Schriftenreihe Theorie und Praxis 2010

Interkulturelle Öffnung der „Hilfe zur Erziehung“ in den Diensten und Einrichtungen der AWO

Eine Handreichung für die Praxis
Interkulturelle Öffnung der „Hilfe zur Erziehung“ in den Diensten und Einrichtungen der AWO

Eine Handreichung für die Praxis
# Inhalt

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kapitel</th>
<th>Titel</th>
<th>Seite</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vorwort</td>
<td></td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Ausgangslage</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>1.1</td>
<td>Einleitung</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>1.2</td>
<td>Lebenslagen der Einwandererbevölkerung</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>1.3</td>
<td>Rechtliche Rahmenvorgaben</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>1.4</td>
<td>Inanspruchnahme</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>1.5</td>
<td>Zugangsbarrieren</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>1.6</td>
<td>Zwischenfazit</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>Fachliche Standards</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>2.1</td>
<td>Interkulturelle Kompetenz</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>2.2</td>
<td>Interkulturelle Haltung</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>2.3</td>
<td>Ressourcenorientierung</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>2.4</td>
<td>Jugendpolitische Verantwortung</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>Struktur- Prozess- und Ergebnisqualität</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1</td>
<td>Strukturelle Rahmenbedingungen</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.1</td>
<td>Organisation</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.1.1</td>
<td>Leitbildentwicklung</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.1.2</td>
<td>Leitungs- und Managementaufgabe</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.1.3</td>
<td>Personalentwicklung</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.1.4</td>
<td>Adressatenorientierung</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.1.5</td>
<td>Querschnittsaufgabe</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.1.6</td>
<td>Qualitätsmanagement</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2</td>
<td>Umsetzung von Hilfen</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2.1</td>
<td>Hilfeplanverfahren</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2.2</td>
<td>Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2.3</td>
<td>Interkulturelle Ansätze in den Hilfeformen</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>Fazit und Ausblick</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>5.</td>
<td>Anhang</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1</td>
<td>Orientierungsleitfaden für die Praxis</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>5.2</td>
<td>Checkliste für die Fachkräfte in Hilfe zur Erziehung</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3</td>
<td>Musterantrag</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>5.4</td>
<td>AWO Nürnberg im Prozess der interkulturellen Öffnung</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>5.5</td>
<td>Auswahlbibliographie</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>5.6</td>
<td>Links zu Internetseiten</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>5.7</td>
<td>Mitglieder der Arbeitsgruppe</td>
<td>50</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Vorwort

Diese Arbeitshilfe dient der Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes Hilfe zur Erziehung (HzE) in den Diensten und Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt (AWO). Sie stellt gleichzeitig eine Positionierung zur Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Familien mit Migrationshintergrund in diesem Handlungsfeld dar. Sie zielt darauf ab, die Qualifizierung der bestehenden Angebote der Hilfen zur Erziehung zu untermauern und den Prozess der interkulturellen Öffnung (IKÖ) in den erzieherischen Angeboten und deren Vernetzung zu fördern.

Die Zielgruppe der Arbeitshilfe sind Führungs- und pädagogische Fachkräftekräfte aus den Diensten und Einrichtungen der Hilfe zur Erziehung. Sie soll Handlungssicherheiten in der interkulturellen Praxis fördern, bietet „Planungs- und Reflexionswerkzeuge“ für die weitere Konzeptentwicklung und Argumentationshilfe für die politischen Interessenvertretung.


Mit Blick auf das Arbeitsfeld Hilfe zur Erziehung bedeutet der interkulturelle Ansatz u. a., die Angebote zielgruppenspezifisch und bedarfsorientiert so zu gestalten, dass die Migrantenbevölkerung einen gleichberechtigten Zugang zu diesen hat. Um dies zu erreichen, sind Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen der Dienste und Einrichtungen Konzepte und Methoden zur Verfügung zu stellen, mit denen sie ihre Angebote entsprechend der Einwanderungsrealität konzipieren sowie Zugangsbarrieren identifizieren und abbauen können. Hier setzt die vorliegende Arbeitshilfe mit theoretischen, rechtlichen Grundlagen und praktischen Hinweisen an. Grundsätzlich und wichtig ist, interkulturelle Orientierung und Öffnung als Suchbegriff zu verstehen, der je nach Standort, Handlungsfeld, kommunalen Ressourcen etc. unterschiedlich gefüllt und umgesetzt werden kann.

Da der Prozess der IKÖ nicht als ein abgeschlossener, sondern als ein offener Prozess zu begreifen ist, wird diese Arbeitshilfe in regelmäßigen Abständen den aktuellen Anforderungen und Veränderungen entsprechend angepasst, erweitert und mit Praxisbeispielen ergänzt.


Unser besonderer Dank gilt an dieser Stelle den Kollegen/-innen der Arbeitsgruppe, die von Anfang an mit ihren fundierten Beiträgen, ihrer konstruktiven Kritik und ihren Praxiserkenntnissen zur Entwicklung dieser Handreichung maßgeblich beigetragen haben.

Die Begriffe Einwanderer/-innen, Migranten/-innen und mit Migrationshintergrund werden in dieser Handreichung synonym verwendet. Damit sind all die Menschen mit und ohne einen deutschen Pass, sie selbst oder deren Eltern eingewandert sind, gemeint.

Wolfgang Stadler, Vorstandsvorsitzender AWO Bundesverband
1. Ausgangslage

1.1 Einleitung


1.2 Lebenslagen der Einwandererbevölkerung

Die unterschiedlichen Lebenswelten und -orientierungen der Migrantенbevölkerung unterscheiden sich nicht nur nach Herkunftsland, Nation und Religion, sondern auch nach ihren Teilhabe- und Teilnahmeeinfluss an gesellschaftlichen und an Bildungressourcen, nach dem Aufenthaltsstatus bzw. der -dauer und nach der eigenen Migrationserfahrung voneinander.

Die folgenden Merkmale sind für die Vielfalt der Lebenssituationen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund kennzeichnend:

Kinder und Jugendliche,

- ihren aufenthaltsrechtlichen Situation äußerst unsicher ist,
- die die deutsche Staatsangehörigkeit haben,
- die das deutsche Bildungssystem erfolgreich durchlaufen haben,
- die im Bildungssystem gescheitert sind,
- die Feiten einsteiger sind,
- deren Eltern wirtschaftlich erfolgreich sind,
- die seit langer Zeit von Transferleistungen abhängig leben müssen (Barth, 2006:254).

Diese Aufzählung soll verdeutlichen, dass auch die Migrantenpopulation keine homogene Gruppe darstellt – ebenso wenig wie die Mehrheitsbevölkerung.

Als Kernbotschaft wird auch in der Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums (BJK) auf die unterschiedlichen Lebenswelten der Jugendlichen mit Migrationshintergrund hingewiesen. Im Integrati-
onsprozess seien Kinder und Jugendliche als individuelle Persönlichkeiten mit vielen Eigenschaften und Zugehörigkeiten zu betrachten. Integration bestehende demnach darin, dass die Zu- und Einordnungen von Migranten/-innen in den Hintergrund treten und jede Person Anerkennung auf der Grundlage von Gleichberechtigung und ethnischer oder kultureller Selbstdefinition erfährt (Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums [April 2008]).

Eine differenzierte Wahrnehmung der Einwandererbevölkerung in Deutschland findet zum ersten Mal auch Eingang in die Statistik. Dies wird in Abbildung 1, die dem Bildungsbericht 2006 entnommen wurde, dargestellt:

Zusammengefasst kann konstatiert werden, dass die Fokussierung auf den „kollektiven“ Migrantenbegriff zunächst für die allgemeine Beschreibung dieser Gruppe nachvollziehbar sein mag, in sich längerfristig aber die Gefahr birgt, Unterschiede innerhalb der Migrantenbevölkerung zu vermissen. Diese Sichtweise verhindert nicht zuletzt das Verstehen von pluralen Lebensformen in einer interkulturell zusammengesetzten modernen Gesellschaft.

Abbildung 1 Quelle: Bildung in Deutschland, 2006:152
1.3 Rechtliche Rahmenvorgaben

Grundsätzlich beziehen sich alle Leistungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe gem. SGB VIII, unabhängig von der Herkunft der Betroffenen und der Staatsangehörigkeit, auf alle Kinder und Jugendliche, die in Deutschland ihren Wohnsitz haben. Der Grundsatz gem. § 1 Abs. 1 im SGB VIII besagt, dass „jeder junge Mensch (...) ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit (hat)“. § 6 Abs. 6 SGB VIII schränkt jedoch § 1 SGB VIII insofern ein, dass „Ausländer (...) Leistungen nach diesem Buch beanpruhen (können), wenn sie rechtmäßig oder aufgrund eines ausländerrechtlich gewöhnlichen Aufenthalts ihren Wohnsitz im Inland haben“.

D. h., dass eine Ausländerin und ein Ausländer eine Leistung nach SGB VIII dann in Anspruch nehmen kann, wenn sie/er über einen gewöhnlichen2 Aufenthalt verfügt, der entweder rechtmäßig ist oder aufgrund ausländerrechtlicher Duldung besteht (Kunkel, 2009).

Nach § 9 Abs. 2 SGB VIII sind bei der Ausgestaltung der Leistungen und Erfüllung der Aufgaben „die sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Eigentümer junger Menschen und ihre Familien“ zu berücksichtigen.

Der Paragraph 27 SGB VIII ist die zentrale Grundnorm für den individuellen Rechtsanspruch auf erzieherische Hilfen. Die zu erbringenden individuellen Leistungen und Angebote sind in einem partizipativen Klärungs-, Entscheidungs- und Gestaltungsprozess zwischen den Fachkräften und den Eltern zu konzipieren und durchzuführen.

Rechtmäßiger Aufenthalt und Duldung


Formen der Aufenthaltserlaubnis:

- Aufenthalt zum Zwecke der Ausbildung (§§ 16, 17 AufenthG)
- Aufenthalt zum Zwecke der Erwerbstätigkeit (§§ 18 bis 21 AufenthG)
- Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären und politischen Gründen (§§ 22 bis 26 AufenthG)
- Aufenthalt aus familiären Gründen (§§ 27 bis 36 AufenthG)
- Außerdem besondere Aufenthaltsrechte (§ 37 AufenthG–Rückkehroptionen, § 38 Aufenthalts–titel für ehemalige Deutsche)
- Grundsätzlich ist eine Aufenthaltserlaubnis für sonstige Zwecke nach § 7 Abs. 1 Satz 3 AufenthG möglich.

