht: Asylbewerberinnen und Asylbewerber und Menschen mit einem prekären oder keinem Aufenthaltstitel sind systematisch bei Integrationskonzepten exkludiert. Dass es sich hierbei um keine kleine Gruppe handelt, machen Engelberts und andere deutlich. Die Autoren tragen vor, dass am 31. Dezember 1997 in der BRD 134.975 Menschen mit einer Duldung lebten, 19.776 asylsuchend waren und sich schätzungsweise zwischen 500.000 und 1,5 Millionen Menschen ohne Papiere hier aufhielten.

Außerdem macht die Statistik deutlich, dass gut die Hälfte aller Menschen mit Migrationshintergrund eingebürgerte

Deutsche sind, die demzufolge weder sprachliche noch sonstige Integrationsdefizite haben dürften; zumindest die „Integrationsleistung“ dieser Gruppe ist unstrittig. Ihre Probleme werden dennoch als Integrationsprobleme dargestellt, so auch vom Statistischen Bundesamt, das davon ausgeht, dass „Vertreter der dritten Generation nach wissenschaftlichen Studien aus allen klassischen Einwanderungsländern integrationspolitisch ‚schwierig‘ sind.“ Eine Untersuchung der „Landeskommission gegen Gewalt“ kommt zu dem Ergebnis, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund umso gewalttätiger sind, je länger sie in Deutschland leben. Dies mit „Integrationsdefiziten“ zu erklären, dürfte der Realität dieser Jugendlichen nicht gerecht werden. Vielmehr wären Analysen etwa hinsichtlich immer wiederkehrender Diskriminierungserfahrungen oder Exkludierungsprozesse notwendig.

Ein weiteres Problem im Kontext von Integrationskonzepten stellt die Tatsache dar, dass es keine sachlichen Kriterien dafür gibt, was unter Integrationsbedürftigkeit zu verstehen ist. So ermöglicht das Aufenthaltsgesetz beispielsweise einer saudischen Heiratsmigrantin eine Einreise ohne Integrationsbeweis, wenn ihr Mann eine halbe Million Euro in Deutschland investiert, während sie zu einem saudischen Ehemann, der seit Jahren in Deutschland lebt, nur einreisen könnte, wenn sie im Vorfeld Deutsch lernt und in Deutschland einen Integrationskurs belegt. Auch ist nicht nachvollziehbar, warum bei Bürgerinnen und Bürger der EU und einigen ausgewählten anderen Staaten grundsätzlich kein Integrationsbedarf gesehen wird: Sie können zum Beispiel als Ehepartnerinnen oder -partner einreisen, ohne im Vorfeld Deutschkenntnisse nachzuweisen.

Diese Konzentration auf die Defizite von Migrantinnen und Migranten bringt es mit sich, dass viele Konzepte der sozialen Arbeit den Aspekt der „Förderung“ für Migranten in den Vordergrund stellen. Defizite von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft – zum Beispiel die Unfähigkeit oder die Unwilligkeit, Diskriminierung abzubauen – werden in klassischen Integrationskonzepten nicht thematisiert; sie bleiben vollständig unbenannt.

Es ist erstaunlich, dass trotz dieser – nicht sehr neuen und dennoch gültigen – Kritik viele Konzepte der sozialen Arbeit mit Migrantinnen und Migranten weiterhin auf „Integration“ abheben. Auch in der Praxis spielt die Integrationsleistung von Klientinnen und Klienten eine bedeutende Rolle, denn eine Überprüfung derselben wird nunmehr zur Einreise und zur Verfestigung des Aufenthaltsstatus verlangt. Es entsteht hierbei für Professionelle in der sozialen Arbeit das Dilemma, dass diese rechtlichen Vorgaben ihre eigentlichen Aufgaben

dominieren, um nicht die Verfestigung des Aufenthaltsstatus der Klientinnen und Klienten zu riskieren.

In anderen europäischen Ländern haben Sozialpolitik und Sozialarbeit an die Stelle der „Defizit-Konstruktion“ das Konzept von Social Inclusion gesetzt. Dieser Begriff wird im Deutschen häufig mit „sozialer Teilhabe“ übersetzt; im englischen Original ist eher „Teil-Sein“ gemeint, und damit deutlich abgesetzt von der religiös-christlichen Konnotation, die bei der Verwendung des Begriffs „Teilhabe“ im Deutschen mitschwingt.

Während Integrationskonzepte eher davon ausgehen, dass es die Migrantinnen und Migranten sind, die sich integrieren müssten, geht das Konzept von Social Inclusion davon aus, dass beide Seiten – also auch die Mehrheitsgesellschaft – eine Bringschuld haben. So spricht Sarah Spencer in einer Konferenz auf EU-Ebene zu Social Inclusion davon, dass „Social Inclusion ein etwas befriedigenderes Wort als Integration ist, denn es sind nicht nur die Migranten, die inkludiert werden wollen, sondern auch die Gesellschaft, die sich in einem Zwei-Wege-Prozess öffnen muss ... Migranten können nicht inkludiert sein oder sich inkludiert fühlen, solange wir sie nicht inkludieren.“

Spencer spricht im Weiteren von einer Barriere der Diskriminierung auf Grund von Hautfarbe und immer häufiger auch auf Grund von Religion. Was nützt es also, perfekt Deutsch zu sprechen, einen Integrationstest mit Bravour zu bestehen, wenn Jugendliche immer wieder die Erfahrung machen, dass sie auf Grund ihres Namens, ihrer Hautfarbe/Herkunft und anderem keine Chance – oder aber schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Spencer macht damit deutlich, dass der Diskriminierungsabbau auf allen Ebenen die Grundvoraussetzung für Social Inclusion ist.

Der Unterschied zwischen dem Ansatz von Social Inclusion und Integration wird deutlich am Beispiel des Jugendlichen Muhlis Ari, der unter dem Pseudonym „Mehmet“ bekannt wurde. Ari, der in Deutschland geboren und aufgewachsen ist, wurde aus Deutschland abgeschoben, weil er ein Serienstraftäter war. So umstritten diese Maßnahme war, in der großen Öffentlichkeit wurde sie von vielen getragen. Ari sprach selbstverständlich fließend Deutsch, auch andere deutsche Gewohnheiten waren ihm durchaus vertraut. Dennoch wurde der Fall „zum Synonym für gescheiterte Integration“ deklariert. Aris Anspruch auf Wiedereinreise musste durch das Bundesverwaltungsgericht erstritten werden. Und doch scheint nach wie vor die Abschiebung eines Menschen, der als „nicht integrationsbereit“ konstruiert wird, eine rechts-

staatlich denkbare Handlungsmöglichkeit zu bleiben. Eine aktuelle Wiederauflage erhält diese Debatte gegenwärtig im Zusammenhang mit Spyridon L. und Serkan A., die Ende letzten Jahres einen Rentner in der Münchener U-Bahn zusammengeschlagen hatten.

