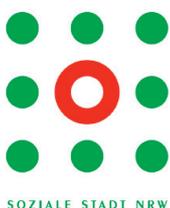




# 4 (Neue) Herausforderungen der Integration

Dokumentation der Veranstaltung  
im Rahmen der Werkstattreihe des Städteneetzes Soziale Stadt NRW  
**Sozialraumorientierung und ressortübergreifende Handlungsansätze in der Stadtentwicklung und im Quartier**  
am 12. Oktober 2017 in Gelsenkirchen



# Impressum

## **Herausgeber**

Stadt Essen, der Oberbürgermeister  
Städtenetz Soziale Stadt NRW  
Amt für Stadterneuerung und Bodenmanagement  
Rathenaustraße 2  
45121 Essen

## **Bearbeitung**

STADTRAUMKONZEPT GmbH  
Marion Kamp-Murböck, Susanne Fasselt, Stefan Lorek, Vincent Demond

## **Layout und Satz**

STADTRAUMKONZEPT GmbH  
Sebastian Siebert

## **Fotos**

Daniel Sadrowski

Essen, Februar 2018

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Werkstattreihe

# Sozialraumorientierung und ressortübergreifende Handlungsansätze in der Stadtentwicklung und im Quartier

„(Neue) Herausforderungen der Integration“  
am 12. Oktober 2017 in Gelsenkirchen

Wissenschaftspark Gelsenkirchen | Munscheidstraße 14 | 45886 Gelsenkirchen

## Inhalt

Begrüßung.....	3
Vielfalt (er)leben! – Diversitätsbewusste Perspektiven in der Stadtgesellschaft.....	4
Zentrale Diskussionspunkte aus den Werkstätten .....	10
<i>Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen .....</i>	<i>10</i>
<i>Stadtteilkultur, Nachbarschaften und Beteiligungsmethoden .....</i>	<i>14</i>
<i>Anforderungen an die Bildungseinrichtungen vor Ort .....</i>	<i>18</i>
<i>"Im Prinzip ist keiner anders." – Gesundheit und Prävention .....</i>	<i>22</i>

**Hinweis:** Diese Dokumentation erfasst den Grundtenor der Diskussionen im Rahmen der Veranstaltung und gibt damit nicht zwingend alle Einzelmeinungen wieder.



# Begrüßung

Jutta Stratmann, Geschäftsstelle Städtenetz Soziale Stadt NRW

Frau Stratmann begrüßte die rund 55 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Namen der Geschäftsstelle des Städtenetzes Soziale Stadt NRW zur vierten Werkstatt im Rahmen der Reihe „Sozialraumorientierung und ressortübergreifende Handlungsweisen“. Die Reihe dient einer Standortbestimmung zum Thema Sozialraumorientierung mit Blick auf das 2001 vom Städtenetz verabschiedeten Positionspapier zu diesem Thema: Wo stehen wir heute und was bedeutet Sozialraumorientierung für die einzelnen Themen der Sozialen Stadt?

Das Thema „Integration“ war immer schon ein Kernthema der Sozialen Stadt. Es soll aus der Perspektive der Sozialraumorientierung erneut aufgegriffen und vertieft werden:

- Welche Haltung haben wir als Akteure dem Thema gegenüber?
- Wo müssen Strategien verändert werden?
- Welche Strukturen unterstützen das Handlungsfeld?
- Welche Aspekte gilt es, auf übergeordneter Ebene zu platzieren, um bessere Rahmenbedingungen für das lokale Handeln zu schaffen?

Impulse für die späteren Diskussionen in den Werkstattgruppen gab der von Herrn Prof. Dr. Bozay gehaltene Vortrag, der die Diversität von Stadtgesellschaft und die diversitätsbewusste Perspektive der Sozialen Stadt in den Mittelpunkt stellte.



# Vielfalt (er)leben! – Diversitätsbewusste Perspektiven in der Stadtgesellschaft

Vert.-Prof. Dr. Kemal Bozay, Fachhochschule Dortmund

Prof. Dr. Bozay beleuchtete in seinem Impulsvortrag die Diversität unserer Stadtgesellschaft sowie deren Auswirkungen auf die Stadtgesellschaft. Interkulturalität und die daraus entstehende Vielfalt sowie die notwendige Auseinandersetzung mit dieser Vielfalt stellte er in den Mittelpunkt seiner Ausführungen.

## 1. Ausgangslage

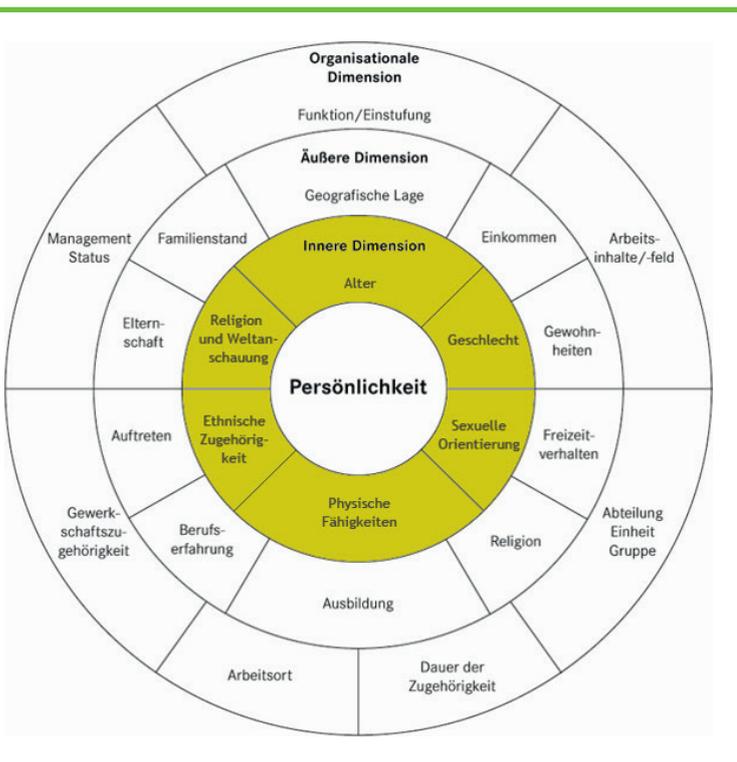
*„Vielfalt ist die Würze des Lebens“  
(Ernst von Wildenbruch; 1845-1909)*

Vielfalt ist Teil von gesellschaftlichen Veränderungsprozessen. Die „Charta der Vielfalt“ zeigt, dass Vielfalt durch die unterschiedlichen Ressourcen der Menschen entsteht. Um die jeweilige Persönlichkeit gruppieren sich die „Innere Dimension“ als zentrale Persönlichkeitsmerkmale, die „Äußere Dimension“, die durch unterschiedliche Kontexte beeinflusst wird sowie schließlich die „Organisationale Dimension“. Diese drei Dimensionen mit ihren Kategorien führen bei

jedem Menschen zu einem individuellen Muster. Vielfalt entsteht folglich nicht nur durch Migration, sondern ist immer immanenter Bestandteil von Persönlichkeiten, die in einer Gesellschaft zusammenleben.

Veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen haben längst zu einer Pluralisierung der Stadtgesellschaft geführt: Pluralisierte Familienformen, Jugend(sub)kulturen, Stadtgesellschaften in unterschiedlichen räumlichen und sozioökonomischen Kontexten, Haushaltsformen, Werte- und Erziehungsmuster sowie gewandelte Geschlechter- und Generationenbeziehungen zeigen, dass Diversität gelebte Normalität ist. Sie spiegelt sich im Stadtteil wieder, aber auch in Organisationen, Vereinen, Unternehmen, Bildungseinrichtungen, ... Allerdings gestaltet sich der Umgang mit der (ethnischen) Vielfalt in der Gesellschaft schwierig. Ein harmonisches Miteinander oder die Partizipation von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen gelingen nicht ohne weiteres.

Charta der Vielfalt (2011)



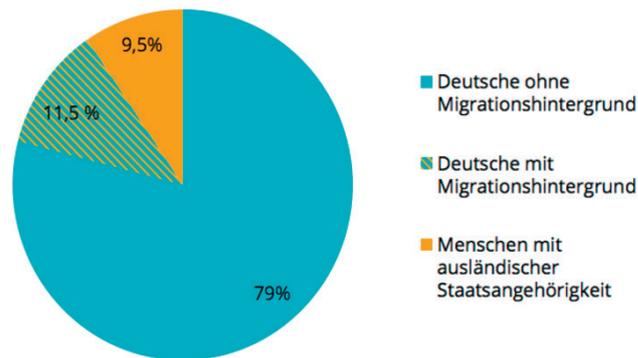
Im Migrationskontext erhält Vielfalt zudem eine weitere Bedeutung. Themen wie der demografische Wandel, transnationale Wanderungs- und Fluchtbewegungen, Migration als Ausdruck einer globalisierten Welt zeigen eine weitaus größere Dynamik von Vielfalt („Migration ist Motor für gesellschaftliche Veränderungen und Modernisierung“, Paul Mecheril, 2010). Durch Vielfalt kann sich ein Stadtbild, ein Stadtteil wandeln, was letztlich zu einer neuen gesellschaftlichen Herausforderung für die Bevölkerung führt. Vielfalt bedeutet hier auch die Begegnung mit dem „Fremden“ sowie unterschiedliche Zugänge zu materiellen, ökonomischen und sozialen Ressourcen. Die Aufgabe der Sozialen Stadt ist es, mit diesen unterschiedlichen Voraussetzungen umzugehen und neue Handlungsoptionen und -wege in der sich wandelnden Stadtgesellschaft zu finden. Es geht darum, neue Perspektiven zu entwickeln und den Menschen in ihren jeweiligen

Kontexten die Möglichkeit zu geben, von den vorhandenen Ressourcen zu profitieren. („Diversitätsbewusste Perspektive“).