Duldung bedeutet, dass eine Abschiebung vorübergehend ausgesetzt wird (§ 60a AufenthG). Das heißt, dass wegen eines fehlenden rechtmäßigen Aufenthalts eine Ausreisepflicht zwar besteht, diese aber nicht vollstreckt wird. Der/die Ausländer/in erhält eine Bescheinigung über die Duldung (§ 60a Abs. 4). Neben der Duldung als vorübergehender Aussetzung der Abschiebung gibt es ein Abschiebungsverbot nach § 60 AufenthG. In den dort geregelten Fällen wird aber eine Aufenthalts–erlaubnis nach den §§ 24, 25 AufenthG erteilt, so dass in diesen Fällen ein rechtmäßiger Aufenthalt vorliegt.

Ausweisungsmöglichkeiten


Eine Ermessensausweisung liegt nach § 55 Abs. 2 Nr. 7 AufenthG vor, wenn Ausländer/-innen Hilfe

---

1 Gewöhnlicher Aufenthalt ergibt sich, wenn sich jemand rechtmäßig und auf Dauer in der Bundesrepublik aufhält. Rechtmäßigkeit ergibt sich für junge Menschen innerstaatlich aus dem Aufenthaltsgesetz und dem Asylverfahrensgesetz.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Muss-Ausweisung</th>
<th>Verurteilung zu mindestens 3 Jahren Haft (mehrere Strafen innerhalb von 5 Jahren werden zusammen gezählt) oder Verurteilung wegen Drogen, Gewalt-Demonstrationen oder Einschleusens von Ausländer/-innen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Soll-Ausweisung</td>
<td>Jede Gefängnisstrafe, Jugendstrafe ab zwei Jahren, Verurteilung wegen Schleusens (z. B. Geldstrafe), Drogendelikte, Terrorismus-Verdacht, falsche Angaben bei Anhörung zur Visumerteilung</td>
</tr>
<tr>
<td>Kann-Ausweisung</td>
<td>Falsche und unvollständige Angaben zur Erlangung eines deutschen Aufenthaltsstitels, im Visumverfahren, Straftat außerhalb Deutschlands, Prostituierte, Drogenabhängige, Obdachlose, Sozialhilfebezieher, Empfänger von Hilfe zur Erziehung, „Biligung“ von Terrorismus, wer Teile der Bevölkerung „beschimpft, böswillig verächtlich macht oder verleumdet“</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Übersicht „Jugendhilfe und Ausländer“ (Münder, 2006:151)

Jugendhilfe für Ausländer

Leistungen (§§ 11–41 SGB VIII)

andere Aufgaben (§§ 42–60 SGB VIII gem. § 6 Abs. 1 Satz 2 SGB VIII tatsächlicher Aufenthalt)

vorrangig: § 6 Abs. 4 SGB VIII über- und zwischenstaatliches Recht

ansonsten: § 6 Abs. 2 STB VIII danach erforderlich

und

1. gewöhnlicher Aufenthalt
   §§ 60, 60 a AufenthG

2 a) rechtmäßiger Aufenthalt
   §§ 60, 60 a AufenthG

2 b) Duldung
   §§ 60, 60 a AufenthG

Niederlassungserslaubnis
   §§ 9, 19, 20, 23 Abs. 2, 26 Abs. 3, 28 Abs. 2 AufenthG

oder

Aufenthaltserslaubnis
   § 7; §§ 16 ff.; 18 ff.; 22 ff.; 27 ff.; 37 ff. AufenthG

oder

Visum
   § 6 AufenthG

oder

Aufenthaltsgestattung (bei Asylbewerbern)
   § 55 AsylVfG
Widersprüchlichkeiten

Aufenthaltsgesetz und SGB VIII

Das Ausländerrecht geht davon aus, dass „... eine Gleichbehandlung mit deutschen Staatsangehöri-
gen grundsätzlich auf Ausländer beschränkt bleiben (muss), die hier auf Dauer rechtmäßig leben und in das wirtschaftliche, soziale und kulturelle Leben der Bundesrepublik Deutschland integriert werden sollen“ (Regierungsbründung zur ent-
sprechenden Regelung im ehemaligen Ausländer-
recht BT-Drucks. 11/5984,50). Nach dieser oben beschriebenen rechtlichen Konstellation besteht ein „Zielkonflikt zwischen Jugendhilfe und Ausländer-

In der Praxis hat diese rechtliche Konstruktion je-
doch wegen zahlreichen rechtlichen Restriktionen im Bereich des Ausländerrechts und internationaler Vereinbarungen kaum Relevanz. Diese gesetzlichen Regelungen führen aber im Zusammenhang mit erheblichen Straftaten von Jugendlichen zu einer Überprüfung oder Veranlassung von Ausweisungen. Insbesondere stellen diese komplizierten Rechts-
konstruktionen eine erhebliche Zugangsbarriere für die Migrantenbevölkerung dar, da bei ent-
sprechender Konstellation im Einzelfall, die Be-
fürchtung bestehen kann, dass das Jugendamt von Amts wegen die Ausländerbehörde informieren muss.

UN-Kinderrechtskonvention

Das UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes – die Kinderrechtskonvention von 1989 – ist in Deutschland nach der Zustimmung durch Bund und Länder am 4. April 1992 in Kraft getreten. Deutsch-
land hat allerdings fünf Vorbehalte geltend gemacht. Der brisanteste Vorbehalt betrifft das Asyl- und Aus-
länderrecht. Damit behalte sich die Bundesregierung vor, „Unterschiede zwischen Inländern und Ausländern zu machen.“ D. h. dass in Deutschland die Kind-
errechte für ausländische Kinder ohne geregelter Aufenthaltstitel nur eingeschränkt gelten.

Zusammenfassend ergibt sich ein Bild des Wider-
spruchs zwischen der erzieherischen Verantwortung des SGB VIII einerseits und dem faktischen Ausschluss bestimmter Personenkreise andererseits. Denn „das Jugendhilfegesetz ist ein Erziehungsgesetz und eine Verweigerung von Erziehung für einen Zeitraum von möglicherweise mehreren Jahren kann nicht ge-

An dieser Stelle besteht ein großer Bedarf nach Überprüfung und Klärung rechtlicher Rahmenbe-
dingungen. Alle Kinder und Jugendliche in der Bun-
desrepublik müssen einen Anspruch auf Leistungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe haben, weil „(erzieherische) Leistungen von Jugendhilfe eine Entscheidung in dem Zeitpunkt voraussetzt, in dem Jugendhilfebedarf besteht (und) ... keine ex post-Betrachtung erlaubt“ (vgl. ebd.). Das Kindes-
wohl muss Vorrang vor dem Aufenthaltstatus der Hilfesuchenden haben.

1.4 Inanspruchnahme

Verlässliche Daten über die Inanspruchnahme der erzieherischen Hilfen durch die Migrantenbevölke-

2 Seit dem 01.01.2000 erwerben in Deutschland geborene Kinder nach dem sog. „Optionsmodell“ automatisch die deutsche Staats-
bürgerschaft, wenn ein Elternteil seit mindestens drei Jahren eine Niederlassungserlaubnis hat. Nach dem Optionsmodell müs-
gen des Optionsmodells sind sehr komplex. (Broschüre des Fachausschusses Migration und Integration der Bundesarbeits-
gemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2009)

Dagegen liegt der Anteil der jungen Menschen mit Migrationshintergrund bei den erzieherischen Hilfen außerhalb der Familie (Vollzeitpflege und Heimerziehung) bei 23 % und macht deutlich, dass bei den „stärker interventionsorientierten Hilfen“ der Migrationsanteil deutlich zunimmt (KomDat-Jugendhilfe, 1/09).

1.5 Zugangsbarrieren

Die Zahlen verdeutlichen, dass die ambulanten, stärker präventiv ausgerichteten Angebote der sozialen Dienste die Migrantenbevölkerung nicht entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil erreichen. Diese Ausgangssituation steht im Widerspruch zum möglichen Bedarf nach nieder Schwellige Angeboten und Hilfen gerade für sozial benachteiligte Familien.


**Einige dieser Zugangsbarrieren sind:**

- Informationsdefizite über die komplexen Angebotsstrukturen des Hilfesystems
- Fehlen von muttersprachlichen Angeboten
- ethnozentrische Missverständnisse und Vorurteile (Überbetonung und klischeehafte Verallgemeinerung der kulturellen Unterschiede)
- juristische Inanspruchnahmehbarriere, (übertriebene) Angst vor ausländerechtlichen Folgen, die bei ungesichertem Aufenthaltsstatus einen Ausweisungsgrund darstellen könnten
- mittelschichtorientierte Beratungsansätze
- Unkenntnis über spezifische Problemlösungsansätze (beispielsweise wird Delegation von Teilproblemen an andere Einrichtungen als Zurückweisung erlebt)
- Nichtberücksichtigung der Lebensrealität (Wohnortferne/unflexible Sprechstunden/Öffnungszeiten/Komm.-Struktur [beschränkte Mobilität, Flexibilität und Zahlungsfähigkeit])
- Unkenntnis über die getrennten Verantwortlichkeiten von freien Trägern und behördlicher Sozialarbeit, Missstatten wegen evtl. Weitergabe aufenthaltsrechtlich relevanter Informationen
- Angst vor dem Fremden, Ungewissen, Unkontrollierbaren (fehlende Ambiguitätsfähigkeit)
- Fehlendes Vertrauen in die Empathiefähigkeit der deutschen Mitarbeiter/-innen

---

3 Tipps zum Weiterlesen unter http://www.fb4.fh-frankfurt.de/whoiswho/gaitanides
1.6 Zwischenfazit

Ausgehend von den Erkenntnissen unterschiedlicher Forschungsberichte und der AWO-Praxis resultieren drei Hypothesen, die bei der Umsetzung interkultureller Arbeit insbesondere von Bedeutung sind:

1. Die Angebote der erzieherischen Hilfen mit präventivem Charakter werden von der Migrantenbevölkerung deshalb wenig in Anspruch genommen, weil einerseits der Zugang zu diesen Dienstleistungen für alle Bevölkerungsgruppen nicht gleich offen ist und weil andererseits die interkulturelle Öffnung der Regeldienste bislang zwar gefordert wird aber kaum realisiert ist.

2. Den Fachkräften der sozialen Dienste mangelt es häufig an interkultureller Kompetenz, an interkulturellen Kommunikationsfähigkeiten, was Missverständnissen im Beratungsprozess Vorschub leistet. Dies kann zu unangemessenen Interventionen führen, die den Aufbau einer notwendigen Vertrauensbasis zwischen dem Klienten und der Fachkraft erschweren.