Mit dem Konzept von Social Inclusion ist eine solche Sanktionsmöglichkeit nicht vereinbar. Eine ernst gemeinte Inklusion in einer Gesellschaft bedeutet, dass keine Unterschiede gemacht werden dürfen zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Für gleiche Straftaten muss dasselbe Strafmaß zu Grunde gelegt werden, mit dem Instrument der Abschiebung darf nicht von einer zusätzlichen Strafe für Jugendliche mit Migrationshintergrund Gebrauch gemacht werden. Solange also Abschiebung von Intensivtätern oder politisch radikalisierten Jugendlichen ohne Migrationshintergrund keine Option ist, ist es mit dem Social-Inclusion-Ansatz nicht vereinbar, dass Täter mit Migrationshintergrund abgeschoben werden.

Die Ungleichbehandlung zwischen Jugendlichen auch unter Sozialarbeitenden wird deutlich in der Analyse von Birgit Rommelspacher, wenn sie darauf hinweist, dass „... für rechts-extreme deutsche Jugendliche psychosoziale Beratung und pädagogische Jugendprogramme gefördert werden, während in Bezug auf die Radikalisierung muslimischer Jugendlicher die Bekämpfung des Islam oder gar die Ausweisung der Jugendlichen aus Deutschland gefördert wird“.

Das Konzept von Social Inclusion bietet den Vorteil, dass es sich nicht nur auf die Bringschuld der Menschen mit Migrationshintergrund konzentriert, sondern dass hiermit auch die Aufgaben und die Verantwortung für Angehörige der Mehrheitsgesellschaft in den Focus genommen werden. Hinzu kommt, dass die Signalwirkung einer bedingungslosen Inklusion von Menschen, die de facto Inländer sind, gerade für junge Menschen von wesentlicher Bedeutung sein könnte. Die interkulturelle soziale Arbeit könnte hierzu beitragen.

Fokussierung auf Diskriminierungen

Dass Rassismus und andere Diskriminierungsformen das Leben von Migrantinnen und Migranten maßgeblich beeinflussen können, ist bekannt. Dass diese aber als Barriere zur Social Inclusion wirken, muss in Theorie und Praxis der interkulturellen sozialen Arbeit stärker berücksichtigt werden, ebenso die Frage der gesellschaftlichen Macht von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.

Der Aspekt der strukturellen Diskriminierung – insbesondere der Einfluss der aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingun-

gen –, durch die das Leben von Migrantinnen und Migranten maßgeblich beeinflusst wird, wird in Studien manchmal erwähnt, aber häufig nur am Rande. Dies ist unverständlich und für die Praxis der sozialen Arbeit fatal, denn das Aufenthaltsgesetz ist im Leben von Migranten der entscheidende Faktor, über den jeglicher Zugang zum Hilfesystem, zu Sozialleistungen und anderem definiert wird. Der Aufenthaltsstatus kann variieren zwischen keinem vorhandenem Status und einer Niederlassungserlaubnis; entsprechend unterschiedlich sind auch die verschiedenen Interventionsmöglichkeiten. So kann beispielsweise das Gewaltschutzgesetz – dessen Ziel es ist, vor häuslicher Gewalt zu schützen – von vielen Migrantinnen nicht genutzt werden, weil mit der Wegweisung des Ehepartners die Trennung aktenkundig wird. Dies hat zur Folge, dass die Mindestehebestandszeit als nicht erfüllt gilt, und der nichtdeutsche Ehepartner die Aufenthaltserlaubnis verliert.

Jenseits der strukturellen Diskriminierung kann die Angst vor rassistischer Diskriminierung im Alltag Migrantinnen und Migranten daran hindern, Angebote der sozialen Arbeit in Anspruch zu nehmen. Dabei stellte beispielsweise Aktas schon 1993 die These auf, dass Migrantinnen Rassismus im Frauenhaus als eine Fortsetzung ihrer Misshandlungssituation erleben. Schröttle/ Khelaifat weisen fünfzehn Jahre später darauf hin, dass Migrantinnen „... sich schwer aus Gewaltsituationen lösen können, weil sie durch soziale und psychische Diskriminierung in Deutschland geschwächt und beeinträchtigt werden.“ Theorie und Praxis interkultureller sozialer Arbeit müssen dies berücksichtigen. Ein Konzept präventiver Maßnahmen müsste dieser „anderen“ Realität Rechnung tragen.

Auch die oft sehr subtilen Formen von Rassismus müssen stärker in den Fokus gelangen. So kann beispielsweise die Angst davor, Rassismus zu schüren, Migrantinnen und Migranten dazu verleiten, bestimmte Unrechtserfahrungen zumindest gegenüber Mehrheitsangehörigen zu negieren. Die Bearbeitung derselben ist damit nicht möglich. Daneben gibt es Migrantinnen, die nicht nur sehr offen über erlebte Unrechtserfahrungen sprechen, sondern deren Ursache selbst in einen scheinbar kulturspezifischen Kontext stellen. Sie sind der Ansicht, dass sie beispielsweise Gewalt erlebt haben, weil ihre Männer einen kulturellen/ethnischen Hintergrund haben, der diese Gewalt legitimieren würde. Diese Frauen haben Vorurteile der Dominanzgesellschaft verinnerlicht und richten sie gegen sich selbst. Gerade im Kontext von Gewalt gegen Migrantinnen kommt erschwerend hinzu, dass die öffentliche Debatte um dieses Thema dominiert wird von einigen prominenten Migrantinnen, die behaupten, Gewalt würde eine Nor-

malität in ihren Herkunft-Communities darstellen. Diese Sichtweise kann dazu beitragen, dass gerade junge Klientinnen eine fatale Verknüpfung zwischen der erlebten Gewalt und ihrer Herkunft herstellen, die letztendlich dazu führen kann, dass sie alles, was mit ihrer Herkunft zu tun hat, zu verstecken oder zu leugnen versuchen. Die Folge ist verinnerlichter Rassismus. Die Kulturalisierung von Gewalt gegen Frauen spielt hierbei eine bedeutende Rolle.

Kulturalisierung versus Diversity und Soziale Gerechtigkeit

Der Versuch eine Verhaltensweise als eine kulturelle Prägung zu analysieren, ist sehr verlockend und wurde in der professionellen sozialen Arbeit zumindest vorübergehend als ein Fortschritt gewertet. Der hier zu Grunde gelegte Kulturbegriff ist statisch und klar definiert. Es wird davon ausgegangen, dass jeder Kontakt von vermeintlich unterschiedlichen Kulturen zu einem Konflikt führen muss – der Kulturkonfliktthese wird entsprechend viel Raum zugestanden.