Über 20 % der Bevölkerung in Deutschland hatte 2015 einen Migrationshintergrund. Interessant ist dabei die Dynamik der Zahlen hinsichtlich der demografischen Entwicklung: Von den Kindern unter 5 Jahren haben rund 35 % einen Migrationshintergrund. Man kann davon ausgehen, dass in Großstädten künftig jeder zweite Jugendliche in Deutschland einen Migrationshintergrund besitzt. Migration gewinnt an Relevanz innerhalb der Gesellschaft. Sie ist ein globales Phänomen mit regionalen und lokalen Auswirkungen, auf die man im Alltag reagieren muss.

Entgegen dem allgemeinen Sprachgebrauch gibt es keine homogene „Migrantengruppe“. Menschen mit Migrationshintergrund bringen ebenso unterschiedliche Lebensweisen, Weltanschauungen, soziale, kulturelle und politische Haltungen und Werte in die Gesellschaft ein wie die deutsche Bevölkerung. Die Bezeichnung „mit Migrationshintergrund“ ist daher auch kein aussagefähiges Differenzierungsmerkmal. Das vhw hat erstmals 2009 und dann erneut 2011 die Sinus-Milieu®-Studie in Deutschland

Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund 2015



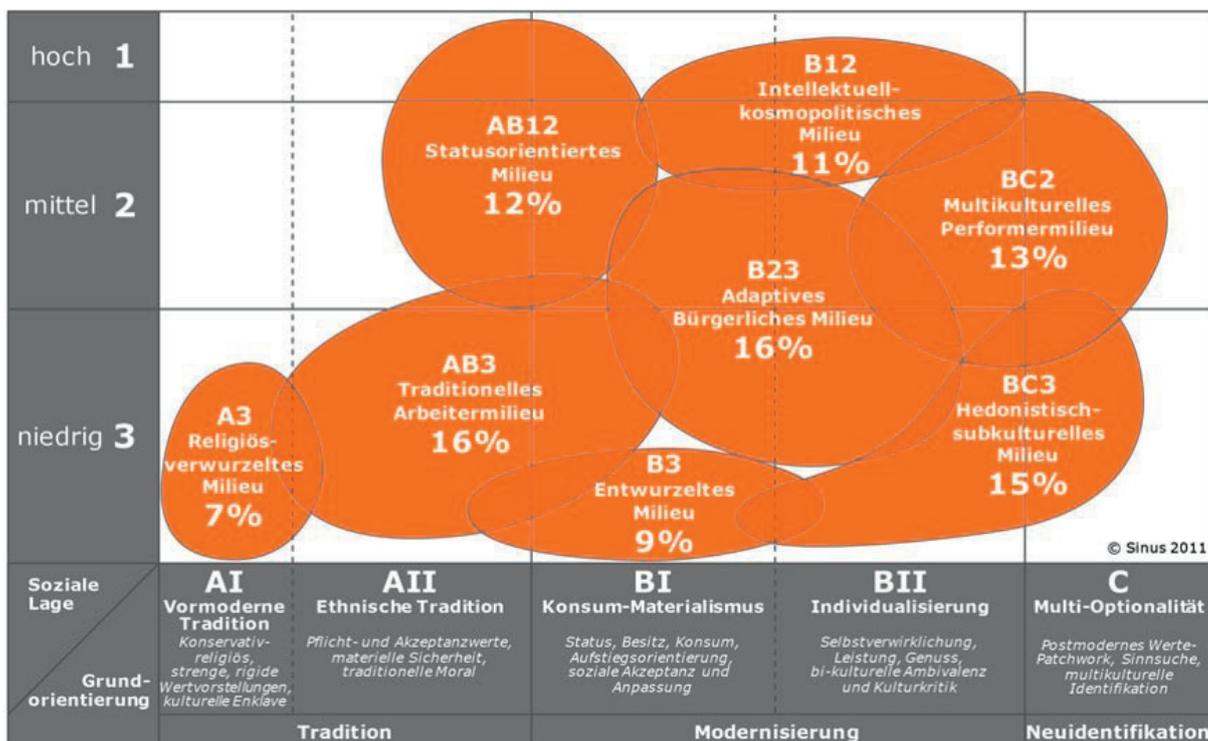
Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2015 © MEDIENDIENST INTEGRATION

um eine Studie zu „Sinus-Migranten-Milieus® in Deutschland“ ergänzt. Diese zeigt entlang der Merkmale „Soziale Lage“ sowie „Grundorientierung“ auf, dass es innerhalb der Migranten-Milieus zu einer vergleichbaren Differenzierung kommt, wie in den „deutschen Milieus“.

Die verschiedenen Milieus überlagern sich teilweise, da nicht immer eine eindeutige Klassifizierung möglich ist. Interessant ist insbesondere das „Entwurzelte Milieu“ (B3), welches den Wandel von der „Ethnischen Tradition“ hin zur Gruppe der „Modernisierung“ verdeutlicht. Das „Traditionelle Arbeitermilieu“

Sinus-Migranten-Milieus®  
(Sinus Markt- und Sozialforschung, 2011)

## Die Sinus-Migranten-Milieus® in Deutschland



(AB3) ist ebenfalls Ausdruck von Vielfalt und Veränderung, indem es drei Stufen der Grundorientierung umfasst und den Übergang von niedriger sozialer Lage in die mittlere soziale Lage abbildet. Dieses differenzierte Bild bestätigt den diversitätsbewussten Blick der Sozialen-Stadt-Programmatik. Ihr Ziel ist es, eine heterogene Perspektive auf Migrationsprozesse einzunehmen und Vielfalt als Ressource einzusetzen.



## 2. Auswirkungen auf die Stadtgesellschaft

*„Ohne Angst verschieden sein.“  
(Theodor W. Adorno; 1951)*

Über Diversität in der Sozialen Stadt zu sprechen, bedeutet auch darüber zu sprechen, wie wir Diversität wahrnehmen. Viele Städte sind derzeit dabei, Diversitätskonzepte zu entwickeln oder haben diese bereits aufgestellt (u.a. Essen, Köln, Dortmund, Bochum). Ihr Prinzip ist es, den negativen Blick auf die Migrationsgesellschaft durch einen ressourcen-, stärken- und handlungsorientierten Blick zu ersetzen. Damit gehen die folgenden Punkte einher:

- normative Haltung und Würdigung von Unterschiedlichkeiten in einer Stadtgesellschaft (Stichwort „Ambiguitätstoleranz“ als die Fähigkeit, Unterschiedlichkeiten auszuhalten und zu akzeptieren)
- Anerkennung von Differenzlinien
- Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus
- Interkulturelle Öffnung von Stadtstrukturen und Institutionen

- Entwicklung und Förderung einer diversitätsbewussten Stadtteilkultur (aus dem Stadtteil heraus)
- die Nutzung von verborgenen Ressourcen, die sich in den differenzierten Situationen befinden / Bürgerschaftliches Engagement und Vernetzungsarbeit aktivieren

Letztlich geht es also um drei zentrale Prinzipien:

- Die Anerkennung der Unterschiedlichkeit von Lebensformen (Vielfalt als Lebenspraxis)
- Die Anerkennung des gleichen Rechts auf Unterschiedlichkeit im Lichte der Menschenrechte
- Die Anerkennung des Anspruchs auf Gleichheit hinsichtlich der Inanspruchnahme von Ressourcen und Rechten (Chancengleichheit)

Damit bildet die Migrationssensibilität in der Stadtgesellschaft eine Dachkonstruktion für eine antirassistische Grundhaltung, für die Auseinandersetzung mit (Mehrfach-) Diskriminierungen und die Subjektorientierung in der Migrationsdiskussion.

Übertragen auf die diversitätsbewussten Konzepte der Sozialen Stadt auf Quartiers-ebene bedeutet dies

- die Wahrnehmung, Wertschätzung und Förderung der bestehenden Vielfalt von Menschen hinsichtlich ihrer kulturellen und familiären Herkunft, der Differenzlinien sowie der kulturellen Entfaltung;
- die Einbeziehung ihrer unterschiedlichen Lebenslagen und biographischen Lebenserfahrungen in der Stadtgesellschaft;
- die Schaffung von diversitätssensiblen Lebensräumen, in denen Begegnung miteinander möglich ist.

Zum Umgang mit Vielfalt gehört zwangsläufig auch die Frage der Chancengleichheit, die häufig damit gleichgesetzt wird, dass alle dieselben Chancen eröffnet bekommen. Dieses Prinzip blendet allerdings aus, dass bei gleichen Chancen auch die Ausgangsbedingungen / Ressourcen gleich sein müssen. Sobald diese nicht gleich sind, muss es um die Herstellung von Chancengleichwertigkeit gehen; die Menschen müssen je nach Ausgangslage unterschiedlich in die Lage versetzt werden, Chancen zu ergreifen und zu nutzen. Daher gilt es, bewusst Ungleichheitsdebatten zu führen: Ungleiches muss un-

gleich behandelt werden (vgl. Abbildung auf Seite 10).