Vor diesem Hintergrund ist der erste wesentliche Schritt zur Implementierung der interkulturellen Öffnung im Handlungsfeld der Hilfen zur Erziehung die Identifizierung von Zugangssbarrieren. Unter der Voraussetzung, dass die Zugangssbarrieren bekannt sind, können dann Arbeitshypothesen gebildet werden, auf deren Grundlage Abbaustategien entwickelt werden können. Dies ist ein wichtiger Schritt, die erzieherischen Hilfen entsprechend ihrem Anspruch nach dem § 9 SGB VIII lebenswelt-bzw. ressourcenorientiert zu gestalten und umzusetzen.

---

2. Fachliche Standards


2.1 Interkulturelle Kompetenz

Prinzip: Soziale Arbeit ist dann erfolgreich, wenn sie verstanden und angenommen wird.

Soziale Arbeit erfordert je nach Arbeitsfeld unterschiedliche Methoden und spezifisches Handwerkszeug. Wesentlich sind dabei Kenntnisse, Methoden und die Fähigkeit zur professionellen Beziehungswesen. Eine Grundvoraussetzung erfolgreicher Beratung ist, dass die Betroffenen sich verständlich machen können.

Was aber verbirgt sich hinter diesem Begriff der interkulturellen Kompetenz: Es existieren inzwischen unterschiedliche wissenschaftliche Definitionen des Begriffs, die teilweise gegenläufig sind. Im Folgenden einige Definitionen:

Interkulturelle Kompetenz

- ist ein komplexes Bündel von Teilkompetenzen, die im unterschiedlichen kulturellen Kontext situationsgerecht und professionell eingesetzt und mit ethischen Reflexionen verknüpft werden müssen (Simon-Hohm, 2002:149),
- ist nichts anderes als kompetentes Handeln in einer Einwanderungsgesellschaft (Kalpakia, 1998).5
- ist die Grundlage für bestimmte Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten, um in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren (Deardorff, 2006:5).

Wir verstehen unter interkultureller Kompetenz eine professionelle Grundhaltung, die Fachkräfte in die Lage versetzt, mit Ambivalenzen und Unterschieden umgehen zu können. Der Kulturbe griff wird dabei im jeweiligen Kontext betrachtet. Denn allein der Bezug auf kontextlose kulturelle Differenz birgt die Gefahr, die Unterschiede und komplexen sozialen Fragen mit dem Kulturbe griff klären zu wollen. Damit würden sich Individuen nur noch als Träger einer bestimmten Kultur begegnen, was wiederum zu Ab- und Ausgrenzung führt.

Das heißt, dass die Bedeutung von Kultur in der Arbeit mit Menschen generell nicht zu leugnen ist, sie darf aber auch nicht überbewertet werden. Eine philosophische oder wissenschaftliche Annäherung zu dem Begriff Kultur wäre in dieser Handreichung den Rahmen sprengen, denn es geht hier vordergründig darum, zu verstehen, wie wir die Zusammenarbeit mit Menschen in einer Einwanderungsgesellschaft organisieren, verbessern bzw. optimieren können; dazu gehören sowohl die einheimische Gruppe als auch die Einwanderergruppen.

Folgende Definition des Begriffes „Kultur“ scheint uns in der Praxis am geeignetesten zu sein:


5 Kalpakia lehnt den Begriff ‚interkulturelle Kompetenz‘ gänzlich ab, da sie der Auffassung ist, dass dieser Begriff ‚Kulturalisierungen Vorschub leistet (ebd., 1998).
1. Kognitives Wissen

Gemeint ist damit Kontextwissen, d. h. Wissen über die wirtschaftliche Situation der Migranten- bevölkerung, deren Wohnungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation, Bildungssituation und Bildungschancen sowie die Armuts- und Ein- kommensverteilung und das Ausländer- und Gleichbehandlungsgesetz.

2. Handlungskompetenzen


**Ambiguitätstoleranz:** Die Fähigkeit und den Mut zu haben, Spannungsverhältnisse, Nichtwissen und Mehrdeutigkeiten auszuhalten.

**Konfliktfähigkeit:** Mit Ambiguität umgehen zu können sowie sich eigene Schwächen und Gren- zen zuzugestehen. Im Sinne der Konfliktlösung in der Lage zu sein, einen Perspektivwechsel zu übernehmen, die Umwelt nicht (nur) aus der eigenen Perspektive zu betrachten und zu inter- pretieren, sondern aus der Perspektive des Ge- genübers. Dafür ist es insbesondere erforderlich, die Potentiale und Bedürfnisse des Gegenübers zu erkennen und diese mit einzubeziehen.

**Selbstreflexion:** Die eigene Kultur, Religion, eth- nozentrische Weltsicht nicht zu absolutieren, sondern zu hinterfragen, eigene Haltung zu re- flektieren und ggf. bereit zu sein, sie zu verän- dern, kulturelle Gemeinsamkeiten, Unterschiede und eigene Einstellungen systematisch und durchgehend zu reflektieren sowie die Bereitschaft zur Offenheit und Neugier zu entwickeln.

**Kommunikationsfähigkeit:** Sprach- und Dialog- fähigkeit und Verständigungsorientierung sicher- zustellen.


2.2 Interkulturelle Haltung

Prinzip: Die Mischung aus „Handwerkzeug und Haltung“ macht's!


Für die interkulturelle Arbeit bedeutet es gleicher- maßen, dass beispielsweise die Familienhelferin die Familie beim Planen und Organisieren der eigenen Lebenssituation unterstützt und zulässt, dass die Betroffenen selbst die Ziele in einem Hilfeplanver- fahren formulieren und bei deren Umsetzung „Ex- perten ihrer selbst“ bleiben. Dabei kommt der Bio- graphiearbeit der betroffenen Familie, ohne dabei zu kulturalisieren sowie zu ethnisieren, selbstver- ständlich eine große Bedeutung zu. Grundsätzlich können Hilfeprozesse erst durch die angemessene Anwendung des Handwerkszugs und einer ents-prechenden Haltung gelingen. Für gelingende Hil- feprozesse lassen sich auf dieser Basis Standards formulieren, beispielsweise, welche Themen mit welchen Handlungsinstrumenten grundsätzlich zu bearbeiten sind (vgl. ebd.).

2.3 Ressourcenorientierung

Prinzip: Alle Familien haben Stärken und Ressour- cen, an die grundsätzlich jede Hilfeform anknüpfen soll.


2.4 Jugendpolitische Verantwortung

Prinzip: Interkulturelle Öffnung ist eine Querschnittsaufgabe, an der alle Akteure in einer Kommune oder Region mitwirken und Umsetzungsstrategien entwickeln.


Was kann die Kommune leisten?

Beispiele aus der Praxis:

Frankfurt: Zur Implementierung interkultureller Orientierung und Öffnung der Kinder- und Jugendhilfe hat der Frankfurter Jugendhilfeausschuss im Juni 2006 Leitlinien für die interkulturelle Orientierung und Kompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe für die Stadt Frankfurt am Main beschlossen. In Frankfurt haben fast 50 Prozent der Kinder und Jugendlichen einen Migrationshintergrund. Mit diesem Beschluss wird der demographischen Entwicklung in Frankfurt am Main Rechnung getragen (Leitlinien für die interkulturelle Orientierung und Kompetenz in der Kinder- und Jugendhilfe für die Stadt Frankfurt am Main, 2006).


Was kann/soll die Jugendpolitik leisten:

- Der Jugendhilfeausschuss als Auftraggeber kann sich unter Berücksichtigung sozialräumlicher Planung und Bevölkerungszusammensetzung zur Entwicklung und Erprobung von sozialraumtauglichen, lebenswelt- und ressourcenorientierten Konzepten aussprechen.
- Der JHA kann eine Steuerungsgruppe/Arbeitsgruppe einrichten, die die interkulturelle Konzepte innerhalb eines Sozialraums sowie einer Region identifiziert, installiert, Öffnungsprozesse begleitet und darüber hinaus eine koordinierende Rolle übernimmt.
- Der JHA kann Beschlüsse fassen, beispielsweise zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter/-innen beim öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe.

Wie können sich Fachkräfte in den kommunalen Öffnungsprozess einbringen?

Die Akteure von freien Trägern sind im Jugendhilfeausschuss vertreten. Im Folgenden sind einige Initiativen aufgelistet, durch die Vertreter/-innen aus den Einrichtungen der Hilfe zur Erziehung Einfluss auf die jugendpolitischen und fachlichen Rahmenbedingungen der Kommune nehmen können:

- Sie können sich durch die Mitarbeit in Arbeitsgemeinschaften nach § 78 SGB VIII, im Jugendhilfeausschuss oder in kommunal agierenden Gremien für die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung einsetzen und deren Ansatz zum Gegenstand der jugendpolitischen Diskussionen und Auseinandersetzungen machen.
- Sie können beispielsweise einen Antrag an den Jugendhilfeausschuss stellen, in dem die/der Jugendstatträtin/Jugendstratrat oder das Fachamt aufgeforderd wird, den Jugendhilfeausschuss über die Zahl der Erstgespräche für Familien mit Migrationshintergrund zu berichten und darüber, wie viele davon in Hilfen zur Erziehung eingemündet sind (s. Musterantrag im Anhang 5.3).
- Sie können sich um die Umsetzung der interkulturellen Öffnung zu Eigen machen, indem sie beispielsweise im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit für den interkulturellen Ansatz werben.
- Sie können fachübergreifende interkulturelle Themen und personelle Ressourcen bündeln, um sie dann für die Erarbeitung eines kommunalen interkulturellen Konzeptes und dessen Umsetzung zu nutzen.
3. Struktur-/Prozess- und Ergebnisqualität

Der interkulturelle Öffnungsprozess umfasst einen längeren Zeitraum, der auf struktureller Ebene kontinuierlich gesteuert und überprüft werden muss, um sicherzustellen, dass es zu einer tatsächlichen interkulturellen Praxis kommt. Für diesen Prozess sind praxisrelevante Steuerungselemente zu entwickeln, die zum Ziel haben, interkulturelle Qualitätsstandards zu erarbeiten und diese zu fachlichen Standards innerhalb einer Einrichtung zu erklären.