Das Kulturalisieren von Verhalten ist etwas, das nur Migrantinnen und Migranten widerfährt und daher an sich schon als diskriminierend gewertet werden kann. Es entsteht der Eindruck, als würde eine kulturspezifische Betrachtung nur im Zusammenhang mit deviantem Verhalten des konstruierten Anderen auftreten. Besonders deutlich wird dies im unterschiedlichen Umgang mit schwarzen und weißen Bürgerinnen und Bürgern der USA, die jeweils keinen Migrationshintergrund haben. Narayan macht ihre Kritik am Beispiel von Ein-Elternfamilien, Jugendschwangerschaften, Sozialhilfebezug und anderem deutlich – die nicht nur bei afroamerikanischen Familien vorkommen, sie aber dennoch als „kulturelle Pathologien“ derselben gesehen werden.

Sozialarbeitende laufen bei einer rein kulturellen Betrachtung Gefahr, Realitäten zu übersehen. So weist Fontes drauf hin, dass Aspekte, die kulturspezifisch erscheinen, eigentlich eher migrationspezifische Aspekte sind. Sie zählt hierzu soziale Isolation, Rassismuserfahrung und Armut. Fontes macht dies an folgendem Beispiel deutlich: „Wenn eine afroamerikanische Mutter sich nach der Vergewaltigung ihrer Tochter entschließt, die Polizei nicht zu benachrichtigen, kann dies damit zusammenhängen, dass sie weiß, wie brutal die Polizei gegen Afroamerikaner vorgeht, und das ist nicht unbedingt eine kulturspezifische Reaktion. Ebenso, wenn eine mexikanisch-amerikanische Familie sich gegen eine Therapie entscheidet, kann dies einfach damit zu tun haben, dass sie sich dies finanziell nicht leisten kann, und muss nicht eine kulturelle Aversion gegen Therapie sein“.

Das Erkennen migrations- oder milieuspezifischer Aspekte wird durch den verlockenden Versuch der Kulturalisierung erschwert. Nur das aktive Verlernen dieser angenommenen Wahrheiten ermöglicht neue Deutungen für scheinbar neutrale Tatsachen. So ist beispielsweise die überproportionale Präsenz von Migrantinnen und Migranten in Frauenhäusern, Drogennotdiensten und anderem eine statistisch nicht zu leugnende Realität. Dennoch bedürfen die Erklärungsmuster dieser Tatsache einer grundlegenden Überprüfung. Häufig werden auch hier kulturalisierende Deutungen präferiert, mit denen suggeriert wird, dass es sich bei Gewalt um eine kulturell akzeptierte Normalität handele. Auch die Annahme, dass sich diese Einrichtungen erfolgreich interkulturell geöffnet haben und es deshalb hier zu einer überproportionalen Repräsentanz von Migrantinnen und Migranten komme, bietet keinen hinreichenden Erklärungsansatz. Erst ein Hinterfragen dieser bekannten und im Allgemeinen als gültig dargestellten Deutungen macht es möglich, andere Fragestellungen zu entwickeln und neue Erklärungsmuster zu finden – wie etwa Gaitinides, der herausfand, dass „... Migranten trotz überdurchschnittlicher Belastungen vor allem in den präventiven Bereichen der sozialen Dienste unterrepräsentiert sind und dass ihre Überrepräsentation in den ‚Endstationen‘ der sozialen Arbeit – in Frauenhäusern, bei der Inobhutnahme, der Jugendgerichtshilfe, der Streetwork, den Drogennotdiensten – eher ein Versagen vorsorgender Maßnahmen dokumentiert, als dass diese Überrepräsentation eine Folge der interkulturellen Öffnung dieser Bereiche sei.“

Eine ähnliche neue Deutung ergibt sich aus der Kritik von Rommelspacher an einer aktuellen Studie zur Häufigkeit von Gewalterlebnissen bei Frauen mit und ohne Migrationshintergrund. Eines der zentralen Ergebnisse dieser Studie ist, „... dass Frauen türkischer Herkunft vergleichsweise häufiger und schwerer von körperlicher, sexueller und psychischer Gewalt durch den aktuellen Partner betroffen sind.“ Rommelspacher weist darauf hin, dass auch diese scheinbar neutralen Zahlen nicht unbedingt miteinander vergleichbar sind, „denn die soziale Situation der untersuchten türkischen Frauen unterscheidet sich erheblich von der Vergleichsgruppe. Sie verfügen vielfach nicht über ein eigenes Einkommen, sind seltener berufstätig, haben deutlich mehr Kinder und lassen sich seltener scheiden. 19 Prozent von ihnen haben keinen Schulabschluss im Gegensatz zu einem Prozent der deutschen und osteuropäischen Frauen.“ Dass die soziale Schichtzugehörigkeit hier keine Beachtung findet, ist verwunderlich, weil „... Begriffe wie Klasse oder Schicht zum Beispiel in den 1960er und 1970er Jahren wichtige Begriffe in den Debatten der Sozialpädagogik/Sozialarbeit waren, und dies nicht nur

bei eher marxistischen Ansätzen...“. Zwar wird in der Studie die unterschiedliche ökonomische Situation von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund erwähnt, ebenso die damit zusammenhängenden Zugänge oder Barrieren zu alternativen Fluchtmöglichkeiten, aber eine grundlegende Bedeutung für die Auswertung der Studie hat diese Erkenntnis nicht. Eine diversity beziehungsweise diskriminierungssensible Analyse könnte dies verändern.

Das Konzept von „Diversity und Soziale Gerechtigkeit“ bietet die Möglichkeit, verschiedene Unterscheidungsmerkmale gleichzeitig zu berücksichtigen, denn es konzentriert sich nicht nur auf ein Unterscheidungsmerkmal. Vielmehr werden verschiedene Differenzen und damit auch verschiedene Diskriminierungsmöglichkeiten wahrgenommen und analysiert. Hierbei werden in der Regel die Diskriminierung auf Grund von Hautfarbe/Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und Behinderung mitberücksichtigt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umfasst dazu noch Diskriminierung auf Grund von Weltanschauung oder Religion und Alter, sodass davon auszugehen ist, dass künftig diese Merkmale in der Diversitydebatte an Relevanz gewinnen werden.

Der Diversityansatz ist idealerweise herrschaftskritisch, das heißt die verschiedenen Macht- und Hierarchiekonzepte werden analysiert ebenso wie das Zusammenwirken verschiedener Formen gesellschaftlicher Benachteiligung. Das Ungleichgewicht zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft wird explizit thematisiert. Der Diversityansatz sieht Diskriminierung als Haupthindernis für die Inklusion in einer Gesellschaft an. Gerade in der sozialen Arbeit bietet dieser Ansatz den unschätzbaren Vorteil, dass die kulturelle Herkunft eines Menschen, wenn überhaupt, dann nur als ein identitätsstiftendes Merkmal gesehen werden kann; vielmehr werden andere ebenso prägende Merkmale mitberücksichtigt. Die Gefahr, einen Menschen auf seine tatsächliche oder konstruierte kulturelle Herkunft zu reduzieren, wird minimiert.