Die Frage, wo jeder einzelne, wo Institutionen, Vereine, ... zurzeit beim Umgang mit Vielfalt stehen, lässt sich anhand des „Stufen- und Phasenmodells des Umgangs mit migrationsbedingter Diversität“ nach M. J. Bennett (1993) bestimmen. Es gibt sechs Stufen, die in zwei Phasen unterteilt sind:

#### Ab- und ausgrenzende Phasen

1. Leugnen
2. Verteidigen (Vorrechte, Etablierte – Außenseiter)
3. Herunterspielen / Ignorieren

#### Einbeziehende Phasen

4. Akzeptieren (Normatives Respektieren von Heterogenität)
5. Anpassen (Strategie Sonderschiene)
6. Integrieren (Mainstreaming)

Kommunen und Institutionen in Deutschland sind häufig in der zweiten Phase anzusiedeln. Das Fehlen von einheitlichen Konzepten erschwert jedoch eine vergleichende Einschätzung und damit eine Standortbestimmung über einzelne Einrichtungen hinweg. Daher ist es notwendig, sich die Frage „Wo stehen wir“ immer wieder und unter verschiedenen Gesichtspunkten neu zu stellen, um eigene Denkmuster zu durchbrechen.

Hinzu kommt ein Pluralismus der Identitäten in den Stadtteilen. Identitäten sind nicht mehr klar einzugrenzen – auffällig ist dies vor allem bei Jugendlichen. In vielen Stadtteilen haben sich neue Jugendidentitäten entwickelt, die keine klare Zugehörigkeit mehr zu bestimmten Gruppen zulassen. Es entstehen Mehrfachzugehörigkeiten oder „hybride Identitäten“. Dies hängt unter anderem mit der sprachlichen Vielfalt zusammen. Jugendliche vereinen oft mehr als nur eine (Lebens-)welt in sich. Je mehr kulturelle Einflüsse in ein Quartier hineinwirken, desto vielfältigere Ausprägungen entstehen dadurch. Diese hybriden Migrantengenerationen werden häufig als „Problemgruppen“ wahrgenommen. Notwendig ist eine objektive Wahrnehmung, um Herausforderungen (u.a. im Bildungsbereich) zu sehen und die Potenziale dieser Jugendlichen in den Blick zu nehmen. Diesem Thema müsste mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Auch über diese Gruppe hinaus benötigt die Stadtgesellschaft eine differenzsen-

sible Normalität, in der unterschiedliche Lebenswirklichkeiten, Mehrfachzugehörigkeiten, transnationale Verbindungen und verschiedene Sprachkompetenzen wahrgenommen, anerkannt und als Ressource in die Gestaltung der verschiedenen Handlungsfelder der pädagogischen Arbeit einbezogen werden.

### 3. Vielfalt in der Stadtgesellschaft: Praxis und Handlungsmöglichkeiten

*„Wie einer spricht, tanzt, lacht, liest, was er liest, was er mag, welche Bekannten und Freunde er hat, all das ist eng miteinander verknüpft.“*

*(Pierre Bourdieu; 1930 – 2002)*

Drei Praxisbeispiele sollen das Konzept der Diversität operationalisieren.

#### 1. Stadtgesellschaft

Viele Städte befassen sich mit Konzepten zum Umgang mit Diversität. Es liegen jedoch bislang keinerlei Erfahrungen aus der Umsetzung vor und es ist unklar, inwieweit die Akteure und Konzepte der Sozialen Stadt Synergieeffekte im Zusammenwirken mit den Diversitätskonzepten erzeugen können. Notwendig ist eine sozialraumorientierte partizipative und ressourcenorientierte Gemeinwesenarbeit. Auf der Basis von zu entwickelnden bedarfsorientierten Konzepten werden folgende Leitziele angestrebt:

- Brücken zwischen Migrationsgruppen und den kommunalen Strukturen aufbauen
- Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe- und Teilnahmechancen im Sozialraum (Anerkennung)
- Kooperationen und Netzwerke stärken
- Nachbarschaftliches Miteinander stärken
- Bildungseinrichtungen stärken
- Nachhaltigkeit sichern

Diversitätskonzepte stehen nicht am Ende eines abgeschlossenen Prozesses. Sie sind ein erster wichtiger Schritt, bestimmte Entwicklungen wahrzunehmen und anders zu reflektieren. Sie müssen sich im Fluss befinden und für eine fortlaufende Reflektion mit immer neuen Zielgruppen offen sein.

## 2. Interkulturelle Öffnung der Stadtstrukturen

In diesem Aufgabenfeld geht es um die Erreichung der folgenden Leitziele:

- Vielfalt und Differenzsensibilität beachten (Heterogenität statt Homogenität)
- Interkulturelle Öffnung der städtischen Verwaltung als top-down-Prozess
- Schaffung von Partizipationsräumen für Migrant/innen und ihre Selbstorganisationen
- Vielfalt in der lokalen Ökonomie
- Empowerment/Ressourcenorientierung
- Mehrfachzugehörigkeiten akzeptieren
- Wertschätzung der Herkunftssprachen
- Verhinderung von Diskriminierung
- Förderung von Chancengerechtigkeit

## 3. Partizipation geflüchteter Menschen in der Stadtgesellschaft

Diese Aufgabe beinhaltet eine besondere Dynamik vor allem in Sozialräumen mit hohen Migrantenanteilen. Neben der Entwicklung einer adressatenspezifischen Willkommenskultur ist es notwendig, auch eine Willkommensbewegung umzusetzen. Dazu gehören

- Schutz und Raum für Akzeptanz / Anerkennung,
- sprachliche und individuelle Förderung,
- kommunale Handlungsmöglichkeiten (Integration vor Ort),
- offensive Aufklärung der Öffentlichkeit,
- Konzipierung von niederschweligen Angeboten sowie
- Empowerment und bürgerschaftliches Engagement auch durch das Aktivieren von Vereinen und Verbänden.

Weitere Themen sind Bildung und Gesundheit. Die drei genannten Beispiele sind jedoch die Themen, die sich aktuell als neue Aufgaben darstellen und daher in das Handeln integriert werden sollten.

Zu den zentralen Qualitäten integrativer Diversitätskonzepte gehört unter anderem eine reflexive Interkulturalität, wie sie der Soziologe Franz Hamburger definiert (Hamburger, 2009). Demnach handelt es sich nicht um abgeschlossene Prozesse, sondern um Prozesse, die in im-

mer wiederkehrenden Reflektionen neue Erkenntnisse und neue Dynamiken aufgreifen können. Mark Terkessidis fordert dazu einen sozialen Raum, der sich als Gestaltungsraum versteht, in dem man sich auf Augenhöhe begegnet und ein barrierefreier, respektvoller Umgang miteinander gelebt wird (Terkessidis, 2010). Letztlich geht es um einen pragmatischen Umgang mit einer gelebten Vielfalt.

## 4. Perspektiven und Herausforderungen

*„Echte Reflexion denkt weder über einen abstrakten Menschen und über eine Welt, sondern über Menschen in ihren Beziehungen mit der Welt nach.“  
(Paolo Freire; 1921-1997)*

Das Konzept der Diversität der Stadtgesellschaft ist ein anspruchsvolles, für dessen erfolgreiche Umsetzung bestimmte Voraussetzungen geschaffen werden müssen:

- Bewusstseinsbildung und Schaffung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und Diversität
- Veränderung gesetzlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsmöglichkeiten für geflüchtete Menschen zu schaffen; Einsatz von Hilfen zur Erziehung für Menschen mit ungesichertem Status)
- Entwicklung institutioneller diversitätssensibler Strukturen
- Qualifizierungsmöglichkeiten für Lehrkräfte
- Entwicklung diversitätsfördernder Maßnahmen und Projekte sowie Bereitstellung erforderlicher Ressourcen

Auch wenn diese Punkte nicht unmittelbar durch das Handeln in der Sozialen Stadt beeinflusst werden können, so muss dennoch aus der Arbeit heraus darauf hingewirkt werden, dass sich der diversitätsbewusste Ansatz verbreitet und Anstöße für die nötigen strukturellen Veränderungen entstehen. Dazu kann es gehören, dass Kommunen Ermessensspielräume finden, wie sie im Sinne der Diversität handeln können. Z.B. bei der Beschulung von Kindern, die sich ohne Pass in Deutschland aufhalten, dementsprechend als illegal gelten. Zudem ist es erforderlich, eine Reflexionskompetenz zu entwickeln, die in der Lage ist, die un-

terschiedlichen Aspekte von Diversität wahrzunehmen, zu reflektieren und in Handeln umsetzen zu können. Dazu gehören

- (Mehrfach-) Zugehörigkeiten (Hybride Identitäten),
- Biografie- und Praxiserfahrungen,
- (Mehrfach-) Diskriminierungen,
- Homogenisierungen und Marginalisierungen,
- (kulturelle) Zuschreibungen und Stereotypen,
- kulturelle Eigenlogiken (d. h. durch welche „Brille“ wird ein Prozess betrachtet) sowie
- Irritationen der Wahrnehmungen.

Diese offene Haltung gegenüber einer diversen Stadtgesellschaft kann (in der Sozialen Stadt) gefördert werden, indem

- Wissen und Erfahrungen über Diversität vernetzt und systematisiert werden,
- gelungene Projekte sichtbar gemacht und dokumentiert werden,
- proaktive Haltungen gegenüber Vielfalt unterstützt werden,
- es einen Austausch zur gelungenen Praxis der diversitätsbewussten Arbeit gibt,
- ein integratives Diversitätskonzept für die verschiedenen Handlungsfelder in der Sozialen Stadt erstellt wird.

Aus all dem gilt es, kreative Synergieeffekte einer gut vernetzten Vielfalt zu gestalten.