3.1 Strukturelle Voraussetzung


Interkulturelle Öffnung wird verstanden nach dem Prinzip des Cultural Mainstreaming:

In einem Einwanderungsland ist jede (soziale) Dienstleistung und jedes soziale Handlungsfeld so zu gestalten, dass auch Migranten/-innen sich entsprechend ihrer Handlungs- und Orientierungs muster, unabhängig ihrer kulturellen, nationalen und ethnischen Herkunft, angenommen fühlen (AWO Sozialbericht 2002 und 2009).

3.1.1 Organisation

Ohne die Öffnung bzw. Strukturveränderung einer Organisation kann die Umsetzung der interkulturellen Praxis kaum realisiert werden. Daher geht die interkulturelle Öffnung der Angebote mit einer Organisationsentwicklung parallel einher. Hierzu gehören:

- Interkulturelle Öffnung erfordert eine Leitbildentwicklung.
- Interkulturelle Öffnung ist eine Leitungs- und Managementaufgabe.
- Interkulturelle Öffnung ist Teil der Personalentwicklung.
- Interkulturelle Öffnung verlangt eine strikte Adressatenorientierung.
- Interkulturelle Öffnung ist eine Querschnittsaufgabe.
- Interkulturelle Öffnung ist im Qualitätsmanagement zu verankern.

3.1.1.1 Leitbildentwicklung

Für die Leitbildentwicklung im interkulturellen Zusammenhang sind die verschiedenen Konzepte und Leitlinien der AWO hinsichtlich verschiedener Dienste abzugleichen. In diesem Zusammenhang wird jede Einrichtungsleitung für sich überprüfen müssen, inwieweit ihr Selbstverständnis und ihre Ziele den interkulturellen Öffnungsprozess unterstützen und wie diese im Leitbild verankert sind.
Im Folgenden wird das Leitbild der AWO-Integrations gGmbH Duisburg dargestellt.

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- als auch auf die Organisationsentwicklung der AWO-Integrations gGmbH auswirkt. Gleichzeitig handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe, die in allen Arbeitsbereichen Berücksichtigung finden muss. Die Basisspezifikation aller Mitarbeiter heißt interkulturelle Kompetenz. Sie stellt die Einstellungsgrundlage neuer Mitarbeiter dar und wird durch regelmäßige Fort- und Weiterbildung aller Mitarbeiter 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. Die interkulturelle Kompetenz stellt die grundsätzliche Fähigkeit dar, mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Werteorientierungen zu kommunizieren.

Ziel ist es, in den verschiedenen Arbeitsbereiche Teams zu bilden, die in Bezug auf ihre ethnische Zusammensetzung die gesellschaftliche Situation widerspiegeln. Solange dies nicht erreicht ist, muss bereits den Stellenausschreibungen 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.
3.1.1.2 Leitungs- und Managementaufgabe

Die Implementierung der interkulturellen Öffnung ist grundsätzlich eine Leitungs- und Managementaufgabe, die sich durch eine gesteuerte Personalpolitik und Kundenorientierung auszeichnet.

Dieser Zusammenhang wird im Folgenden am Beispiel der AWO Nürnberg dargestellt:

**Leitbild und Führungskompetenzen der AWO Nürnberg**

„Interkulturelle Öffnung ist für uns ein kontinuierlicher Prozess der Organisations- und Personalentwicklung und Teil der Führungsverantwortung.

Die Vorbildfunktion der Führungsebene ist die Basis für eine glaubwürdig gelebte IKÖ.

IKÖ als Führungsaufgabe ist in den Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit zu verankern.

Im Rahmen der Personalentwicklung werden Fachkräfte mit Migrationsgeschichte gefordert und gefördert, Führungsverantwortung zu übernehmen“.

Im Anhang 5.4 ist das Beispiel der AWO Nürnberg zu finden, das den interkulturellen Öffnungsprozess ausführlich beschreibt.
Wir würden ja gerne, aber wie?
Grundsatzprogramm

Zugewanderte

Kommt doch zu uns!

AWO
3.1.1.3 Personalentwicklung

Im Rahmen der Personalentwicklung stellt die interkulturelle Kompetenz die Basisqualifikation für die Neueinstellungen dar. Die bereits anwesenden Mitarbeiter/-innen – mit und ohne Migrationshintergrund – einer Einrichtung werden durch regelmäßige Fort- und Weiterbildungen, Sensibilisierungstrainings zur Förderung von interkulturellen Kompetenzen qualifiziert.

Die AWO Nürnberg hält in ihrem interkulturellen Leitbild bezüglich ihrer Personalentwicklung folgende Ziele fest:

„Wir fördern interkulturelles Denken und Handeln unter den ehren- und hauptamtlichen Mit-arbeiter/-innen, da wir kulturelle Vielfalt als Lernchance verstehen. Entsprechend erwarten wir von allen Mitarbeiter/-innen eine bewusste Auseinandersetzung sowie ein Interesse und Empathie für unterschiedliche kulturelle Prägungen. Das schließt die Bereitschaft zur kritischen Reflexion der eigenen Vorurteile ein.

Wir tolerieren kein diskriminierendes Verhalten im Verband.

Wir fördern die Einstellung und Beteiligung von ehren- und hauptamtlichen Fachkräften mit Migrationshintergrund auf allen Organisationsebenen.

Mit gezielten Fortbildungsangeboten stärken wir Motivation und die Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Erwartungen entsprechen zu können. Durch interkulturelle Trainings wollen wir sie für die interkulturelle Öffnung sensibilisieren.

Die systematische Erweiterung mehrsprachiger Kompetenzen ist wesentliches Ziel unserer Qualifizierungsprozesse".

In der Operationalisierung dieser Ziele kann bereits den Stellenausschreibungen entnommen werden, dass Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden (culture mainstream).

Eine exemplarische Stellenausschreibung:

Gesucht wird ein/e Sozialarbeiter/-in für eine Tagesgruppe

Qualifikation:
Diplom Sozialarbeiter/-in
Sprachkompetenzen (mind. eine Fremdsprache der größten Migrantengruppen)
Interkulturelle Vorkenntnisse (insbes. in der Elternarbeit)
Mehrhjährige Berufserfahrungen in der Arbeit mit Migranteneltern und -kindern

Erwünscht sind:
Fachliche, organisatorische, interkulturelle sowie soziale Kompetenzen
Empathiekompetenz
Gute Kenntnisse der Lebenssituation von Migranten/innen
Eigen Migrationserfahrung
Erfahrungen in multikulturellen Teams
Bereitschaft, vorhandene Kompetenzen anhand der Anforderungen weiter zu entwickeln

Sonstiges:
Belastungsfähigkeit
Teamfähigkeit
Politisches Engagement

Der Migrationshintergrund von Fachkräften wird bei Einstellungen als zusätzliche Qualifikation gewertet, da ihr kontextspezifisches Wissen aufgrund ihrer eigenen Migrationserfahrungen für die Praxis von großer Bedeutung ist.

Folgende Aspekte lassen sich im Hinblick auf die Steuerung der Personalentwicklung zusammenfassen:

- Der Erwerb interkultureller Kompetenz ist erforderlich, um Fachkräfte, zu befähigen mit Menschen unterschiedlicher Herkunft und Wertorientierungen angemessener kommunizieren zu können. Fachkräfte bekommen im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Chance, sich Sprachkompetenzen anzueignen bzw. diese zu erweitern.

- Fachkräfte entwickeln passende Evaluations- und Selbstevaluationsinstrumente und setzen diese für die Qualitätsentwicklung ein.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an Netzwerktreffen und Gremiensitzungen teil und vertreten den Ansatz interkultureller Öffnung.

- Fachkräfte überprüfen, ob die/des Betroffene das Angebot zu eigener notwendiger Mitwirkung bei der Umsetzung verstanden hat. Die eigenen Zugänge der Betroffenen zur Zielerreichung werden respektiert und unterstützt.

- Es ist zwischen Fachkräften und deren Arbeitgebern festgelegt, wie mit Diskriminierungservahrungen umgegangen wird und wie die strukturell diskriminierenden Aspekte beispielsweise im Sozialraum öffentlich gemacht werden können.

- Für kollegiale Besprechungen und Beratungen haben die daran beteiligten Fachkräfte und andere Akteure einen interkulturellen ausgerichteten systematischen Arbeitsleitfaden entwickelt und führen kollegiale Beratungen nach den fachlichen Standards (Abschnitt 2 in dieser Handreichung) durch.

- Es gibt kontinuierliche schriftlich fixierte Fallbesprechungen im Fall- oder Regionalteam. Damit werden beispielsweise Räume für die interkulturellen Fragen, migrationsspezifischen Besonderheiten etc. ermöglicht.

- Es findet eine kontinuierliche Qualitätsdiskussion in Teamsitzungen und/oder Arbeitskreisen statt. Grundlage dafür bilden die unterschiedlichen Auswertungen bzw. Berichte über die Arbeit unter interkultureller Perspektive.

- Fachkräfte und Arbeitgeber entwickeln einen Leitfaden für die Dokumentation ihrer Arbeit mit Bezug auf die Erfolgskriterien im Öffnungsprozess.

3.1.1.4 Adressatenorientierung

Adressaten der erzieherischen Hilfen sind Kinder, Jugendliche und Familien ohne und mit Migrationshintergrund, die einen Hilfebedarf nach § 1 und § 27 SGB VIII haben.


Die AWO Nürnberg beschreibt Adressatenorientierung mit Blick auf interkulturelle Öffnung unter „Qualität der Dienstleistung“ folgendermaßen:

„Wir hinterfragen unsere Angebote und Strukturen danach, ob sie den Zugang oder die Teilhabe für Migranten/-innen ermöglichen oder erschweren. Wir beteiligen sie an der Entwicklung, Umsetzung und Qualitätskontrolle von Angeboten und Dienstleistungen entsprechend ihren Lebensbezügen.

Ein wesentliches Qualitätsmerkmal unserer Dienstleistungen ist die interkulturelle Kompetenz aller Beteiligten innerhalb der Organisation. Die AWO Nürnberg versteht daher interkulturelle Öffnung als durchgängiges Prinzip innerhalb des Qualitätsmanagements.