Ein Ziel von „Diversity und Soziale Gerechtigkeit“ ist, den Anteil von Marginalisierten, insbesondere in Entscheidungspositionen, deutlich zu erhöhen. Dies deckt sich mit der Forderung in vielen Bereichen der interkulturellen sozialen Arbeit, die davon ausgeht, dass die Einstellung von diskriminierungssensiblen Migrantinnen und Migranten als Professionelle in der sozialen Arbeit eine Grundvoraussetzung für eine interkulturelle Öffnung eines Projektes ist. Diese vorübergehende Bevorzugung ist auch Bestandteil vieler Menschenrechtsdokumente; sie ist juristisch unproblematisch, sofern sie eine Gleichberechtigung erzielen will.

Menschenrechte als Orientierungsrahmen – Sozialarbeit als Menschenrechtsprofession

Im Umgang mit Klientinnen und Klienten der interkulturellen sozialen Arbeit bietet der Menschenrechtsrahmen eine sachliche Orientierung insbesondere im Umgang mit „neueren Klientengruppen“ der sozialen Arbeit. Hierzu gehören zum Beispiel Menschen ohne Papiere, Betroffene von Menschenhandel oder Hausangestellte von Diplomatinen und Diplomaten, die keinen oder nur einen unzureichenden Zugang zu Rechten und damit auch oft einen beschränkten Zugang zur Sozialarbeit haben. Eine „Umwandlung ihrer privaten Nöte in öffentliche Themen“ ist oft der einzige Weg, kurzfristig individuelle Lösungen oder langfristig strukturelle Veränderungen herbeizuführen.

Am Beispiel der Hausangestellten von Diplomatinen und Diplomaten wird dies ganz deutlich, weil diese auf Grund der diplomatischen Immunität ihrer Arbeitgeber de facto keinen Zugang zur Justiz haben und so auch die soziale Arbeit vor besondere Herausforderungen gestellt ist. Sozialarbeit kann diese Gruppe nur im Rahmen des internationalen Menschenrechtskontextes unterstützen, denn national ist ihnen der Zugang zu Rechten verwehrt. Die Bedeutung von Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen von professioneller Sozialarbeit als Menschenrechtsprofession wird deutlich im Fall der indonesischen Hausangestellten Frau Hasniati, der Anfang dieses Jahres durch die Presse in Deutschland aufgegriffen und dokumentiert wurde. Frau Hasniati hat zweieinhalb Jahre bei einem jemenitischen Diplomaten unter Bedingungen leben und arbeiten müssen, die der Sklaverei ähnelten beziehungsweise de facto Sklaverei waren. Ihre Viktimisierung war unstrittig; eine strafrechtliche oder zivilrechtliche Verfolgung des Täters aber auf Grund dessen diplomatischer Immunität juristisch ausgeschlossen. Frau Hasniati wandte sich an Ban Ying – eine Beratungsstelle für von Gewalt betroffene Migrantinnen. Die einzige Möglichkeit, Frau Hasniati zu unterstützen, bestand darin, entweder den Fall publik zu machen, sie nach Straßburg zum Europäischen Menschenrechtsgerichtshof zu begleiten oder aber eine Individualbeschwerde beim UN-Menschenrechtsausschuss einzureichen. Durch die Öffentlichmachung und die dadurch ausgelöste internationale Skandalisierung blieb Frau Hasniati ein internationaler Rechtsstreit erspart. Unter dem Druck der öffentlichen Meinung kapitulierte die Botschaft der Republik Jemen, willigte in das Verfahren ein und ist zumindest für ihren entgangenen Lohn – in Höhe von 23.250 Euro – aufgekommen. Das Hauptmotiv für die Bezahlung der gesamten Summe lag darin, die Reputation der jemenitischen Botschaft vor weiterem Schaden zu bewahren, der bei einer entsprechenden Beschwerde auf

EU- oder UN-Ebene sicherlich nicht hätte vermieden werden können.

Sowohl das UN-System als auch der Europarat bieten Möglichkeiten der internationalen Rechtsprechung, die den Anspruch haben, rechtliche Defizite im Inland auszugleichen. Auf europäischer Ebene sind Individualbeschwerden möglich beim Europäischen Menschenrechtsgerichtshof. Hier ist gerade der Schutz vor aufenthaltsbeendenden Maßnahmen aus Artikel 3 und 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention für größere Gruppen von Klientinnen und Klienten der interkulturellen sozialen Arbeit von Bedeutung. Auf UN-Ebene sind solche Beschwerden möglich in Form einer Individualbeschwerde an das jeweilige Komitee einer Konvention. Bedeutung für die interkulturelle soziale Arbeit haben hier im Wesentlichen die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (CERD) und deren Ausschuss beziehungsweise der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt), deren Implementierung vom UN-Menschenrechtsausschuss bewacht wird. Beide Konventionen sind von Deutschland ratifiziert und gelten international als bedeutende Instrumente zum Schutz vor Diskriminierung.

Auch die Bezifferung des Lohnanspruches von Frau Hasniati – der bereits erwähnten indonesischen Hausangestellten – ist ein Ergebnis von interkultureller Sozialarbeit, die als Menschenrechtsprofession verstanden wurde. Bis zum Jahre 2003 gab es in Deutschland keine Regelungen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Hausangestellten von Diplomattinnen und Diplomaten betrafen. Eine Beschwerde der Beratungsstelle Ban Ying – die auch Frau Hasniati unterstützt hat – an den UN-Ausschuss zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau hatte zur Folge, dass nunmehr Diplomaten verpflichtet sind, Verträge mit ihren Hausangestellten zu schließen, die an den geltenden sozialen Mindeststandards in Deutschland orientiert sind, und ein Mindestlohn in Höhe von 750 Euro/Monat zu bezahlen ist.

Während solche Beschwerden die Ressourcen der Träger sozialer Arbeit in erheblichem Maß binden können, gibt es andere – weniger aufwändige – Instrumente wie die „Schattenberichtserstattung“, die auch für kleine Träger der sozialen Arbeit von Bedeutung sein können.

Ausweg aus Dilemmata der interkulturellen sozialen Arbeit

Auch wenn Praxiserfahrungen von Sozialarbeitenden eher selten auf internationaler Ebene Gehör finden, so rücken sie umso stärker in den Mittelpunkt, wenn es darum geht, diese

Themen politisch zu debattieren. Hierdurch erfährt die professionelle soziale Arbeit allgemeine und öffentliche Wertschätzung. Es besteht aber gleichzeitig die Gefahr, dass ihr Wissen instrumentalisiert wird – zum Beispiel um Migration zu beschränken – so wie es im Umgang mit dem Thema Zwangsverheiratung geschehen ist.

Es ist symptomatisch, dass viele Themen der interkulturellen sozialen Arbeit begleitet sind von gesamtgesellschaftlichen Diskussionen; der mediale Diskurs hierzu ist naturgemäß kein wissenschaftlicher – dennoch muss zumindest in der Praxis der interkulturellen sozialen Arbeit hierzu Bezug genommen werden.