In der anschließenden kurzen Diskussionsrunde wurde ergänzend auf die Alltagshürden hingewiesen, die sich in der praktischen Arbeit ergeben. Besonders

weil die beschriebene notwendige Haltung gegenüber einer diversen Gesellschaft nicht von allen als notwendig und sinnvoll erachtet wird. Im Miteinander, in den Einrichtungen und in der Nachbarschaft gibt es zahlreiche vermeintlich religiös-kulturell motivierte Konflikte, bei denen differenziert werden muss, ob die Ursachen wirklich interkulturelle Unterschiede sind, oder ob es lediglich um zwischenmenschliche Differenzen geht. Umso wichtiger ist es zu vermitteln und zu lernen, dass Vielfalt in der Gesellschaft Realität ist und Ressourcen mit sich bringt, die es zu nutzen gilt. Es geht sehr viel um Verstehen und darum, Unterschiedlichkeiten auszuhalten.

### Literaturquellen

Aslan, E./ Bozay, K. (2016): Symbolische Ordnung und Bildungsungleichheit in der Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS Verlag.

Bennett, M. J. (1993): A Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In: [http://www.idrinstitute.org/allegati/IDRI\\_t\\_Pubblicazioni\\_pdf](http://www.idrinstitute.org/allegati/IDRI_t_Pubblicazioni_pdf) [zuletzt abgerufen: 06.06.2016]

Hamburger, F. (2009): Abschied von der Interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte. Weinheim: Juventa Verlag.

Leiprecht, R. (Hrsg.) (2009): Diversitätsbewusste Soziale Arbeit. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag.

Mecheril, P./ Castro-Varela, M. u. a. (2010): Migrationspädagogik – Bachelor und Master. Weinheim: Beltz.

Terkessidis, M. (2010): Interkultur. Frankfurt/Main: Suhrkamp.



# Werkstattgruppe 1

## Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen

Moderation:  
Daniela Noack, Integrationsbeauftragte der Stadt Ahlen

Die Werkstatt wurde wie eine Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz durchgeführt. Nach der Einführung in das Thema – auch auf der Grundlage des unten abgebildeten Cartoons – schilderten die Teilnehmenden ihre bisherigen Berührungspunkte mit interkultureller Öffnung. Die vorgetragenen Erfahrungen wurden nach personeller und struktureller Ebene sortiert. Erfahrungsgemäß werden hierbei personelle Maßnahmen wie Fortbildung, Fachtagung, Supervisionen etc. häufig stärker betont. Jedoch sind Strukturen mindestens genauso wichtig, damit Personen die entsprechenden Rahmenbedingungen vorfinden, um interkulturell sensibel wirken zu können.



Hans Traxler (1976); u. a. erschienen in Hans Traxler: "Chancengleichheit"; in: Michael Klant (Hrsg.): "Schul-Spott: Karikaturen aus 2.500 Jahren Pädagogik"; Fackelträger, Hannover 1983, S. 25

Als Beispiel: Ein Angestellter im öffentlichen Dienst kann ein interkulturelles Kompetenztraining absolvieren. Wenn diese Person zurück in die Dienststelle kommt und dort z. B. aufgrund feststehender Abläufe zu wenig Zeit hat, um individuell auf KlientInnen und KundInnen einzugehen, ist die Wirkung der Schulung begrenzt. Sind dagegen Strukturen in der Verwaltung vorhanden, kann die Person ihre Erfahrungen nutzen und als MultiplikatorIn bei anderen wirken.

### Übungen

#### **Vielfalt erlebbar machen. „Gestatten Müller“.**

Bei der Methode „Gestatten Müller“ wurden die Teilnehmenden aufgefordert aufzustehen und durch den Raum zu gehen.

Dabei sollten die anderen Personen mit folgenden Begrüßungsformeln begrüßt werden:

Person 1:

„Gestatten, mein Name ist Müller.“

Person 2:

„Angenehm, mein Name ist Schulz.“

Darüber hinaus sollten die Personen nicht miteinander kommunizieren. Nach einer ersten Übungsrunde wurden Zettel verteilt, die jeweils nur von einer Person eingesehen werden durften. Diese enthielten unterschiedliche Aufforderungen wie zum Beispiel:

- „Begrüßen Sie nur mit Worten, ohne Berührung.“
- „Schütteln Sie Ihrem gegenüber die Hand.“
- „Fassen Sie Ihrem gegenüber bei der Begrüßung auf die Schulter.“

Bei der folgenden Begrüßungsrunde kamen unterschiedliche Emotionen und Verhaltensweisen zustande, die anschließend reflektiert wurden. Das Ergebnis zeigte, dass bereits kleine Unterschiede in der Kommunikation zu Irritationen führen. Die Übung zielte darauf, eine erste Sensibilität gegenüber „Fremderfahrungen“ zu entwickeln und/ oder zu reflektieren.

#### **„Umläufe und Vorgänge“**

Während die erste Übung auf individuelle Sensibilität und Kompetenz abzielt, wurde mit einer zweiten Übung auf die strukturelle Ebene hingewiesen: Die Methode „Umläufe und Vorgänge“ dient der Erfahrung, dass erhöhte Anforderungen die Achtsamkeit für Individuen verringern und damit die Fehlerquote erhöhen können. Angelehnt an die in der Verwaltung üblichen „Umlauf- und Vorgangsmappen“ stellen sich die Teilnehmenden im Kreis auf. Sie werfen sich zunächst einen Ball zu und müssen sich die Reihenfolge merken. Hatte jeder Teilnehmer einmal den Ball, wird der Ball entgegen der Reihenfolge zurückgespielt. Dabei sind die Teilnehmer höflich und spre-

chen sich beim Abspielen und Fangen des Balls an:

„*Bitteschön der Herr.*“

–

„*Dankeschön die Dame.*“

Sollte es zu Problemen mit der Reihenfolge kommen, können andere Personen behilflich sein. Es werden mehrere Runden gespielt; pro Runde wird die Zeit gemessen. Das Tempo soll immer weiter erhöht werden. Nach einigen Runden werden zudem weitere Bälle in die Gruppe gegeben. Außerdem wird von außen „schneller“ zugerufen, um den Druck noch zu erhöhen.

In der Reflexion wurde bemerkt, dass bei zunehmendem Druck die Höflichkeit abnimmt, dass weniger Achtsamkeit stattfindet und mehr Fehler gemacht werden. Außerdem konzentriert man sich nur noch auf seine eigene Aufgabe. Dies zeigt, solange man seine Aufgabe bewältigt bekommt, ist es möglich, sich auch auf die restliche Gruppe zu konzentrieren. Wenn die Arbeitsanforderung steigt, wird es schwierig, das ganze System im Blick zu behalten. Die Parallele zur interkulturellen Arbeit ist: Je unterschiedlicher die Menschen sind, die auf einen zukommen, desto achtsamer muss man in der Kommunikation mit ihnen sein. Das wird umso anspruchsvoller, je schwieriger die Rahmenbedingungen sind.

## Anforderungen an interkulturelle Öffnung

**Interkulturelle Orientierung als Haltung entspricht dem Leitbild der interkulturellen Öffnung und muss entwickelt und gelebt werden.**

Interkulturelle Orientierung bedeutet, dass Personen und Institutionen anerkennen, dass es in jeder Gesellschaft unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen gibt, die jeweils eigene Kommunikations- und Repräsentationsmittel besitzen. Diese Vielfalt kann zu Irritationen führen. Die dadurch entstehenden Schwierigkeiten lassen sich mit dem Kommunikationsmodell von Schulz von Thun vergleichen.

Menschen sprechen und verstehen auf unterschiedliche Weise. Dies gilt für alle Menschen, insbesondere wenn interkulturelle Missverständnisse und / oder Vorurteile hinzukommen. Wichtig ist es sich

## Kommunikationsmodell von Schulz von Thun

Wenn ich als Mensch etwas von mir gebe, bin ich auf vierfache Weise wirksam. Jede meiner Äußerungen enthält, ob ich will oder nicht, vier Botschaften gleichzeitig:

- eine Sachinformation (worüber ich informiere)
- eine Selbstkundgabe (was ich von mir zu erkennen gebe)
- einen Beziehungshinweis (was ich von dir halte und wie ich zu dir stehe)
- einen Appell (was ich bei dir erreichen möchte)

Ausgehend von dieser Erkenntnis hat Schulz von Thun 1981 die vier Seiten einer Äußerung als Quadrat dargestellt. Die Äußerung entstammt dabei den „vier Schnäbeln“ des Senders und trifft auf die „vier Ohren“ des Empfängers. Sowohl Sender als auch Empfänger sind für die Qualität der Kommunikation verantwortlich, wobei die unmissverständliche Kommunikation der Idealfall ist und nicht die Regel.

für diese Unterschiede zu sensibilisieren und diese zu erkennen. Interkulturelle Orientierung ist damit eine Haltung, die zum einen durch Individuen gelebt wird und zum anderen durch die Institution getragen werden muss.

Außerdem ist das Verhältnis von Mehrheit und Minderheit immer als ein Machtverhältnis zu sehen. Das Wissen über dieses Machtverhältnis ist oft nur theoretisch. Interkulturelle Kompetenz steigert die Akzeptanz für unterschiedliche Machtgefüge und führt zu passenden Handlungen und Kommunikationsverhalten.