Mehrsprachigkeit ist ein besonderer Qualitätsstandard und wird in der internen Kommunikation im Umgang mit unseren Kunden und der Öffentlichkeitsarbeit sichtbar. Wir nutzen Mehrsprachigkeit und Migrationserfahrung, um die Qualität unserer Dienstleistungen zu steigern“. 
3.1.1.5 Querschnittsaufgabe


Interkulturelle Öffnung ist keine Methode, die zweckmäßig eingesetzt wird, sondern sie ist ein Arbeitsprinzip in der Sozialen Arbeit. Mit Blick auf die interkulturelle Öffnung der Hilfen zur Erziehung sind Migrationssozialdienste und –fachdienste der freien Wohlfahrtpflege im interkulturellen Öffnungsprozess die wichtigsten Akteure. Interkulturelle Öffnung gelingt nur enger Kooperation mit anderen sozialen Diensten in der Kommune oder der Region.

In der Kooperationsarbeit im interkulturellen Öffnungsprozess wird folgender Aspekt berücksichtigt:

Für viele Migrantenfamilien sind die Migrationssozialdienste sowie –fachdienste die erste Anlaufstelle, da die betroffenen Familien oft nicht in der Lage sind herauszufinden, welche Behörde oder Institution für sie zuständig ist bzw. wohin sie sich tatsächlich mit ihren Fragen und Problemen wenden können. Eine Kooperation und Vernetzung mit diesen Diensten trägt dazu bei, dass Migranten/innen reibungslos an Erziehungsberatungsstellen, den sozialpädagogischen Dienst oder die Drogenberatungsstelle weitervermittelt werden können.

3.1.1.6 Qualitätsmanagement

Für die Qualitätsentwicklung und –sicherung der interkulturellen Arbeit ist die interkulturelle Öffnung der Dienste als ein integraler Bestandteil in das QM-System aufzunehmen. In Arbeitsgremien werden dazu notwendige Qualitätsstandards entwickelt. Voraussetzung für die Qualitätsentwicklung ist, die Bedürfnisse und Bedarfe einer interkulturell zusammengesetzten Gesellschaft permanent auf die Qualität interkultureller Arbeit zu analysieren und mit den hier bestehenden Angeboten abzugleichen.

Qualitätsentwicklung zielt auf drei Qualitäten ab:

• **Strukturqualität**, die unter dem interkulturellen Aspekt einen klar definierten Qualitätsstandard einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung voraussetzt.

• **Prozessqualität**, die die Aufgaben des Leistungserbringers in der individuellen Hilfeplanung bzw. der Umsetzung und Weiterentwicklung von vereinbarten Hilfeleistungen im Einzelfall umfasst.

• **Ergebnisqualität**, die regelmäßig im Hinblick auf ihre Wirksamkeit selbst zu überprüfen ist.

Fragen zur Entwicklung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität können beispielsweise sein:

• Wie wird ein chancengerechter Zugang für alle Gruppen ermöglicht?

• Wie werden Zugangsbarrieren für potentielle betroffene Familien und ihre Kinder thematisiert und systematisch abgebaut?

• Welche konsequente Auswirkung hat interkulturelle Öffnung als Managementaufgabe auf die Personal- und Organisationsentwicklung?

• Wie erwerben Mitarbeiter/-innen interkulturelle Kompetenz als Basisqualifikation?

• Welche Instrumente und Strategien werden für die Zusammenarbeit mit Migrationssozialdiensten und –fachdiensten für eine adäquate Öffentlichkeitsarbeit entwickelt?
3. 2 Umsetzung von Hilfen


3.2.1 Hilfeplanverfahren

Jedes Hilfeplanverfahren erfordert einen Aushandlungsprozess zwischen mehreren Akteuren (Jugendamt, Einrichtung, Familie). Das erfordert von den Fachkräften eine hohe Fachkompetenz, die sie in die Lage versetzt, die unterschiedlichen Erwartungen und Einschätzungen aller beteiligten Akteure wahrzunehmen, zu gewichten und in angemessene Hilfeleistungen umzusetzen.

Für die interkulturelle Praxis folgt daraus, dass Fachkräfte diesen Anforderungen nur dann gerecht werden können, wenn sie neben ihren sozialpädagogischen Handlungskompetenzen über ausgeprägtes interkulturelles Know-how verfügen, – beispielsweise die Kommunikationssprache sicherstellen, Empathiefähigkeit zeigen, über entsprechendes kognitives Wissen verfügen etc. Darüber hinaus sollten Fachkräfte in der Lage sein, über ihre Arbeitsphilosophie und –ansätze zu reflektieren und diese auch gegenüber anderen nachvollziehbar erklären zu können.
Folgende Tabelle zeigt beispielhaft, welche Fragen und Aspekte in einem idealtypischen Hilfeplanverfahren nach Münder (2006:495) in der interkulturellen Arbeit zu berücksichtigen sind:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hilfeplanschritte</th>
<th>Fragen im interkulturellen Kontext können beispielsweise sein:</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1                 | Kontaktaufnahme/ Krisenintervention  
Wie kommt „der Fall“ zum Amt? Freiwillig oder durch Mel-  
dung von … . |
| 2                 | Information und Beratung der Personensorgeberechtigten (PSB),  
Kinder oder Jugendlichen (§ 36 Abs. 1 SGB VIII).  
Der erste Kontakt dient zunächst zur Beratung des bzw. der Hilfe-  
suchenden durch den Allgemeinen Sozialer Dienst (ASD). Ziel dieser  
Beratung ist die Erfassung des aktuellen Problems und der Ressour-  
en sowie die Abklärung, ob eine Hilfe zur Erziehung erforderlich ist.  
• Ist hier die Kommunikationssprache für alle Beteiligten gesichert?  
• Sind Begrifflichkeiten, Sprachcodes der Familie allen Beteiligen  
  bekannt? Welche ist hier die Familiensprache?  
Es kommt in der Praxis häufig vor, dass die Kommunikationssprache  
der Familie anders ist als die offizielle Sprache des Herkunftslandes  
(beispielsweise ist nicht für alle Menschen aus der Türkei türkisch die  
Muttersprache, sondern kurdisch–kurmanci und zaza–, tscherkes-  
isch, arabisch unter anderem bei Familien aus dem ehemaligen Jugoslawien  
werden verschiedene Sprachen wie kroatisch, serbisch etc. gesprochen). |
| 3                 | Die fallbearbeitende Fachkraft er-  
stellt eine psycho–soziale Diagnose und verfasst eine Einschätzung  
über den Bedarf und ggf. die in Frage kommender Hilfsangebote.  
Wurden in der Einschätzung Fragen berücksichtigt wie:  
• Warum ist die Familie in Deutschland?  
• Welche sind die eigentlichen Migrationsgründe?  
• Wie ist die Familie strukturiert?  
• Seit wann lebt die Familie in der Bundesrepublik?  
• Welcher Konfession gehört sie an?  
• Hat die Familie soziale Kontakte innerhalb der eigenen  
  Community?  
• Welche Beziehungen zur deutschen Umwelt gibt es?  
• … |
| 4                 | Reflexion „im Zusammenwirken  
mehrerer Fachkräfte“ über 1. den erzieherischen Bedarf und 2. die  
im Einzelfall geeignete und erfor-  
derliche Hilfe.  
• Welche Ideen und Ressourcen bringen die Familien mit?  
• Welche Ideen gibt es für unterschiedliche Lösungswege?  
• Wichtige Reflexionsfragen: Welche Stereotypen existie-  
ren bereits?  
• Welche Erfahrungen liegen im vorliegenden Fall ggf.  
  bereits mit Angehörigen gleicher Migrantengruppe vor?  
(Was war da anders und was gleich?)  
• Was sind die Herausforderung in dem Fall? |
| 5                 | Eltern und Kinder werden mit den  
entwickelten und begründeten  
Vorstellungen der Fachkräfte ver-  
traut gemacht, beraten und auf  
mögliche Konsequenzen und  
Alternativen hingewiesen  
(§ 36 Abs. 1 SGB VIII) Die PSB  
machen ihr Wunsch– und Wahl-  
recht geltend (§5 SGB VIII).  
• Ist geklärt, welche Erwartungen die Personensorgeberechterte dem Amt/der Person gegenüber hat?  
• Weiß die Personenberechtigte, welche Erwartungen das Jugendamt hat? |
<table>
<thead>
<tr>
<th>Hilfeplanschritte</th>
<th>Fragen im interkulturellen Kontext können beispielsweise sein:</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 6 | Aufstellung eines Hilfeplans zur Ausgestaltung der Hilfe (§ 36 Abs. 2 SGB VIII) gemeinsam mit PSB und Minderjährigen sowie weiteren ASD-externen Fachkräften (z. B. Mitarbeiter/-innen tätiger Dienste und Einrichtungen, Pflegepersonen, Erziehungsberatung). | In der Regel werden erst ab dieser Stufe die freien Träger, welche die Maßnahme durchführen, in die Hilfeplanung eingebunden. Ab hier können für die Maßnahmenplanung für die Freien Träger beispielsweise lauten:  
  • Welche Ressourcen und Kompetenzen sind erforderlich, um den Fall zu übernehmen bzw. die Familie unterstützend zu begleiten?  
  • Welches Problem liegt dabei mit dem Fall vor?  
  • Werden die im Abschnitt 2 beschriebenen fachlichen Standards eingehalten?  
  • ... |
| 7 | Abschließende, Entscheidung über die Hilfegewährung (erfolgt in der Regel durch Bewilligungsbescheid). |  
  • Wo sieht die Fachkraft das Problem?  
  • Hat sie Vorkenntnisse über die Lebenswelt dieser Familie?  
  • Hat sie bei der Einschätzung der Situation und bei der Umsetzung der Ziele alle migrationssepezifischen Merkmale berücksichtigt (beispielsweise sprachliche Probleme, Unkenntnis über das Hilfesystem, geringe Schulbildung, ausländerrechtliche Situation etc.).  
  • Kennt die Fachkraft die Sozialdaten der Migrantenbevölkerung? (Diese geben Hinweise auf die spezifischen Bedürfnisse, Ressourcen und Schwierigkeiten der Migrantenbevölkerung, die in einem Hilfeplanverfahren berücksichtigt werden müssen.)  
  • Wo sieht sie die Herausforderung in diesem Fall?  
  • Welche Ideen hat die Fachkraft für unterschiedliche Lösungswege?  
  • ... |
| 8 | Durchführung der Hilfe |  
  • Welche Einrichtungen können ggf. mit einbezogen werden?  
  • Wer hat bisher etwas zur Problemlösung unternommen (ist die/der Betroffene im Migrationssozialdienst oder -fachdienst bekannt, in einer Migrantenorganisation organisiert (Moschee, Kulturverein etc.)?  
  • Sind die im Hilfeplan formulierten Ziele für alle verständlich?  
  • Sind diese Ziele mit dem Familienrat verständlich besprochen worden?  
  • ... |
| 9 | Begleitende Beratung und Unterstützung der Familien; Verbesserung der Erziehungsbedingungen in der Familie (§ 37 SGB VIII). |  
  • Welche Einrichtungen können ggf. mit einbezogen werden?  
  • Wer hat bisher etwas zur Problemlösung unternommen (ist die/der Betroffene im Migrationssozialdienst oder -fachdienst bekannt, in einer Migrantenorganisation organisiert (Moschee, Kulturverein etc.)?  
  • Sind die im Hilfeplan formulierten Ziele für alle verständlich?  
  • Sind diese Ziele mit dem Familienrat verständlich besprochen worden?  
  • ... |
| 10 | Regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung des Hilfeplans (§ 36 Abs. 2 Satz) insbesondere Klärung der Rückkehroption (§ 37 abs. 1 Satz 2). |  
  • Welche Einrichtungen können ggf. mit einbezogen werden?  
  • Wer hat bisher etwas zur Problemlösung unternommen (ist die/der Betroffene im Migrationssozialdienst oder -fachdienst bekannt, in einer Migrantenorganisation organisiert (Moschee, Kulturverein etc.)?  
  • Sind die im Hilfeplan formulierten Ziele für alle verständlich?  
  • Sind diese Ziele mit dem Familienrat verständlich besprochen worden?  
  • ... |

Das folgende Schaubild zeigt, an welcher Stelle des Prozesses migrationsspezifische Angebote und Wissen notwendig oder bedeutsam sein kön- nen.