Besonders die Diskussion um Einbürgerungstests, die ab dem 1. September 2010 in allen Bundesländern gelten werden, „ist durchgängig von einer skeptischen Grundhaltung hinsichtlich der Integrationsfähigkeit und verfassungspolitischen Loyalität muslimischer Einbürgerungswilliger geprägt“.

Auch die Menschenrechtskonformität von Gotteshäusern spielt im öffentlichen Diskurs nur eine Rolle im Zusammenhang mit Moscheen. Einen möglichen Gewinn könnte die gesamte Gesellschaft durch eine solche Debatte haben, wenn hier eine Gleichbehandlung erfolgen würde. So könnte beispielsweise eine Überprüfung von Predigten in Gotteshäusern, insbesondere die vertretene Haltung zur Gleichberechtigung von Frauen und zu Rechten für Schwule und Lesben, die verfassungsrechtliche Qualität aller Gotteshäusern sicherlich verbessern, sofern dieses alle – auch die christlichen Einrichtungen betraf.

Auch die sehr kontrovers geführten Debatten um das Tragen eines Kopftuches könnten auf diese Weise versachlicht werden oder zu einer Verbesserung in der gesamten Lehrqualität beitragen. Denn eine Überprüfung der verfassungskonformen Haltung von allen Lehrerinnen und Lehrern würde sicherlich die Qualität des Unterrichts der Schulen verbessern. Solange aber solche Überprüfungen nur für Menschen mit einem Migrationshintergrund oder für als „Andere“ konstruierte Gruppen gelten, sind sie menschenrechtlich bedenklich und nicht vertretbar, denn sie verletzen das Gleichbehandlungsprinzip.

Neben dem Gleichbehandlungsprinzip bieten auch die ethischen Prinzipien des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit hier einen Orientierungs- und Handlungsrahmen.

Auch im Zusammenhang mit der Unterstützung von Menschen ohne Papiere befinden sich Sozialarbeitende in einem Dilemma, denn diese Gruppe hat per Gesetz „kein Recht auf

Rechte“. Gleichzeitig begeben sich Sozialarbeitende in eine Grauzone, wenn sie Menschen ohne Papiere unterstützen – wegen der möglicherweise bestehenden Übermittlungspflicht und wegen einer drohenden Kriminalisierung von Sozialarbeitenden. Auch wenn dies in der Praxis nicht sehr häufig vorkommt, so sorgt diese Regelung dafür, dass Klientinnen und Klienten, die keinen Aufenthaltstitel haben, die Unterstützung von Sozialarbeitenden bei Ämtern und anderen meiden. Diese Rechtslage steht im Widerspruch zu den ethischen Grundsätzen der professionellen sozialen Arbeit. Nur der Bezug auf den Menschenrechtsrahmen beziehungsweise auf den Kontext der ethischen Prinzipien der sozialen Arbeit bietet hier Klarheit. Mit dieser Positionierung ist es für Sozialarbeitende nicht möglich, der Übermittlungspflicht nachzukommen, ebenso wenig wie sie die Unterbringung von Menschen ohne Papiere verweigern können.

Konsequenzen für die Lehre

Um Sozialarbeitenden langfristig Sicherheit im Umgang mit gesamtgesellschaftlich divers diskutierten Themen der interkulturellen sozialen Arbeit zu ermöglichen, stehen die Ausbildungsstätten vor der Herausforderung, künftige Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter nicht nur etwas zu lehren, sondern zunächst einmal mit ihnen aktiv einiges zu verlernen. Dies betrifft zunächst einmal die Annahme, dass Zielgruppe von interkultureller sozialer Arbeit lediglich Menschen mit Migrationshintergrund sind. Die Rolle von Mehrheitsangehörigen in der Interkulturalität, insbesondere mit Verweis auf „Critical Whiteness Studies“, muss in der Lehre der Sozialarbeit aufgenommen werden.

Ein weiteres Ziel des „Aktiven Verlernens“ gilt der Überfokussierung auf Integration. Hier kommt es darauf an, nicht die tatsächlich oder vermeintlich fehlende „Integrationsleistung“ in den Mittelpunkt zu stellen, sondern zu analysieren, woraus die Barrieren im Einzelnen bestehen, die dazu führen, dass Menschen mit Migrationshintergrund die Chancengleichheit – oder das Recht auf Social Inclusion – verwehrt bleibt. Eine Konzentration auf die hier zu Grunde liegenden Exkludierungsprozesse als Grundlage für die Auseinandersetzung mit Diskriminierungen muss im Rahmen der Sozialarbeitsausbildung im Mittelpunkt stehen. Es geht darum, für Diskriminierungssensibilität beziehungsweise Diversitykompetenz zu

werben und weniger für die viel zitierte interkulturelle Kompetenz. Ein wesentlicher Bestandteil hiervon muss eine fundierte Kenntnis von struktureller Diskriminierung sein; für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten ist die Vermittlung von Wissen um Geschichte und Praxis des Aufenthaltsgesetzes unverzichtbar.

Auf die Gefahr der Kulturalisierung muss im Rahmen der diskriminierungssensiblen Lehre hingewiesen werden. Hier kommt es darauf an, kritisch die Gefahren dieses Ansatzes zu analysieren und sachlich zu entscheiden, inwiefern die kulturelle Prägung eines Menschen sein Verhalten beeinflusst und ob es Ziel sozialer Arbeit sein kann, dies zu berücksichtigen. Auch die Diskussion über die Anwendung des Prinzips des „Do no Harm“ aus dem Menschenrechtskontext kann Klarheit in Praxisfeldern der interkulturellen sozialen Arbeit bieten.

Der Ansatz von „Diversity und Soziale Gerechtigkeit“ bietet die Möglichkeit, neben der kulturellen Prägung andere identitätsstiftende Merkmale von Menschen wahrzunehmen und sie in der eigenen Analyse zu berücksichtigen. Diversitykompetenz kann dazu beitragen, neue Fragestellungen für scheinbar neutrale Tatsachen zu entwickeln und tatsächlich neue wissenschaftliche Ergebnisse anzuregen. So bestehen Defizite insbesondere darin, was die Berücksichtigung der sozialen Schicht der Migranten angeht, ebenso wie eine grundlegende Untersuchung der ihnen zugeschriebenen kulturell/religiösen Prägungen.

Der Menschenrechtsrahmen bietet einen sachlichen Orientierungsrahmen für Dilemmata der interkulturellen sozialen Arbeit; die ethischen Prinzipien der sozialen Arbeit sind in ihrer Bewertung der sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession eindeutig. In der Praxis der interkulturellen sozialen Arbeit ist dies wenig bekannt. Dieses Defizit gilt es auszugleichen. So müssen neben der Vermittlung der theoretischen Grundlagen zum Menschenrechtsrahmen Möglichkeiten der praktischen Umsetzungen im Rahmen der Lehre vermittelt und erprobt werden. Hierzu gehören neben Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit ein grundlegendes Wissen über die verschiedenen Wege der Nutzung internationaler Schutzmechanismen für Menschen, die innerstaatlich wenig Schutz finden.