Darüber hinaus bedeutet interkulturelle Orientierung, eine Haltung in Fragen der sozialen Gerechtigkeit und Gleichstellung einzunehmen. Man tritt ein für Inklusion



– in die Teilsysteme der Gesellschaft – sowie für Integration und Teilhabe. Als Leitbild führt interkulturelle Orientierung zur Öffnung und muss „gelebt“ werden. Mit dem Leitbild sind Oberziele verknüpft, die unterschiedliche Dimensionen haben. Ziele öffentlicher Institutionen sind Gleichbehandlung und Gerechtigkeit plus die Anerkennung von Verschiedenheit. Die Ziele von wirtschaftlichen Institutionen dagegen sind das Nutzen von Diversität, um Produkte zu platzieren, sowie die eigene Positionierung am Markt. Dieser Nutzen kann auch für öffentliche Institutionen brauchbar sein. Das Ökonomisieren von sozialer und öffentlicher Arbeit ist nur begrenzt fruchtbar. Die Hervorhebung von ökonomischen Vorteilen interkultureller Öffnung kann jedoch ein Weg sein, um die Führungsebene zu erreichen.



**Leitbilder müssen von der Führungsebene vorgelebt werden. Um Strukturen zu verändern, braucht es einen „Top-Down Ansatz“.**

Interkulturelle Öffnung kann und muss sowohl durch Maßnahmen für Personen, als auch für Strukturen gefördert werden. Wichtig ist eine entsprechende Führungsverantwortung, damit diese Öffnung Top-Down „vorgelebt“ wird. Nur wenn von der Führungsebene entsprechende Leitbilder vorgegeben sind, können Strukturen und Rahmenbedingungen verändert werden.

**Interkulturelle Öffnung ist eine Querschnittsaufgabe, die auf die meisten Bereiche der Kommunalverwaltung Einfluss hat.**

Die Aufgaben und Handlungsfelder für

die interkulturelle Öffnung sind nicht nur Arbeitsfelder der sozialen Arbeit. Es gibt unterschiedliche Bereiche, in denen die interkulturelle Öffnung eine wesentliche Rolle spielt. Als Beispiele wurden genannt:

- Bürgerservice: für die Weitergabe von Informationen und das Übersetzen von Formularen bzw. Anlagen
- Rechtsabteilung: Einsatz von vereinfachter Sprache kann zu mehr Verständnis führen
- Personalabteilung: Veränderung von Ausschreibungen, Einstellungsverfahren und Einstellungskriterien (s. u.)

**Es bedarf eines Paradigmenwechsels, dem ein angemessenes Verständnis von Vielfalt zugrunde liegt und der veraltete Herangehensweisen verändert.**

Ziel ist es, von Anpassung und Angleichung zu Anerkennung und Wertschätzung zu kommen. Damit würde man weg von fragmentierter Ressourcenpolitik und hin zu interkultureller Öffnung als ganzheitliche Querschnittsaufgabe gehen. Somit sind Ressourcen besser zu bündeln und einzusetzen.

**Kommunale Verwaltungen können ihre Stellenausschreibungen „migrations-sensibler“ veröffentlichen und Bewerbungsverfahren chancengerechter gestalten.**

Bei Ausschreibungen für Stellen im öffentlichen Dienst können Menschen mit Migrationshintergrund deutlich angesprochen werden. Dies könnte durch Formulierungen wie beispielsweise: „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund gewünscht“ oder die Forderung bestimmter Fremdsprachenkenntnisse (nicht unbedingt Französisch, Englisch oder Spanisch) realisiert werden. Dies wäre eine Maßnahme, um den mangelnden Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund entgegen zu wirken. Zusätzlich zu den veränderten Ausschreibungen können die Bewertungskriterien der Kommunen verändert werden, sodass diese der Tätigkeit entsprechen, bzw. die für die Tätigkeit ggf. wichtigen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund (wie z. B. Mehrsprachigkeit) hervorheben.

Einstellungstests könnten verändert werden, um bestimmte Fähigkeiten gerechter zu überprüfen. Als Beispiel wurde eine Aufgabe beschrieben, in der das Merkmögen von Namen getestet wurde. Dabei

wurden ausschließlich deutsche Namen abgefragt (Maier, Müller, Schulz). Der Gedanke, dass deutsche Muttersprachler hier im Vorteil sind, liegt nahe. Außerdem wurde die Gewichtung des Diktats kritisiert. Zwar sind Einstellungstests nur schwer zu modifizieren, aber es besteht die Möglichkeit, Schüler von Berufsschulen auf die Tests der kommunalen Verwaltungen vorzubereiten. Man kann gezielt die Schüler anwerben und darüber informieren, was in den Tests abverlangt und erwartet wird. Eine Studie zeigt darüber hinaus: Anonymisierte Bewerbungsverfahren führen zu weniger Ausgrenzung. In dieser Hinsicht liegt Deutschland im internationalen Vergleich deutlich zurück.

**Die „Sichtbarmachung“ vom Mehrwert der interkulturellen Öffnung schafft die nötigen Strukturen**

Das Herausarbeiten von Vorteilen der interkulturellen Öffnung führt zu besseren Strukturen. Es muss dahingehend argumentiert werden, dass interkulturelle Teams bessere Arbeitsergebnisse erzie-

len können als kulturell homogene. Um komplexer werdende Sachverhalte angemessen zu verstehen und zu bearbeiten, bedarf es einer breiten Aufstellung von Arbeitskräften.



# Stadtteilkultur, Nachbarschaften und Beteiligungsmethoden

Moderation: Ricarda Fischer,  
Amt für Stadterneuerung und Bodenmanagement, Stadt Essen

Zum Einstieg machte die Moderatorin deutlich: Bewohnerbeteiligung kann auf vielen verschiedenen Ebenen stattfinden. Ziele und Rahmen von Beteiligungsmaßnahmen sollten im Vorhinein klar sein und realistisch gesteckt werden. Geht es um Kontaktaufnahme, reine Information oder wird Mitarbeit gefordert? Geht es um Beteiligung kleiner oder großer Gruppen? Welche Gruppe soll beteiligt werden? Was ist Ziel der Beteiligungsmaßnahme?

beit. Denn Beteiligung ist kein abgeschlossenes Ereignis, sondern ein sich verändernder und andauernder Prozess.

### Zielgruppen – Um wen geht es? Und wen kann man erreichen?

Die Bürgerschaft eines Stadtteils ist niemals eine homogene Gruppe. Allgemeingültige Aussagen zu verschiedenen Zielgruppen lassen sich daher nur schwer treffen. Es geht also darum, einzelne Individuen zu erreichen, die eigene Interessen, Probleme und Lebensläufe haben. Dabei gilt es zum Beispiel das Alter, den Bildungs- oder den Kulturhintergrund zu beachten. Die Erwartungen an einen Beteiligungsprozess sollten nicht zu hoch gesetzt werden – alle Bürgerinnen und Bürger für bestimmte Angebote zu gewinnen, ist nicht möglich. Gelungene Beteiligung von kleinen Gruppen ist bereits ein großer Erfolg, schafft Vertrauen und eine Grundlage für eine weitere Zusammenarbeit.

In der Diskussion wurde allerdings deutlich, dass viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ähnliche Erfahrungen mit zwei verschiedenen „Typen“ in den Stadtteilen gemacht haben:

#### Die „Über-Beteiligten“

Dies sind Bürgerinnen und Bürger, die gut erreicht werden können und sehr viele Möglichkeiten der Beteiligung wahrnehmen. Häufig sind diese sehr engagiert, meinungs- und willensstark. Dieses Engagement sollte einerseits gestärkt und genutzt werden. Gleichzeitig ist es jedoch wichtig, darauf zu achten, dass andere Gruppen neben den „Über-Beteiligten“ nicht verloren gehen. Meinungs- und Willensstärke kann auch einschüchternd auf andere Charaktere wirken und diese aus dem Prozess verdrängen.

#### Die „Nicht-Erreichbaren“

Dies sind Bürgerinnen und Bürger, die trotz verschiedenster Methoden und Stra-



Diese Fragen sollten Akteure sich stellen, um passende Formen und Methoden entwickeln zu können. Dabei geht es nicht vorrangig darum, die innovativsten Methoden einzusetzen oder die umfangreichsten Ergebnisse zu erzielen - das ist oft auch gar nicht möglich. Beteiligung schafft immer auch Begegnung zwischen Menschen und führt zu Kontakten zwischen unterschiedlichen Gruppen, die andernfalls vielleicht nicht in Kontakt kommen würden. Das ist häufig schon ein großer Erfolg und Grundlage für funktionierende Nachbarschaften, eine lebendige Stadtteilkultur und weitere Zusammenar-

tegien nur kaum erreicht werden können. Häufig haben sie bereits Ausgrenzung und Diskriminierung erfahren und fassen nur schwer Vertrauen. Betroffen sind hier besonders Migrantinnen und Migranten, in den letzten Jahren verstärkt EU-Neuzuwanderer und Menschen mit Fluchterfahrungen. Das Vertrauen sollte hier im Prozess schrittweise und nachhaltig aufgebaut werden. Es muss deutlich gemacht werden, dass nicht gegeneinander, sondern miteinander gearbeitet werden soll.

Diese Bedingungen machen deutlich, dass es den einen richtigen Zugang, die eine richtige Methode, die eine richtige Strategie nicht gibt. Vielfalt im Stadtteil bedingt auch Vielfalt an Zugängen, Methoden und Strategien. Vorhandene Organisationen, Strukturen und Multiplikatoren, wie Migrantenselbstorganisationen sollten genutzt werden. Einzelsprache – wenn auch aufwändig – ist notwendig, um schwer greifbare Personen zu erreichen.