An jeder IKÖ-Schleife ist zu überprüfen, ob die fach- lichen Standards (s. Abschnitt 2 in dieser Handrei- chung) von allen beteiligten Fachkräften erfüllt werden und ob die migrationsspezifischen Aspekte bei Entscheidungen für Maßnahmen berücksichtigt worden sind.
Konsequenzen im Hilfeplanprozess mit Familien und ihren Kindern mit Migrationshintergrund können bedeuten:

- Informationsmaterial liegt in unterschiedlichen Sprachen und Formen vor.
- Die Wahl der Kommunikationssprache wird zu Beginn eines Hilfeprozesses geklärt – die Fachkraft und der/die Betroffene sind auch in der Lage sich zwischen zwei Sprachen zu bewegen.
- Die am Prozess beteiligte sozialpädagogische Fachkraft hat die Fähigkeit, zu zuhören, aufmerksam zu beobachten, zu interpretieren sowie zu analysieren, zu bewerten und kulturelle Besonderheiten von persönlichen Eigenschaften zu trennen.
- Zielvereinbarungen werden mit den Betroffenen selbst entwickelt, vereinbart und dokumentiert.
- Die Zielerreichtung wird systematisch überprüft und ggf. geändert.
- Betroffene Familien werden über den Datenschutz aufklärt.
- Entwicklungen und Ergebnisse werden im Hilfeplan in einer verständlichen Sprache dargestellt.

3.2.2 Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung


Unverrückbarer und leitender Grundsatz ist:


pädagogischen Handeln und der Umsetzung der Aufgaben begründet. Hier sind kulturspezifische Aspekte entsprechend zu beachten.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene sind in den letzten 50 Jahren viele Vereinbarungen und Gesetze erlassen worden, mit dem Ziel, die Rechte von Kindern im Allgemeinen und auf körperliche Unversehrtheit im Besonderen zu stärken. Hierzu zählen unter anderem auf internationaler Ebene:
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948,
- Europäische Menschenrechtskonvention,


Im BGB und im Kinder- und Jugendhilferecht wird das Verhältnis von Elternrecht und Wachteramt präzisiert. Von Bedeutung sind folgende Paragrafen:
- § 1631 BGB Inhalt und Grenzen der Personen sorge, Recht auf gewaltfreie Erziehung
- § 1666 BGB Gerichtliche Maßnahmen bei Gefährdung des Kindeswohls
- § 1 SGB VIII Recht auf Erziehung, Elternverantwortung, Jugendhilfe
- § 8a SGB VIII Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung
- § 42 SGB VIII Inobhutnahme

Bezogen auf religiös motivierte Aspekte der Kindererziehung hat staatliches Handeln folgende grundgesetzlichen Vorgaben zu beachten (Raack, 2006):
- Religiöser Neutralität, Gleichheitsgrundsatzes und Diskriminierungsverbot (Art. 3 Abs. 3 und Art. 33 Abs. 3 GG)
- Recht auf individuelle Religionserziehung (Art. 6 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. Art. 4 GG) (Raack, 2006: Kap. 22)

Kindeswohl – (un)teilbar?!

Ein mögliches Vorliegen von Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung oder -schädigung verweist auch unmittelbar auf die Frage ihrer Erscheinungsformen. Diese lassen sich unterteilen in Vernachlässigung, Misshandlung und sexuellen Missbrauch bzw. weiter ausdifferenzieren in:
- Vernachlässigung,
- körperliche Kindesmisshandlung,
- seelische Kindesmisshandlung,
- sexueller Missbrauch,
- Erwachsenenkonflikte ums Kind,

„Obwohl der Schutz des Lebens und gerade auch der Kinder ein zentrales Anliegen der allermeisten Religionen und Weltanschauungen darstellt, sind Kinder insbesondere im Zusammenhang destruktiver Kulte, fundamentalistischer Engführungen und pseudoreligiöser Missdeutungen im Einzelfall manchmal „religiös“ begründeten Erziehungs- und Sozialisationsbedingungen ausgesetzt, durch die ihnen körperliche oder seelische Gewalt zugefügt und sie in ihrer Entwicklung zu eigenständigen und verantwortungsbereiten sowie beziehungs- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten (§1 Abs.1 und §9 Nr.2 SGB VIII) wesentlich beeinträchtigt werden. Dies kann im Zusammenhang mit religiös und/oder weltanschaulich geprägten Erziehungs- und Sozialisationspraxen zu einer Kindeswohlgefährdung führen, wenn Kinder z. B.
- gegen ihren Willen zwangsverheiratet,
- trotz bestehender Schulpflicht vom Schulbesuch abgehalten,
- zu Verhaltensweisen entgegen der eigenen religiösen Überzeugung genötigt,
- zu missionarischen Hausbesuchen mitgeschleppt,
- allgemein vernachlässigt werden,
- medizinisch notwendige Behandlungen (z. B. Bluttransfusion) nicht erhalten,
- seelischen und körperlichen Verletzungen und sexuellem Missbrauch ausgesetzt sind." (Raack, 2006).

In der deutschen Rechtssprechung hat sich in den letzten Jahren ein Wandel vollzogen, zugunsten einer Rechtsauffassung, die dem Schutz des Kindeswohls und der Abwehr einer religiöser oder kulturell begründeten Kindeswohlgefährdung den klaren Vorrang einräumt. Traditionelle an der Lebenssitua-

---
tion im Herkunftsland orientierte Vorstellungen über Erziehung und entsprechenden das Kind entwürdigen, schädigenden Praktiken haben damit eine deutliche Begrenzung erfahren (ebd.). Soweit es sich also um strafrechtlich relevante Handlungen im o. g. Sinne handelt, ist die Frage nach einer möglichen kulturspezifischen Legitimation schnell beantwortet. Es kann keine Communities oder gesellschaftliche Räume geben, innerhalb derer andere als die hiesigen Rechtsnormen gelten. Eine Körperverletzung bleibt, unabhängig ihrer kulturellen/rituellen Legitimation, eine Körperverletzung und ist in unserem Rechtssystem damit strafbar.

**Risikofaktoren**

Grundsätzlich muss festgestellt werden, dass die Risikofaktoren, die gewaltanwendendes Verhalten von Erziehungspersonen gegenüber ihren Kindern begünstigen, vorrangig kulturunabhängiger Natur sind. Erhöhte Risiken in Migrantenfamilien resultieren vorrangig ebenso aus einer Akkumulation begünstigender sozialisations- und sozialstruktureller Faktoren wie sie bei deutschen Familien auch identifizierbar sind. Dazu zählen auf den verschiedenen Ebenen (Uslucan, 2009):

- **Individuelle Ebene:** Eigene Gewalterfahrungen, geringes Selbstwertgefühl, niedriger Intelligenzquotient, geringe interpersonale Fähigkeiten, Überforderungssymptome
- **Familienystem:** Ehele Unzufriedenheit, Kinder mit Verhaltensproblemen, gesundheitlich anfällige Kinder, Alleineelterschaft und Armut
- **Soziales System/Faktoren:** Arbeitslosigkeit, Isolation, geringe soziale Unterstützung

Erst auf der **Makroebene** tauchen kulturspezifische Aspekte auf, z. B. in arabisch- und türkeistämmigen Familien:

- höhere (kulturelle) Toleranz für Gewalt
- Wertschätzung von Maskulinität und Dominanz
- Interpersonelle Austragung von Konflikten und keine Delegation an die Zentralmacht
- Unausweichlichkeit von Gewalt bei Ehrverletzungen
- Unterschiedliche Wertigkeit von Sohn versus Tochter


Allerdings muss stets berücksichtigt werden, dass die „Kulturalisierung von Gewalt“ problematisch ist, wenn:

- das Alltagshandeln „des Anderen/des Fremden“ mit seiner Kultur begründet wird,
- unterstellt wird, dass Menschen in ihren Haltungen und Handlungen stets kulturkonform agieren,
- evtl. Persönlichkeitsmerkmale als kulturmerkmale missgedeutet werden.


**Interkulturelle Kompetenz**


Die Grundsatzfrage in den Erziehungshilfen lautet, wie bestimmte Zielgruppen erreicht und wie, mit dem Blick auf Milieudifferenzierungen, zielgruppen- und konzeptbezogene Konzepte, auch im Einzelfall, ent-
wickelt werden können, um eine gewaltfreie Erziehungspraxis zu etablieren.

Hierzu zählt dann paradoxerweise vor allem, in der Begegnung mit den Eltern und aus Respekt vor ihren eigenen biographischen- und Sozialisationserfahrungen, die pädagogische Leitidee des „Verhandlungshaushaltes“ nicht zur uninterferenablen Maxime zu erklären, mithin also die eigenen Überzeugungen über gewaltfreie Erziehung hinten an zu stellen (Dubois-Reymond, 1994). Diese Ambiguitätstoleranz und die ständige Reflexion eigener Grundüberzeugungen sind keine interkulturell spezifischen Schlüsselqualifikationen, aber im Besonderen notwendig, um interkulturell angemessen kommunizieren zu können.