Literaturnachweise zu „Herausforderungen für die Theorie und Praxis interkultureller sozialer Arbeit“ von Dr. Nivedita Prasad

Aktas, Gülsen 1993: Türkische Frauen sind wie Schatten – Leben und Arbeiten im Frauenhaus. In: Hügel, Ika u.a. (Hrsg.): Entfernte Verbindungen. Rassismus, Antisemitismus, Klassenunterschiede, Berlin, S. 49–60

Attia, Iman 2007: Kulturrassismus und Gesellschaftskritik. In: Attia, Iman (Hrsg.): Orient- und Islambilder. Interdisziplinäre Beiträge zu Orientalismus und antimuslimischem Rassismus. Münster

Bales, Kevin 2001: Die neue Sklaverei; München

Bielefeldt, Heiner 2007: Menschenrechte in der Einwanderungsgesellschaft. Plädoyer für einen aufgeklärten Multikulturalismus, Bielefeld 2007

Bundesministerium des Inneren, 2007: Illegal aufhältige Migranten in Deutschland. Bericht des Bundesministerium des Inneren zum Prüfauftrag „Illegalität“ aus der Koalitionsvereinbarung vom 11. November 2005, Kapitel VIII 1.2. Februar 2007, Berlin

Castro Varela, Maria Do Mar & Dhawan, Nikita 2007: Orientalismus und postkoloniale Theorie. In: Attia, Iman (Hrsg.): Orient- und Islambilder. Interdisziplinäre Beiträge zu Orientalismus und antimuslimischem Rassismus. Münster, S. 31–44

Castro Varela, Maria Do Mar 2006: Qualität in der Arbeit mit von Gewalt betroffenen Migrantinnen. Ein Projekt der Interkulturellen Initiative e. V., Berlin im Rahmen des entimon-Programms „Qualitätsmanagement in der Arbeit mit von Gewalt betroffenen Migrantinnen“, Berlin

Castro Varela, Maria Do Mar 2007: Macht und Gewalt: (k)ein Thema im Diskurs um interkulturelle Kompetenz. In: Rommelspacher, Birgit & Kollack, Ingrid (Hrsg.): Interkulturelle Perspektiven für das Sozial- und Gesundheitswesen, Frankfurt am Main, S. 97–113

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. 2004: Ethik in der Sozialen Arbeit–Erklärung der Prinzipien, Adelaide, Oktober 2004

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin 2007

Engelberts, Sophia, von Loeper, Angelika & Horn, Christian 2008: Sie leben mitten unter uns ... In: nah & fern 38/2008. S. 38–45

Fontes, Lisa Aronson 1995: Sexual abuse in nine north American cultures, sage publications

Gaitinides, Stefan 2007: Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste – Visionen und Stolpersteine. In: Rommelspacher, Birgit & Kollack, Ingrid (Hrsg.): Interkulturelle Perspektiven für das Sozial- und Gesundheitswesen, Frankfurt am Main, S. 35–58

Horn Christian 2008: Die erlebte Geschichte ermahnt uns, vorsichtig zu sein. Interview mit Mehmet Kiliç. In: nah & fern 38/2008, S. 20–27

Horn, Christian 2008 a: Neue Konzepte, alte Widersprüche. In: nah & fern 38/2008, S. 10–15

Landeskommission Berlin gegen Gewalt (Hrsg.) 2007: Gewalt von jungen, männlichen Jugendlichen und jungen Männern mit Migrationshintergrund. Berlin

Leiprecht, Rudolf 2008: Eine diversitätsbewusste und subjektorientierte Sozialpädagogik: Begriffe und Konzepte einer sich wandelnden Disziplin. Uni Oldenburg, Oldenburg, 1–17

Mecheril, Paul 2007: Das Besondere ist das Allgemeine–Überlegungen zur Befremdung des Interkulturellen. In: Rommelspacher, Birgit & Kollack, Ingrid (Hrsg.): Interkulturelle Perspektiven für das Sozial- und Gesundheitswesen, Frankfurt am Main, S. 77–96

Mielke, Michael 2005: Eine unendliche Geschichte. In: Die Welt 4.3.2005

Narayan, Uma 1997: Dislocating Culture, Routledge

Pierce-Baker, Charlotte 1998: Surviving the silence, New York/ London

Prasad, Nivedita 1994: Verinnerlichter Kolonialismus. In: Uremovic/Oerter (Hg.): Frauen zwischen Grenzen, Frankfurt/M, S. 161–166

Prasad, Nivedita 2003: Die Migration asiatischer Frauen als Hausangestellte von Diplomaten – eine Form der selbstbestimmten Migration oder ein Freibrief für ausbeuterische Arbeitsverhältnisse? In: Castro Varela/ Clayton (Hg.): Migration, Gender, Arbeitsmarkt, Königstein/Taunus, S. 208–222

Prasad, Nivedita 2006: Migrantinnen und sexualisierte Gewalt. In: Olympe. Feministische Arbeitshefte zur Politik, Zürich Heft 24/06, S. 39–49

Prasad, Nivedita 2008: „Hausangestellte von DiplomatInnen. In: KOK (Hg.): Frauen handel(n) in Deutschland, Berlin

Rommelspacher, Birgit 2007 a: Dominante Diskurse. Zur Popularität von ‚Kultur‘ in der aktuellen Islam-Debatte. In: Attia, Iman (Hrsg.): Orient- und Islambilder. Interdisziplinäre Beiträge zu Orientalismus und antimuslimischem Rassismus, Münster, S. 243–266

Rommelspacher, Birgit 2007: Tendenzen und Perspektiven interkultureller Forschung. In: Rommelspacher, Birgit & Kollack, Ingrid (Hrsg.): Interkulturelle Perspektiven für das Sozial- und Gesundheitswesen, Frankfurt am Main, S. 115–134

Schrötle Monika/Khelaifat Nadia 2008: Gesundheit – Gewalt – Migration. Eine vergleichende Sekundaranalyse zur gesundheitlichen und Gewaltsituation von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland. Ein Forschungsprojekt des Interdisziplinären Zentrums für Frauen und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Spencer, Sarah 2004: Achieving the Social Inclusion of Migrants. Presentation to the Irish Presidency Conference on reconciling Mobility and Social Inclusion – the Role of employment and Social Policy, 1–2 April 2004, Oxford

Statistisches Bundesamt 2007: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden

Staub-Bernasconi, Silvia 2007: Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Haupt, Bern

Volpp, Leti 2000: Blaming culture for bad behavior. In: Yale Journal of Law and the Humanities, Winter 2000

Wachendorfer, Ursula 2001: Weiß-Sein in Deutschland – Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität. In: Arndt, Susan (Hrsg.), AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland, Münster S. 87–101

Streiflichter der Diskussion



Das Fachpublikum verfolgt aufmerksam die Diskussion.