### **Akteure und Strukturen – Das „Wie“, „Wer“ und „Wo“**

#### **Die internen Strukturen und Türöffner suchen.**

Das Erreichen der beteiligten Akteure setzt voraus, die Zielgruppen und Strukturen im Stadtteil zu kennen. Dazu gehören auch informelle Orte und Multiplikatoren im Stadtteil, wie zum Beispiel das Café an der Ecke oder der Friseur. An diesen Orten findet viel Austausch statt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben häufig eine wichtige Funktion im Stadtteil und

wissen, wer die richtigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner mit großer Reichweite sind. Gerade bei schwierig zu erreichenden Gruppen ist es wichtig, diese Multiplikatoren zu erreichen.

#### **Glaubwürdig auftreten.**

Auch das eigene Auftreten ist entscheidend. Ein großer Vorteil kann die Sprache sein. Migrantinnen und Migranten fassen häufig schneller Vertrauen zu jemandem der ihre Muttersprache spricht. Einige Ängste, Hemmungen oder mögliche Missverständnisse können sich so erübrigen. Am wichtigsten ist aber Präsenz, Standing und Durchsetzungsvermögen. Wer in seiner Funktion im Stadtteil bekannt ist, ein offenes Ohr hat und die richtigen Leute kennt, wird diese Rolle auch behaupten und eine Vertrauensbasis aufbauen können.

#### **„Wie macht ihr das eigentlich?“**

Beteiligung von Bewohnerschaft ist immer individuell und von Veränderung geprägt. Austausch sollte deshalb nicht nur auf der Stadtteilebene stattfinden. Überregionaler Austausch hilft, sich Anregungen für angepasste Methoden und Strategien zu holen, um auf strukturelle Veränderungen oder neue Situationen reagieren zu können.

### **Methoden und Strategien**

Der erste entscheidende Schritt für eine Zusammenarbeit mit den Bürgern ist es, diese zu erreichen und zu informieren. Im zweiten Schritt kann es darum gehen, sie zu aktivieren und zum Beispiel Bedarfe zu erfragen. Weitergehende Zie-



le können Schaffung von Verantwortung und Stärkung des Nachbarschafts- und Stadtteillebens sein. Über die klassischen Methoden, wie Bürgerversammlungen, Befragungen oder Stadtteilstunden hinaus sind hier Kreativität und Gespür für die relevanten Zielgruppen gefragt.

**Strategie: Geht es um Beteiligung an der Stadtteilarbeit oder um Kennenlernen durch Beteiligung?**

Es ist zu klären, worum es geht. Beteiligung kann der Hauptzweck, aber auch ein Mittel zum Zweck sein. Häufig geht es darum aufzuklären, dass Soziale Arbeit ein Interesse daran hat Menschen zu beteiligen und dass die individuellen Stimmen dadurch Wirksamkeit erlangen können. Primäres Ziel wäre es dann, durch attraktive Angebote die Zielgruppe zu erreichen und einen niedrigschwelligen Einstieg in die Gruppe zu finden. Weitere Effekte können sich dann darauf aufbauend entwickeln. Die Beteiligung von Kindern bietet häufig gute Möglichkeiten, ersten Kontakt zu den Eltern herzustellen. Hier ist es wichtig interessante und altersgerechte Angebote anzubieten. In Essen-Katernberg wurde beispielsweise eine „Spieletonne“ aufgestellt, durch die Kinder aus anliegenden Häuserblocks erreicht werden konnten. Über die Kinder sind dann Kontakte zu den Eltern entstanden. In Siegen konnten Jugendliche durch ein kleines Festival erreicht werden. Es wurden lokale Bands eingeladen, die an einem Abend im Stadtteil aufgetreten sind. Nebenbei wurden die Jugendlichen hier befragt.

**Befragungen: Bedürfnisse erfragen. Mitgestaltung anbieten.**

Durch Befragungen können große Teile der Bevölkerung erreicht und Handlungsbedarfe im Stadtteil abgeleitet werden. Dabei ist es wichtig klare Fragen zu formulieren, die auch Eigenverantwortung der Bewohnerinnen und Bewohner einfordern und keine persönlichen Wunschlisten hervorbringen. So zum Beispiel „Was braucht der Stadtteil / das Quartier und wie könnten Sie sich einbringen, um dieses Ziel zu erreichen?“ So findet gleichzeitig eine Aktivierung der Bevölkerung statt. Neben Einzelpersonen können auch Vereine und Organisationen befragt werden, um vorhandene Potentiale zu erfassen und zu nutzen. Dabei ist zu bedenken, dass geschaffene Verantwortlichkeiten immer wieder verloren gehen können. Veränderung und Auflösung von Bevölkerungsstrukturen und Verbindlichkeiten sind ein natürlicher Prozess und völlig in Ordnung.

**Versammlungen: Schaffen Transparenz durch Information.**

Bürgerversammlungen eignen sich gut, um die Bevölkerung zu informieren und Ergebnisse zu präsentieren. Gerade bei umfangreichen Baumaßnahmen vergeht häufig viel Zeit, bis sichtbare Ergebnisse erkennbar sind. Regelmäßige Information ist hier wichtig, um Frustrationen zu vermeiden. Auch die nicht umsetzbaren Ideen und Maßnahmen aus der Bevölkerung sollten aus diesem Grund offen kommuniziert werden. Das schafft eine höhere Akzeptanz und Verständnis. Zu



beachten ist, dass durch Bürgerversammlungen zumeist der aktive, interessierte und meinungsstarke Teil der Bevölkerung erreicht wird.

### **Feste: Wichtig für den inneren Zusammenhalt**

Stadtteulfeste stärken das Zusammenleben. Die Bevölkerung kann aktiv in die Vorbereitung und Durchführung eingebunden werden und präsentiert so gemeinsam „ihren“ Stadtteil in allen unterschiedlichen Facetten. Durch die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Personen entstehen viele nachbarschaftliche Kontakte. Dadurch können Vorbehalte und Vorurteile unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen untereinander abgebaut werden. Gerade zwischen konfliktbehafteten Bevölkerungsgruppen ist es wichtig Kontakt herzustellen, damit Nachbarschaften entstehen und gemeinsame Regelungen gefunden werden können.

### **Ressourcen**

#### **Aufbau von Vertrauen versus Fluktuation.**

Besonders in benachteiligten Stadtteilen ist die Bewohnerfluktuation häufig hoch und die vorhandenen Rahmenbedingungen unterliegen einem ständigen Wandel. Die Umsetzungszeiträume von der Planung bis zur Fertigstellung einer Maßnahme können dagegen sehr lang sein. Die Bewohnerstruktur sowie potentielle Nutzergruppen, die an der Planung beteiligt waren, haben sich bei der tatsächlichen Umsetzung und Fertigstellung vielleicht bereits verändert. Zusätzliche Ressourcen sind notwendig, um die Bewohnerschaft auch über die Planungsphasen hinaus einbinden zu können.

#### **Kleinteilige, einfache Maßnahmen versus komplizierte Antragsverfahren**

Das Wissen über die Finanzierbarkeit von Maßnahmen zur direkten und indirekten Beteiligung ist bei den Menschen, die Beteiligungsmaßnahmen konzipieren, oft nur lückenhaft vorhanden. Die Vielfalt an ergänzenden Förderprogrammen für soziale Maßnahmen machen das Feld für viele undurchsichtig. Die Diskussion zeigt: Die Förderlandschaft ist so vielfältig, dass den Praktikern nicht alle Fördermöglichkeiten bekannt sind.



#### **Kurze Antragszeiträume versus länger dauernder Projektplanungszeiträume**

Die ständige Suche nach passenden Förderprogrammen schafft einen hohen Arbeitsaufwand über die eigentliche Projektkonzeption hinaus, liefert dabei aber kaum verlässliche Strukturen. Soziale Maßnahmen sind oft nur dann finanzierbar, wenn es gerade ein passendes Förderprogramm gibt. Häufig ist es so, dass die Förderungen für einzelne Projekte nach der Etablierung wieder auslaufen. Darüber hinaus können bewilligte Förderanträge aufgrund von fehlenden personellen Ressourcen oft nicht bearbeitet werden.

## Werkstattgruppe 3

# Anforderungen an die Bildungseinrichtungen vor Ort

Moderation: Uwe Gerwin,  
Referatsleiter Zuwanderung und Integration, Stadt Gelsenkirchen

### Zur Situation in Gelsenkirchen

Grundschulen in Gelsenkirchen haben durchschnittlich einen Migrantanteil von 62 %, in der Sekundarstufe I liegt er bei 56 %. Im Stadtgebiet gibt es ein deutliches Nord-Süd-Gefälle: in den nördlich gelegenen Stadtteilen ist der Anteil deutlich geringer, im Süden gibt es Schulen, an denen über 90 % der Schüler einen Migrationshintergrund haben.



Seit dem Jahr 2013 hat Gelsenkirchen an Bevölkerung hinzugewonnen. Ca. 2.600 Schüler besuchen aktuell internationale Förderklassen. Die Kernaufgabe von Grundschulen, die Schüler auf die weiterführende Schule vorzubereiten, wird immer häufiger nicht oder nur unzureichend erfüllt.

Dies liegt u. a. daran, dass viele Lehrerstellen nicht oder erst nach längerer Zeit besetzt werden können. Lehrer scheuen teilweise aufgrund der angesprochenen Probleme davor zurück, in Gelsenkirchen zu unterrichten. Als Anreiz für eine Bewerbung auf eine Lehrerstelle würde ein späterer Wechsel auf eine andere Schule an einem anderen Standort (z. B. Müns-

ter) von der Bezirksregierung in Aussicht gestellt.