Interkulturelle Aspekte des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung (§ 8a SGB VIII)

- kindeswohlgefährdende Anzeichen werden im Vorfeld nicht deutlich oder nicht angemessen interpretiert;
- bei auftretenden Problemen ist es nicht üblich, sich außerhalb der ethischen Community Hilfe zu holen, bzw. ist die Barriere sehr hoch, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.
- es bestehen divergierende Auffassungen über die Rolle von außerfamilären Institutionen und Instanzen wie z. B. der Schule und der/die Lehrer/-innen,
- die betroffenen Familien stehen in der Regel unter hohem Druck und versuchen, die „Ehre“ der Familie wieder herzustellen, das Gesicht zu wahren und deshalb die Situation zu bagatellisieren (ebd.);
- es besteht häufig eine Ambivalenz zwischen dem Drang nach Freiheit und Selbstbestimmung (von Mädchen und jungen Frauen) einerseits und dem Wunsch nach Halt in der Familie andererseits (ebd.).

Diese Erkenntnisse bzw. die aus ihnen zu ziehenden Schlussfolgerungen sind in den Verfahren nach § 8a SGB VIII entsprechend zu berücksichtigen.

a) Abschätzung des Gefährdungsrisikos – Hinzuziehung einer Fachkraft


Die „Trübungen“ der Fachkräfte und eine falsch verstandene kulturelle Akzeptanz („das ist bei denen so!“) bergen darüber hinaus die Gefahr von blinder Flecken für die Nöte der Kinder. **Wird mit sog. Risikoeinschätzungsbögen gearbeitet, so sind diese unbedingt auf interkulturelle Aspekte zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.**

Insbesondere in der Arbeit mit betroffenen Mind erjährigen ist besonderes Augenmerk auf die Bedrohungssituation zu legen. Leitende Fragen können hier sein (ebd.):
- Was glauben Sie: Wie gefährlich kann die Familie/können Familienmitglieder werden? Von wem geht die konkrete Gefahr aus (Vater/Bruder-Schwager?)
- Wie wird die Reaktion der Familie eingeschätzt? Auf welcher Grundlage?
- Gibt es in der Familie bereits Erfahrungen mit ähnlichen Problemlagen?
- Setzt die Familie in der Regel Gewalt und Aggression als Druckmittel ein?

Für die Fachkräfte, die mit nicht-deutschen Familien arbeiten, gilt, was insbesondere für die im § 8a Abs. 2 SGB VIII geforderten „erfahrenen Fachkräfte“ zu fordern ist, die zur Risikoabschätzung hinzugezo gen werden müssen. Sie müssen über spezifische Expertisekompetenzen verfügen, d.h. über fundierte Wissensbestände bzgl. anderer Lebenswelten, kultureller Muster, spiritueller und religiöser Systeme, Geschlechterkonstruktionen etc. (siehe Abschnitt 2, Fachliche Standards in dieser Handreichung). Diese Personen sind in der Kommune zu identifizieren (ggf. auch jenseits der Jugendhilfe) und zu qualifizieren.
b) Einbeziehung der Eltern und Kinder – Informationsweitergabe an das Jugendamt


Häufig ist es sinnvoll, akzeptierte Schlüsselfiguren aus der Community anzusprechen und sie dafür zu gewinnen, den Kontakt herzustellen oder einen Termin mit der Familie mit wahrzunehmen.

Bei der Weitergabe von Informationen an das Jugendamt ist insbesondere darauf zu achten,
- welche Konsequenzen eine Information vor dem Hintergrund des ausländerrechtlichen Status haben kann (s. 1.3 Rechtliche Rahmenvorgaben in dieser Handreichung),
- dass eine Entscheidung über weitere Schritte unter der Prämisse zu erfolgen hat, dass der Kontakt zu dem Kind hierdurch nicht gefährdet wird.

3.2.3 Interkulturelle Ansätze in den Hilfeformen

Die bisher dargestellten Hinweise und Strategien beziehen sich in Bezug auf ihre Berücksichtigung und Umsetzung auf alle Angebotsformen der Hilfe zur Erziehung. Im Folgenden sollen noch einmal exemplarisch wichtige ausgewählte Aspekte für die Bereiche der ambulanten, teilstationären und stationären Hilfen dargestellt werden.

Information

Für die Menschen, die beispielsweise nicht lesen und schreiben können oder die lateinische Schriftsprache nicht gelernt haben oder aber die deutsche Sprache nicht lesen, schreiben, aber sprechen können, soll-

Durch Ratgeber oder Infobroschüren für die Eltern in unterschiedlichen Sprachen können die Prinzipien und Angebote der erzieherischen Hilfen bekannt gemacht werden. Dabei müssen die Zugangsbarrieren seitens der Betroffenen berücksichtigt und ihr Abbau realisiert werden.

Erstkontakt mit den Familien

Der Ausgangspunkt jeder Hilfeform ist (bis auf § 28 Erziehungsberatung) ein Erstgespräch und die Erstellung eines Hilfplans gemeinsam mit der/dem zuständigen Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter beim Jugendamt, dem freien Träger und der Familie. Folgende Prinzipien sind beim Erstkontakt mit Familien mit Migrationshintergrund besonders zu beachten:"8

- Der Erstkontakt setzt voraus, dass die Betroffenen sich auf die Interaktionen einzulassen können, daher ist es wichtig von Anfang an mit den Betroffenen gemeinsam die Situation in „ihrer Sprache“ zu entschlüsseln.

- Migranten/-innen haben oft Wissenslücken in dem Hilfesystem und dadurch Angst vor Behörden, vor allem aber vor dem Jugendamt: „Das Jugendamt nimmt mir mein Kind weg, meine Daten werden an die Ausländerbehörde weitervermittelt“ etc. Daher ist es von großer Bedeutung, gleich zu Beginn einer Beratung, die betroffene Familie über ihre Rechte und die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu informieren und auch über die Aufgaben des Jugendamtes aufzuklären.

- Die Lebensbiographie, die Lebenswelten bzw. der Lebensraum der Betroffenen sind bereits in das Erstgespräch einzubeziehen. Hier gilt es vor allem, der Familie ihre individuellen und sozialräumlichen Ressourcen und lebensweitbezogenen Möglichkeiten transparent und bewusst zu machen.

8 Diese Prinzipien basieren auf der Arbeit der AWO-Integrations gGmbH Duisburg.
• Beim Einsatz von Dolmetschern/-innen sind grundsätzlich geschulte professionelle Personen in den Beratungsprozess einzubeziehen, Laiendolmetscher werden grundsätzlich untersagt (dass Kinder für die Eltern übersetzen, ist grundsätzlich zu vermeiden).

• Die Interessen und Ziele der Familie stehen im Zentrum des Erstgesprächs und nicht die Ziele der Fachkraft oder des Jugendamtes, es sei denn, es handelt sich um eine erforderliche Intervention zum Schutz des Kindes. Den Betroffenen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre Ziele in der selbst gewählten Sprache zu formulieren. Selbst Menschen, die sich in der deutschen Sprache verständigen, können ihre Gefühle in der eigenen Sprache häufig besser zum Ausdruck bringen. Verwendete Begrifflichkeiten haben häufig unterschiedliche Sinngehalte.9

• Das Grundprinzip bei Begleitung und Unterstützung der Familie ist, sie in ihrer Erziehungs- und Elternkompetenz zu stärken, ihre Ressourcen zu aktivieren. Bei Migranten/-innen verhindert häufig ein defizitärer Blick die Identifizierung bestehender Ressourcen. Gut funktionierende nachbarschaftliche und/oder verwandtschaftliche Netzwerke bei Migrantenfamilien sind in erster Linie eine Ressource – und nicht die „Parallelgesellschaft“!

• Die Fachkraft verpflichtet sich zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den betroffenen Migranten/-innen (siehe fachliche Standards im Abschnitt 2 in dieser Handreichung), zeigt Geduld, hört aktiv zu, stoppt bei Sprachschwierigkeiten nicht und achtet darauf, dass das eigene Weltbild und die eigene Perspektive nicht als Konsens für alle zu gelten hat.

Biographieverständnis


Der Wert der Familie, deren Eingliederungskraft und Haltefähigkeit können für die meisten Ein wanderer/-innen gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Im Sinne des ressourcenorientierten Ansatzes sind Eltern beispielsweise in der Sozialpädagogischen Familienhilfe (SPFH) auf ihre Erfolge anzusprechen und auf ihre Stärken hinzuweisen. Wichtig ist, im Blick zu haben, ob die Erwartungen der Eltern an ihre Kinder realistisch sind und deren Entwicklungsstand entsprechen. Die Diskrepanz zwischen hohen Erfolgserwartungen an die Kinder und eigener mangelnder Unterstützungsressourcen der Eltern können mitverantwortlicher Auslöser sein, für aggressive Verhaltensweisen und Minderwertigkeitsgefühle des Kindes.

Kompetenzen von Eltern und Kindern stärken


9 Beispielsweise, wenn eine Mutter sich über ihr Kind folgenderweise äußert, „es hat meine Leber gefressen“, klingt dies im Deutschen zunächst unverständlich und sehr merkwürdig. In der türkischen Sprache wird dies aber verwendet, wenn es sich um ein turbulentes bzw. hyperaktives Kind handelt und die Mutter sich damit überfordert fühlt.
Überwindungsstrategien unterstützen, Selbstwertgefühl stärken

Vorhandene Kommunikationshemmnisse und –barrieren durch mangelnde Deutschkenntnisse oder „schichtspezifischen“ Sprachcode werden in einer Tagesgruppe erfasst, um Überwindungsstrategien zu entwickeln und um die Partizipation von Migranten/-innen am Tagesgruppenalltag zu ermöglichen.

Besucht z. B. ein Kind in einer Tagesgruppe die Hausaufgabenhilfe eines in der Nähe gelegenen Moscheevereins, so können die Mitarbeiter/-innen der Tagesgruppe, gemeinsam mit dem Kollegen- team der Migrationssozialdienste und –fachdienste abklären, ob die Aufrechterhaltung der Kontakte dorthin den Erziehungsprozess des Kindes unterstützen oder behindern oder aber dadurch Ressourcenmobilisierung der Familie und eine Stärkung der Entwicklung des Kindes sowie der Erziehungsfähigkeit der Eltern ermöglicht werden.