Foto: DWEKD/Röger

„Die Realität ist, dass Mitarbeitende eher interessiert sind an IKÖ als Führungspersonal. Sie machen bestimmte Erfahrungen an der Basis und sind offen dafür.“

„Interkulturelle Öffnung ist ein langer Prozess, der auch Rückschläge mit sich bringt. Unter 10 bis 15 Jahren braucht man gar nicht anfangen zu planen.“

„Die Frage ist, wie bekommt man aus dem Prozess der IKÖ auch eine politische Stoßrichtung?“

„Wir müssen nicht die Frage stellen, welche Probleme die Minderheiten machen, sondern welche Probleme wir den Minderheiten machen. Wo behindert die Mehrheit, lautet die Frage.“

„IKÖ machen wir für uns, für unsere Qualität. Wer es nicht kann, ist schlecht ausgebildet, ist nicht vorbereitet auf unsere Gesellschaft. Auch wenn ich nur einen Migranten in meiner Kommune habe, hat der einen Anspruch darauf, gut beraten zu werden.“

„Fortbildungen für Führungskräfte müssten anders sein als für Mitarbeitende, die direkt mit den Menschen arbeiten. Fortbildungen müssten mehr differenziert werden.“

„Ich kann auf Diskriminierung hinweisen und sensibilisieren. Aber wenn ich nun rechtlich bestimmte Leistungen gar nicht erbringen darf, dann stoße ich an Grenzen.“



Begegnungen auf dem Fachtag „Prozesse interkultureller Öffnung ...“

Foto: DWEKD/Röger

„Wir möchten Interkulturalität zur Normalität führen. Das Gute an dem Projekt ist deshalb der Austausch, dass Erfahrungen transferiert werden, vom Anderen gelernt wird. Für uns ist das wichtig, weil wir manchmal dastehen und nicht wissen, ob wir da richtig stehen.“

„Wir sollten nicht vergessen, dass wir kein Wirtschaftsunternehmen sind. Wir sind ein Non-Profit-Bereich. Diversity Management ist ein Begriff aus der Wirtschaft.“

„IKÖ basiert auf Werten. Basis ist der Mensch in seiner Einzigartigkeit über kulturelle Grenzen hinweg. 130 Kulturen leben in Solingen. Soll ich ein Ethnologe sein, um zurecht zu kommen? Wir brauchen doch nur eine menschliche Qualität, vernachlässigte Werte wieder zu entdecken. Wir müssen uns doch verständigen können über einen Werteminimalkonsens. Wir müssen den Wert der IKÖ erkennen, damit wir in dieser globalen Welt gemeinsam leben können.[...] Wenn jede Einrichtung ihre Leitbilder richtig lesen würde, dann hätten wir die Diskussion nicht.“

„Es gibt kein Patentrezept. Jede einzelne Organisation hat einen anderen Standort, andere Leitung und andere Klienten.“

„Es gibt nur eine Anti-Diskriminierungsstelle in evangelischer Trägerschaft. An dieser Stelle müssten wir kräftig nachbessern.“

Wir müssen die Vernetzung der innerdiakonischen Einrichtungen und Angebote für den Bereich IKÖ verbessern.“

„Die Daseinsvorsorge ist chronisch unterfinanziert, das müssen wir kritisieren.“

„Wir müssen innerdiakonisch den Menschenrechtsansatz mehr in den Fokus nehmen.“

„Ich plädiere dafür, auch im kommunalen Rahmen politisch zu arbeiten. Das hat auch Auswirkungen auf Leitungsebenen in unseren diakonischen Organisationen. Wenn die Kommunen sagen, wir vergeben Mittel der Jugendhilfe nur noch an interkulturell geöffnete Einrichtungen, dann werden sich die Leitungsebenen bewegen.“

Mitwirkende

Jürgen Blechinger Jurist im Bereich Migration und Islamfragen des Evangelischen Oberkirchenrats und Referent für Migration und Flüchtlinge des Diakonischen Werkes Baden, Projektleiter des Teilprojektes „Mitten im Leben – Fit durch interkulturelles Training“ in Baden. Mitherausgeber der Fachbücher „Das neue Zuwanderungsrecht“ und „Das neue Staatsangehörigkeitsrecht“.

Silva Demirci Projektleiterin im Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – Wege der interkulturellen Öffnung der Diakonie“ des Diakonischen Werkes der EKD, Diplom-Sozialpädagogin und Organisationsberaterin, Dozentin für Interkulturelle Pädagogik, Doktorandin an der Freien Universität Berlin. Qualitative Forschung zum Thema „Arbeitsmarkt erfolgreiche Migrantinnen und Migranten türkischer Herkunft“.

Sangeeta Fager Sozialwissenschaftlerin (Dipl.) und Diversity Trainerin. Seit November 2008 arbeitet sie beim Diakonischen Werk Hamburg im Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft“. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Beratung von Einrichtungen bei der Umsetzung dieser Prozesse auf der Organisations- und Projektebene. Im Rahmen des Projektes führt sie Fortbildungen zu interkulturellen Kompetenzen und Konfliktbearbeitung durch.

Deniz Güvenç Deniz Güvenç ist Politikwissenschaftlerin (M.A) und systemische Familientherapeutin (SG). Seit November 2008 ist sie beim Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz zuständig für das Kooperationsprojekt „Mitten im Leben – Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen in Brandenburg“. Ihre beruflichen Schwerpunkte liegen im Organisations- und Projektmanagement zu den Themen Diversity, Dialog und Prozessberatung von Partizipationsformen.

Klaus-Dieter K. Kottnik Pfarrer Klaus-Dieter K. Kottnik war bis September 2010 Präsident des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. Von 1991 bis Januar 2007 war Kottnik theologischer Vorstand und Vorstandsvorsitzender der Diakonie Stetten, Kernen in Remstal. Kottnik engagiert sich für die Interessen von geistig und körperlich be-

hinderten Menschen und war von 2002 bis 2007 1. Vorsitzender des Bundesverbandes evangelischen Behindertenhilfe (BeB).

Till Nassif Seit 2004 ist Till Nassif Moderator des Cosmo-TV, des interkulturellen Magazins des Westdeutschen Rundfunks. Außerdem vertritt er gelegentlich den Hauptmoderator im ARD-Morgenmagazin. Till Nassif wurde in Coburg geboren. Er absolvierte die Ausbildung an der Deutschen Journalistenschule und studierte in München. Dort arbeitet er jetzt noch für den Bayerischen Rundfunk.

Dr. Nivedita Prasad Projektkoordinatorin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Ban Ying, einer Beratungs- und Koordinationsstelle gegen Menschenhandel in Berlin, und Leiterin des Studienganges „Sozialarbeit als Menschenrechtsprofession“. Sie ist an verschiedenen Universitäten als Dozentin für diskriminierungssensible und menschenrechtsorientierte Sozialarbeit tätig. Das Thema ihrer Dissertation war „Gewalt gegen Migrantinnen und die Gefahr ihrer Instrumentalisierung im Kontext von Migrationsbeschränkung“.