### Zielgruppen

#### Kinder mit Migrationshintergrund aus prekären Verhältnissen

Da es in Deutschland keine Kindergartenpflicht gibt, gehen Kinder aus den EU-II-Staaten seltener in den Kindergarten und kommen anschließend häufig ohne deutsche Sprachkenntnisse in die Grundschule, was die Bildungsteilhabe deutlich erschwert. Gerade die Kinder, die eine Förderung bräuchten, besuchen erst spät eine Tageseinrichtung oder gar nicht. Zudem wird von teilweise heftigem Widerstand und Protesten durch Eltern deutscher Schüler gegen die Aufnahme dieser Schüler in Regelklassen berichtet, da Befürchtungen bestehen, dass der Lernerfolg deutscher Kinder durch die Anwesenheit südosteuropäischer Kinder gemindert wird.

#### Kriterium Migrationshintergrund: Doch aussagefähig – mit Blick auf die nötigen Ressourcen!

Auf die gesamte Gruppe gesehen, ist der Grad der Bildungsteilhabe von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund geringer als bei Kindern und Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. So schaffen Schüler mit Migrationshintergrund deutlich seltener den Übergang auf das Gymnasium, häufig erhalten sie eine Empfehlung für die Haupt- oder Gesamtschule. Die Schulabschlüsse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund weisen im Durchschnitt einen niedrigeren Notenschnitt auf als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Die Situation verschärft sich durch die Neuzuwanderung von Menschen aus den EU-II-Staaten Bulgarien und Rumänien sowie von Flüchtlingen vor allem aus Syrien und dem Irak. Diese Kinder müssten sehr viel intensiver in der schulischen Entwicklung begleitet werden, als es die gegenwärtigen Ressourcen der Schulen erlauben.

### **Inklusion in Klassen mit hohem Migrantenanteil?**

Integration von körperlich oder geistig behinderten Kindern und Jugendlichen stellt in NRW ebenfalls eine Herausforderung dar, da an den Schulen teilweise qualifiziertes Personal sowie tragfähige Konzepte fehlen. Die Bereitschaft zur Integration dieser Kinder und Jugendlichen wird durch die Neuzuwanderung der letzten Jahre zudem negativ beeinflusst. In Grundschulen gelingt die Integration besser. Behinderte und nicht-behinderte Kinder lernen unproblematisch gemeinsam. Die Diskussion in der Arbeitsgruppe beschränkte sich aufgrund der Themenstellung in der Folge auf den Aspekt der Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

### **Akteure und Strukturen**

#### **Neue Herausforderungen durch (Arbeits-)Zuwanderung**

Die Zuwanderung der letzten Jahre bringt für Kommunen neue Herausforderungen mit sich. Insbesondere die Zuwanderung aus den EU-II-Staaten ist unter Bildungsgesichtspunkten gesehen problematisch, da der bildungskulturelle Hintergrund dieser Menschen anders ist als in Deutschland allgemein üblich. Vielfach werden sie als junge Menschen nach Deutschland geschickt, um Geld zu verdienen. Da der klassische Bildungsweg einige Jahre in Anspruch nimmt, werden auf dem Arbeitsmarkt Arbeitsplätze für Niedrigqualifizierte gesucht. Da diese jedoch begrenzt sind, herrscht oftmals große Konkurrenz mit anderen Gruppen um die vorhandenen Arbeitsplätze.

#### **Probleme im Kindergartenbereich**

Einigkeit herrschte darüber, dass sich Integration am besten erreichen ließe, wenn diese bereits bei Kindern im Kindergartenalter beginnt. Aufgrund der nicht vorhandenen Kindergartenpflicht lässt sich dies jedoch nicht immer umsetzen. Oft gibt es auch nicht ausreichend Plätze in den Einrichtungen. In den vielen Kindergärten fehlt es zudem an Konzepten und Knowhow, wie (sprachliche) Integration für Zuwandererkinder gelingen kann.

### **Methoden und Strategien**

#### **Lösung: Sprachschulen?**

Aufgrund der hohen Zahl an Kindern mit Migrationshintergrund entstehen stellen-

weise Überlegungen, als Dependancen Sprachschulen in aktuell leerstehenden Schulgebäuden zu eröffnen. Dies wird jedoch von vielen als Gegenteil von Integration und somit nicht als Lösung für die aktuellen Probleme betrachtet. Dennoch scheint es in vielen Kommunen momentan keine andere Idee zu geben, wie man die Teilhabe von zugewanderten Kindern und Jugendlichen am Schulunterricht gewährleisten kann.



#### **Offener Ganztags als Chance**

Die Verlängerung des Schultags auf acht Zeitstunden bietet eine große Chance zur Integration zugewanderter Schülerinnen und Schüler. Durch Schulsozialarbeiter sowie die Zusammenarbeit mit stärkeren Schülern kann es gelingen, schwächere Schüler zu fördern. Nötig ist ein Konzept, wie man den Acht-Stunden-Tag für die Kinder sinnvoll gestalten kann. Dazu gehören die Installation von Schulsozialarbeitern, die begleitend an der Schule aktiv sind sowie die Möglichkeit der Beschäftigung auch nach Unterrichtsende (Sport, Musik).

#### **Grenzen von „Sozialer Stadt“: Lehrer müssen besser ausgebildet werden**

Als entscheidend für den Lehrerfolg wird die Lehrperson angesehen. Ein Großteil der Lehrer ist nicht in der Lage, Deutsch als Zweit- und Fremdsprache zu unterrichten, obwohl die Ausbildungsmöglichkeiten hierfür an den Universitäten bestehen. Allerdings bestand für den Großteil der aktuell an den Schulen angestellten Lehrer während der Ausbildung kein Anlass, sich diese Fähigkeit anzueignen. An

dieser Stelle ergibt sich ein Ansatzpunkt, den Bildungserfolg von Kindern mit Migrationshintergrund in den kommenden Jahren verbessern. Allerdings hat das Programm „Soziale Stadt“ hier keinen direkten Einfluss.

### **Potenziale der „Sozialen Stadt“: Menschen zusammenbringen und Partizipation ermöglichen**

Das Städtebauförderungsprogramm „Soziale Stadt“ kann dabei helfen, für Chancengerechtigkeit in der Bildung zu sorgen. Ein wichtiger Aspekt dabei ist, die Menschen, die in einem Quartier leben, zusammenzubringen und Partizipation zu ermöglichen. Mit den Instrumenten von „Soziale Stadt“ kann die soziale Infrastruktur verändert werden, statt eines „Bildungsdschungels“ kann eine „Bildungsautobahn“ entstehen. So können beispielsweise an Schulen Möglichkeiten der Begegnung geschaffen werden. Die Schule dient dann als Stadtteilzentrum und kann auch Aufgaben der nonformalen Bildung übernehmen, die früher durch die Familien geleistet wurden.



Ein wirksames Instrument ist der Verfügungsfonds, über den von Bewohnern getragene Projekte (Hausaufgabenhilfe, Tanz- und Musikangebote) finanziert und im Quartier etabliert werden können. Als große Stärke wird das Grundprinzip der Sicht auf den Lebensraum der Menschen in der „Sozialen Stadt“ angesehen. Die Quartiersperspektive ermöglicht es, kleine Lösungen für die hier lebenden Menschen auf den Weg zu bringen. Hierzu braucht es ein gut vernetztes Quartiers-

management, das bereit ist, neue Konzepte im Quartier zu initiieren.

## **Ressourcen**

### **Zusätzliche Hürden bei der Förderung sozialintegrativer Maßnahmen abbauen**

Die Städte befinden sich in einem Dilemma. Das Programm „Soziale Stadt“ selbst sieht kaum Mittel für soziale Maßnahmen vor. In der Konsequenz müssen deshalb Mittel über weitere, zum Teil an das Programm gekoppelte Förderprogramme akquiriert werden. Diese ständige Suche nach anderen Förderprogrammen und die mehrfache Antragstellung schaffen einen hohen zusätzlichen Arbeitsaufwand, liefern dabei aber kaum verlässliche Strukturen. Wenn sich die angedockten Projekte etabliert haben, ist die Förderung häufig schon wieder ausgelaufen. Zudem können bewilligte Förderanträge für notwendige Maßnahmen aufgrund fehlender personeller Ressourcen teilweise nicht bearbeitet werden.

## **Zentrale Forderungen**

### **Personalmangel zum Förderthema machen?**

Die „Soziale Stadt“ ist ein Städtebauförderungsprogramm, d. h. rund 2/3 der Gelder werden in Baumaßnahmen investiert. Problematisch wird dies in den vielen Kommunen, die sich in der Haushaltssicherung befinden. Hier scheitern Bauprojekte häufig daran, dass durch Einstellungsstopps zu wenig Personal in den Bauabteilungen vorhanden ist, um alle Maßnahmen auch in der vorhandenen Zeit durchzuführen. Darum wird gefordert, einen gewissen Anteil der Fördergelder für Personalkosten bereitzustellen. Die Durchführung der Bauprojekte könnte dann über die Beauftragung privater Büros gelingen.

### **Von Integration zur Diversität**

Wichtig scheint es, den Integrationsbegriff mit dem Begriff „Diversität“ weiter zu fassen, um die Menschen in ihrer Verschiedenheit annehmen und zusammenbringen zu können. Wenn es gelingt, die Diversität im Quartier zu stärken und die Menschen trotz ihrer Unterschiedlichkeit miteinander zu vernetzen, wäre dies ein Gewinn für alle Menschen im Quartier. Dazu ist es notwendig, die Instrumente des Programms „Soziale Stadt“ zu nutzen und den Menschen Möglichkeiten zu ge-

ben, miteinander in Kontakt zu kommen. Dadurch, dass die Menschen sich einbringen können und merken, dass ihre Meinung wahr- und ernstgenommen wird, kann man Lust auf das Leben im Quartier wecken. Hierzu kann die Erstellung von Diversitätskonzepten einen wichtigen Beitrag liefern.