Stärkung von Hilfe zur Selbsthilfe

Die soziokulturelle Lebenssituation der Familie korrespondiert stets mit der Migrationsbiographie. Die soziale Schichtzugehörigkeit, die gesellschaftliche Stellung und die wirtschaftliche Situation der Familie sowie ihr persönlicher Migrationserfolg und eigene Zukunftsperspektive stehen in einem Wechselverhältnis. Daraus resultieren, unter anderem die Faktoren, die ausschlaggebend dafür sind, wie die Familien ihren Alltag organisieren, wie sie die Alltagsprobleme und Schulprobleme ihrer Kinder oder Erziehungsfragen bewältigen.

Die aufsuchende Arbeit ist für die Fachkräfte einer Tagesgruppe als auch von Erziehungsberatungsstellen ein guter Ansatz, um ein realistisches Bild der familiären Lebenssituation zu gewinnen. Vorhandene Ressourcen und Stärken lassen sich so besser in Erfahrung bringen und somit in der Erziehungsplanung und im Hilfeplanprozess besser berücksichtigen.

Viele Migranteneltern sind im Hinblick auf ihre Erziehungskompetenz verunsichert, weil ihr soziales Umfeld (aber auch seitens der Politik) ihnen wegen Verhaltensauffälligkeiten oder Schulprobleme ihrer Kinder Vorwürfe macht. In einem Eltern treffen beispielsweise können Eltern unterschiedlicher Herkunft einerseits voneinander lernen und andererseits erfahren, dass sie ähnliche Schwierigkeiten haben. So können sie alltagstaugliche erzieherische Reaktionsmöglichkeiten vermittelt bekommen und auch Hilfestellung, um ihre Kinder in ihrer informellen und formellen Bildungsbiographie begleiten zu können.

Fremdunterbringung

Jede Fremdunterbringung bei Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zielt darauf, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um eine Rückführung des Kindes/Jugendlichen in die Familie zu erreichen. In der Zusammenarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund sind insbesondere die Ressourcen, die in Form familiärer Netzwerke oder ethnisch spezialisierter Netzwerke im Sozialraum bestehen in den Blick zu nehmen.

Mit Blick auf die interkulturelle Arbeit kann die Inanspruchnahme von Leistungen gemäß dem SGB VIII außerhalb der Familie, wie im ersten Abschnitt unter 1.3 bereits beschrieben, Auswirkungen auf ungefesselte Aufenthaltsverhältnisse haben. Dieser Aspekt sollte bei allen Maßnahmen insbesondere bei stationären Hilfen Berücksichtigung finden. Die aufenthaltsrechtliche Situation der einzelnen Familienmitglieder wird daher zuerst erfasst, um deren Auswirkungen auf weitergehende Hilfemaßnahmen oder Krisenreaktionen stets mit berücksichtigen zu können.

4. Fazit und Ausblick


5. Anhang

5.1 Orientierungsleitfaden zur IKÖ in Organisationen und Einrichtungen

Identifizierung von Zugangsbarrieren durch folgende Fragen und Aktionen


Entwicklung eines interkulturellen Konzeptes

Sind die spezifischen Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen in Ihrer Einrichtung bekannt (wenn ja, in welcher Form)? Wie gehen Sie damit um/welche Aspekte sind dabei auffällig? Welche Ziele werden durch Ihren/ Ihre Träger/Einrichtung verfolgt, um die Bedürfnisse der Migrantenbevölkerung zu erkennen und adäquate Angebote zu entwickeln?

Personalentwicklung


Arbeitsteam

Wie ist die interkulturelle Teamarbeit in Ihrer Institution organisiert (Teamsitzungen, Fallbesprechungen, Supervision)? Ist ein Informationsfluss gesichert, dass alle Mitarbeiter/-innen von interkulturellen Kompetenzen profitieren? Hat das Arbeitsteam die Möglichkeit, sich mit interkulturellrelevanten Themen auseinanderzusetzen (wie z. B. Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung, Vorurteile etc.)?

Öffentlichkeitsarbeit

Können die Aufgaben und Angebote der Einrichtung mit den bestehenden Informationen von allen Bevölkerungsgruppen in Ihren/ Ihrer Sozialraum/Region verstanden und erreicht werden? Gibt es adäquates Info-Material, das die verschiedenen Bedürfnisse verschiedener Gruppen berücksichtigt (Sprach-, Lese- und Schreibkompetenz, Bildungsgrad, Milieu etc.)? Bestehen bereits Kontakte zu nicht deutschsprachigen Medien (Radio- und Fernsehsender, Zeitung etc.)?

Vernetzung und Kooperation

Sind bereits Kooperationsstrukturen mit anderen interkulturell ausgerichteten Einrichtungen vorhanden? Besteht eine Kooperation zu Migrationssozialdiensten und -fachdiensten im Sozialraum oder in der Region, die Sie im Prozess der interkulturellen Öffnung unterstützen können?
5.2 Checkliste für Fachkräfte in Hilfe zur Erziehung

Ergänzende Fragen zur Anamnese:

- Was sind die eigentlichen Migrationsgründe?
- Seit wann lebt die Familie in der Bundesrepublik?
- Wie ist der Bildungsgrad der Familie?
- Welcher Konfession gehört sie an?
- Gehört sie einer ethnischen Minderheit im Herkunftsland an?
- Stammt sie vom Land oder aus einer Großstadt?
- Welchen Aufenthaltstatus haben die einzelnen Familienmitglieder?
- In welcher Sprache kommuniziert die Familie untereinander?
- Leben alle Kinder und Verwandten hier?
- Müssen Verwandte oder enge Familienangehörige im Herkunftsland finanziell unterstützt werden?

- Wo ist das zu betreuende Kind geboren bzw. seit wann lebt es hier?
- Was wünscht sich die Familie für ihre Kinder?
- Hat die Familie soziale Kontakte innerhalb der eigenen Community?
- Wie sind die Beziehungen zur deutschen Umwelt?
- Fühlt sich die Familie aufgrund ihrer Migrantenstatus benachteilt, liegen Diskriminierungs-erfahrungen z. B. bei der Suche nach einer Arbeit oder Wohnung vor?
- Gibt es irgendwelche kulturellbedingte spezifische Besonderheiten bei dieser Familie und wenn ja, müssen diese in der Arbeit (in wiefern) berücksichtigt werden?
5.3 Musterantrag

An die/den Vorsitzende/n des Jugendhilfeausschusses des Bezirkes Friedrichshain–Kreuzberg

12.11.2009

Sitzung des Jugendhilfeausschusses am 12.11.2009
Antrag zur Interkulturellen Orientierung und Öffnung der Hilfen zur Erziehung

Sehr geehrte/r Frau/Herr, ...............................................................

der Jugendhilfeausschuss möge in seiner Sitzung am 12.11.2009 folgendes beschließen:

Das Fachamt wird beauftragt, bis zum Sommer 2010

• die Zahl der Erstgespräche für Familien mit Migrationshintergrund und wie viele davon in Hilfen zur Erziehung eingemündet sind, zu ermitteln.
• einen Plan zur Implementierung interkultureller Orientierung und Öffnung der Hilfen zur Erziehung vorzulegen.

Begründung:

Die AWO im Prozess der interkulturellen Öffnung

Alle an Bord?

Beschluss der AWO-Bundeskonferenz 2000:

„Alle Gliederungen der AWO werden aufgefordert, bestehende Dienste und Einrichtungen interkulturell zu öffnen, indem darauf geachtet wird,
 – dass Migrantinnen und Migranten ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend in den Angeboten repräsentiert sind
 – dass konzeptionell, organisatorisch und personell den Bedürfnissen von Migrantinnen und Migranten in den Einrichtungen und Maßnahmen entsprochen wird."

Zielsetzung der Interkulturellen Öffnung:

- Abbau von Zugangsbarrieren
- Partizipation Chancengerechtigkeit
- Erkennen von Vielfalt, Unterschieden, Gemeinsamkeiten und Individualität
- Erkennen und Bekämpfen von Rassismus/Diskriminierung
- Ressourcen- und zielgruppenorientierte und lebensweltnahe Arbeit

das heißt für die AWO Nürnberg:

- Entwicklung und Verabschiedung eines Leitbildes zur Interkulturellen Öffnung
- Umsetzung mit konkreten Handlungsschritten im haupt- und ehrenamtlichen Bereich

Mehr unter: www.awo-nuernberg.de/startseite/awo-aktivitaeten/interkulturelle-oeffnung
5.5 Auswahlbibliographie


Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. (Hrsg.) (2003): Interkulturelle Orientierung in Tageseinrichtungen für Kinder der AWO. (Standpunkte). Bonn


Eifler Kinder- und Jugendbericht (2002): Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. BMFSFJ (Hrsg.). Bonn
Gaitanides, S. (2008): »... egal was für einen Hintergrund sie haben, es sind doch alles unsere Schüler«. Schule und Familien mit Migrationshintergrund. Eine Gemeindestudie. Fachhochschulverlag. (Schriftenreihe des ISR, 5). Frankfurt am Main


Witt, T. (2007): „Ich sehe was, was Du nicht siehst!“ Der Begriff der „Bildungsferne“ In: Praxishandbuch für sozialraumorientierte interkulturelle Arbeit S. 159–163. Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin (Hrsg.)

5.6 Links zu Internetseiten

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>bpb – Bundeszentrale für politische Bildung: <a href="http://www.bpb.de">http://www.bpb.de</a></td>
<td>Interkulturelle Kompetenz online: <a href="http://www.ikkompetenz.thueringen.de/">http://www.ikkompetenz.thueringen.de/</a></td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: <a href="http://www.bamf.de">http://www.bamf.de</a></td>
<td>Interkultureller Rat: <a href="http://www.interkultureller-rat.de/">http://www.interkultureller-rat.de/</a></td>
</tr>
<tr>
<td>DJI – Das Deutsche Jugendinstitut: <a href="http://www.dji.de">http://www.dji.de</a></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
5.7 Mitglieder der Arbeitsgruppe

Barth, Wolfgang:
AWO Bundesverband e.V. – Berlin

Ernst–Günzel, Klaus:
AWO GfBS – Jugendhilfeverbund Rhein

Mönch, Lothar:
Der Sommerberg Köln/Düren

Schubert, Christine:
AWO Kreisverband Nürnberg e.V.

Schwarthans, Karl–August:
AWO–Integrations gGmbH – Duisburg

Süzen, Dr. Talibe:
AWO Bundesverband e.V. – Berlin

Theissen, Klaus:
AWO Bundesverband e.V. – Berlin

Igor Wolansky:
AWO Landesverband e.V. – Berlin