Gretel Wildt Dipl.-Pädagogin, von 2004 bis 2010 Leiterin des Zentrums Familie, Integration, Bildung und Armut im Diakonischen Werk der EKD, davor Leiterin der Abteilung Frauen, Jugend und Familie sowie Referentin für Kindertageseinrichtungen im Diakonischen Werk der EKD und Geschäftsführerin von Fachverbänden der Kinder- und Jugendhilfe. Gretel Wildt war bis 2010 Mitglied der Sozialkommission II der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) und ist Sprecherin des Vorstandes der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e. V. (BAGEJSA).

Anke Zwink Dipl.-Soziologin, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin, Krankenpflegehelferin. Seit 2006 Leiterin der Antidiskriminierungsstelle Brandenburg, Konzipierung sowie Leitung von Projekten in Trägerschaft der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg. Ausbildung zur Multiplikatorin im Bereich Diversity-Ansätze, Konfliktbearbeitung, Kommunikation, Umgang mit Unterschiedlichkeit, Demokratieverziehung, Interkulturelles Lernen, Menschenrechtsbildung und Antirassismus.

Auszug Diakonie Texte 2009/2010/2011

- 07.2011 Kommunikation von Qualität in der stationären Altenhilfe
 06.2011 Mitarbeitendenstatistik zum 1. September 2008
 05.2011 Chancen für Kinder eröffnen – Teilhabe durch Kinder- und Jugendrehabilitation
 04.2011 Der Tod gehört zum Leben
 03.2011 Abschiebungshaft in Deutschland – Positionen und Mindestforderungen der Diakonie
 02.2011 Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte 2009
 01.2011 Prävention in der Schuldnerberatung der Diakonie
 12.2010 Gerechte Teilhabe an Arbeit
 11.2010 Diakonie und Bildung
 10.2010 Sozialarbeiterisches Case-Management für Menschen mit Behinderungen in der Eingliederungshilfe nach SGB XII/SGB IX
 09.2010 Erwartungen der Diakonie an die Reform der Grundsicherung
 08.2010 Raus aus dem Abseits
 Diakonisches Plädoyer für eine gerechte Jugendpolitik
 07.2010 Deutsche aus der ehemaligen Sowjetunion – auf der Suche nach einer verlorenen Familienvergangenheit
 06.2010 Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Europa
 05.2010 Perspektiven zur Mitarbeitengewinnung in der Diakonie
 04.2010 Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) und sein Beitrag zur Personalgewinnung
 03.2010 Es sollte überhaupt kein Armer unter Euch sein „Tafeln“ im Kontext sozialer Gerechtigkeit
 02.2010 Interkulturelle Öffnung
 Zusammenstellung von Stellungnahmen und Arbeitshilfen
 01.2010 Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit
 16.2009 Pflegestatistik zum 15.12.2007
 15.2009 Einrichtungsstatistik – Regional, Stand 1. Januar 2008
 14.2009 Vorstandsbericht:
 Gemeinsam in die Zukunft: „Weil wir es wert sind“
 13.2009 Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung außerhalb der WfbM
 12.2009 Seelsorge in Palliative Care
 11.2009 Gesundheitspolitische Perspektiven der Diakonie 2009
 10.2009 Stationäre medizinische Rehabilitation von Kindern und Jugendlichen
 09.2009 Einrichtungsstatistik zum 1. Januar 2008

Liebe Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass wir Ihnen mit der vorliegenden Ausgabe des Diakonie Textes Informationen und inhaltliche Anregungen geben können. Wir sind an Rückmeldungen interessiert, um unsere Arbeit zu optimieren. Wir freuen uns deshalb, wenn Sie uns

1. Kommentare und Anregungen zum Inhalt des Textes zukommen lassen,
2. informieren, welchen Nutzen Sie durch diesen Text für Ihre Arbeit erfahren haben und
3. mitteilen, wie Sie auf die vorliegende Ausgabe der Diakonie Texte aufmerksam geworden sind und ob oder wie Sie diese weitergeben werden.

Ihre Rückmeldungen senden Sie bitte an die verantwortliche Projektleitung (siehe Impressum unter Kontakt).

Herzlichen Dank im Voraus.
 Ihr Diakonisches Werk der EKD

Impressum

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.
 Staffenbergstraße 76
 70184 Stuttgart

Verantwortlich für die Reihe:
 Andreas Wagner
 Zentrum Kommunikation
 Postfach 10 11 42
 70010 Stuttgart
 Telefon: +49 711 21 59-454
 Telefax: +49 711 21 59-566
 redaktion@diakonie.de
 www.diakonie.de

Kontakt:
 Silva Demirci
 Projektleiterin
 Zentrum Familie, Integration,
 Bildung und Armut
 Reichensteiner Weg 24
 14195 Berlin
 Telefon: +49 30 830 01-385
 Telefax: +49 30 830 01-8385
 demirci@diakonie.de
 www.diakonie.de

Die Inhalte der Artikel liegen in der Verantwortung der Expertinnen. Sie spiegeln nicht uneingeschränkt die Meinung der Diakonie wider.

Layout: A. Stiefel

Druck: Zentraler Vertrieb des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.
 Karlsruher Straße 11
 70771 Leinfelden-Echterdingen

© Juli 2011 – 1. Auflage
 ISBN-Nr. 978-3-941458-35-2

Die Texte, die wir in der Publikationsreihe Diakonie Texte veröffentlichen, sind im Internet frei zugänglich. Sie können dort zu nicht-kommerziellen Zwecken heruntergeladen und vielfältig werden. Diakonie Texte finden Sie unter www.diakonie.de/Texte. Im Vorspann der jeweiligen Ausgabe im Internet finden Sie Informationen, zu welchem Preis Diakonie Texte gedruckt beim Zentralen Vertrieb bestellt werden können.

Bestellungen:
 Zentraler Vertrieb des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.
 Karlsruher Straße 11
 70771 Leinfelden-Echterdingen
 Telefon: +49 711 21 59-777
 Telefax: +49 711 797 75 02
 Vertrieb@diakonie.de

Benutzer des Diakonie Wissensportals können über die Portalsuche nicht nur nach Stichworten in den Textdateien recherchieren, sondern auch auf weitere verwandte Informationen und Veröffentlichungen aus der gesamten Diakonie zugreifen. Voraussetzung ist die Freischaltung nach der Registrierung auf www.diakonie-wissen.de

www.diakonie.de

**Diakonisches Werk
der Evangelischen Kirche
in Deutschland e.V.**

Stafflenbergstraße 76

70184 Stuttgart

Telefon: +49 711 21 59-0

Telefax: +49 711 21 59-288

diakonie@diakonie.de

www.diakonie.de