### **Diversität braucht Infrastruktur**

Städte haben mit den Mitteln der „Sozialen Stadt“ die geeigneten Instrumente, um Teilhabe und Partizipation in einem Quartier zu ermöglichen und die verschiedenen Gruppen miteinander zu vernetzen. Dazu ist es wichtig, die soziale Infrastruktur im Quartier zu verändern und zum Beispiel an Schulen Räume zu schaffen, in denen Eltern- und Familienarbeit stattfinden kann. Durch die Schaffung von Stadtteilzentren an Schulen kann es gelingen, die Menschen zusammen zu bringen und Integration im Quartier zu ermöglichen.

### **Best practice Beispiel:**

#### **Bildungsverbund Schalke**

Der Bildungsverbund Schalke ist ein Zusammenschluss von ca. 50 Bildungseinrichtungen wie Kitas, Schulen, Vereinen und weiteren Einrichtungen des Stadtteils. Ziel des Verbunds ist es, die Chancengerechtigkeit im Bereich der Bildung für die Bewohnerschaft des Stadtteils zu erhöhen. Zu den zentralen Anliegen gehören die Verbesserung des Übergangs von der Kita in die Grundschule, die Entwicklung passender Angebote für Jugendliche sowie die Einrichtung besonderer Sport- und Bewegungsangebote. Der Bildungsverbund versucht, die Menschen miteinander zu vernetzen und somit die Integration zu erleichtern. Dieser Bildungsverbund ist relativ erfolgreich, gerät jedoch vor dem Hintergrund der Arbeitsbelastung in den sozialen Einrichtungen allmählich an die Kapazitätsgrenze.

Weitere Informationen zum Bildungsverbund unter [www.gelsenkirchen.de/de/bildung/projekte\\_und\\_foerderungen/bildungsverbund\\_schalke/](http://www.gelsenkirchen.de/de/bildung/projekte_und_foerderungen/bildungsverbund_schalke/)



# "Im Prinzip ist keiner anders." – Gesundheit und Prävention

Moderation und Input: Thomas Schwarzer, Stellv. Referatsleiter im Referat Migration der Stadt Bottrop und Kommunales Integrationszentrum

### Das Beispiel Bottrop – Vom Interkulturellen Gesamtkonzept bis zur Gedächtnisprechstunde

Die Stadtteile Boy/Welheim und Lehmkuhle/Ebel waren Soziale-Stadt-Gebiete mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Bewohnerinnen und Bewohnern mit türkischstämmigem Migrationshintergrund. Ein früher Partner im Soziale-Stadt-Prozess war die Bottroper RAA (Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien). Mit der Ausweitung ihres Engagements über den Schwerpunkt Bildung hinaus wurde sie 2008 als Referat Migration zum Fachamt und zur Stabsstelle beim Ersten Beigeordneten der Stadt Bottrop. Zwischen 2007 und 2012 erarbeitete das Referat Migration mit 150 Akteuren aus Verwaltung, Politik und Stadtgesellschaft in mehreren Arbeitsgruppen ein **interkulturelles Gesamtkonzept** mit rund 180 Handlungs-

empfehlungen, das im Dezember 2012 vom Rat der Stadt verabschiedet wurde. Ein Handlungsfeld war hierbei das Thema Gesundheit, für das ein Arbeitskreis Gesundheit eingerichtet wurde.

Auch die **kommunale Gesundheitskonferenz** befasste sich 2011 mit dem Thema „Gesundheit und Migration“; in der Folge wurden beide Arbeitskreise ab 2012 zu einem **Arbeitskreis Gesundheit und Migration** zusammengeführt - u.a. mit Vertretern der Stadt Bottrop, des Caritasverbandes, der ev. Kirchengemeinde, des Diakonischen Werks, aus Pflegeeinrichtungen, dem Knappschafts-Krankenhaus, den großen Krankenkassen, mit dem Vorsitzenden des Bottroper Ärztevereins sowie den Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände. Schwerpunkte der Arbeit waren die Themen Diabetes und Demenz mit der Zielgruppe der älteren Menschen (aktuell wird eine Erweiterung auf die Gruppe der Kinder und Jugendlichen vorgenommen). Neben der Aufbereitung des aktuellen Stands der Wissenschaft kommt den Sinus-Milieu®-Studien des vhw (für die migrantische und deutsche Bevölkerung) eine wichtige Rolle zu, um über die Vielfalt der Bottroper Bevölkerung in den einzelnen Quartieren begründete Aussagen als Voraussetzung für ein entsprechendes Handeln treffen zu können.

Im Rahmen von Soziale Stadt NRW bzw. mit Mitteln des Stärkungspaktes (Stufe 2) konnte die Stadt Bottrop **zwei Stadtteilzentren** (Ebel 27 bzw. Welheim 64) auf den Weg bringen. In Welheim 64 wurde 2013 für die migrantischen Bewohner der erste **Diabetestag** angeboten. Eine türkischstämmige Diabetesberaterin informierte zum Thema. Mit den Pflegediensten und Krankenkassen konnten Einzelgespräche zur individuellen Beratung geführt und bei Bedarf direkt übersetzt werden. Ein Catering mit beliebten Speisen war mit einer Ernährungsampel ausgestattet, um das Gehörte unmittelbar „sichtbar“ zu machen. Rund 200 Personen nahmen an

Aus dem **Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration zur Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland** (2010):

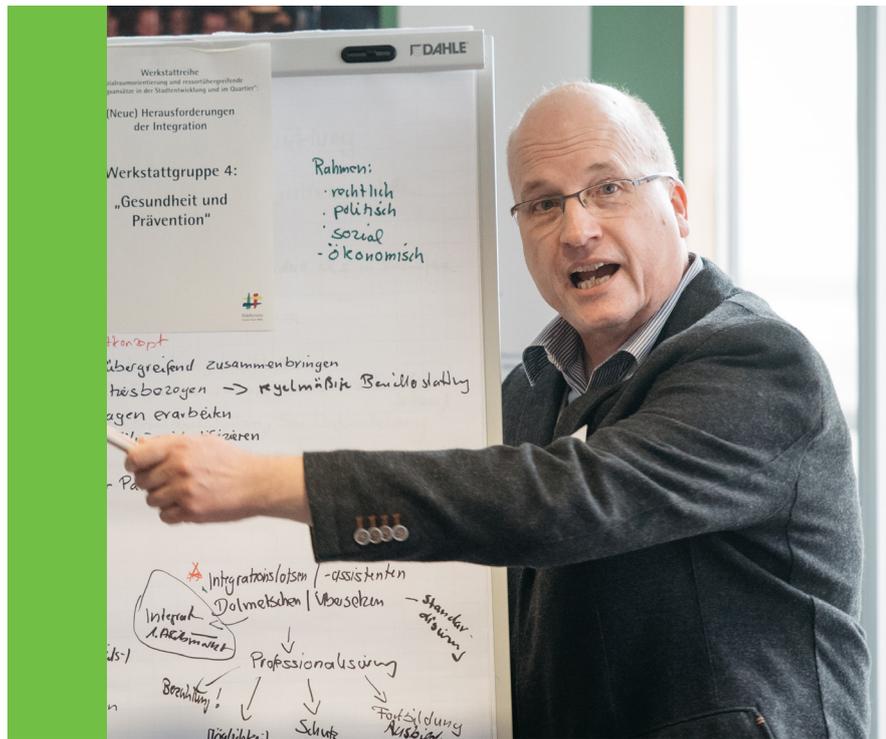
- Migrantinnen und Migranten haben den gleichen Anspruch auf eine angemessene gesundheitliche Versorgung und Vorsorge wie die übrige Bevölkerung;
- Voraussetzung hierfür ist die interkulturelle Öffnung der Einrichtungen des Gesundheitswesens, indem als zentrales Element Menschen mit Migrationshintergrund Zugang zu den Gesundheitsberufen erhalten;
- die interkulturelle Öffnung soll den Abbau von Barrieren befördern und die Unterschiede in den Bedürfnissen und Verhaltensweisen der Menschen für das medizinische und pflegerische Personal sichtbar machen;
- die Kenntnis der Quellen für Missverständnisse ermöglicht eine adäquate Behandlung und Versorgung;
- eine nicht kultursensible Versorgung im Krankenhaus kann unerwünschte Folgen haben, z.B. Fehldiagnosen, unnötige Mehrfachuntersuchungen, Chronifizierungen, lange Liegezeiten, verfrühte Entlassungen und daraus resultierende Wiederaufnahmen nach Verschlechterung des Gesundheitszustands.

dieser ersten Veranstaltung teil. Denn ein wichtiger Punkt war erfüllt, um auf Akzeptanz zu stoßen: Die Menschen konnten sich in ihrer Muttersprache verständigen. Dies wurde als Wertschätzung empfunden, aber vor allem konnte das ansonsten leicht entstehende Schamgefühl bei persönlich sehr nahegehenden Themen überwunden werden. Aufgrund der hohen Akzeptanz wird dieses Angebot bis heute fortgeführt. In Welheim 64 finden zudem monatliche „Gedächtnissprechstunden“ statt – der Kontakt zu den Erwachsenen konnte über langjährigen Förderunterricht für Kinder aufgebaut werden.

Das Gesundheitsamt hat ferner mit seiner mobilen Demenzberatung Kontakt zu den DITIB-Moscheegemeinden aufgenommen, um im Anschluss an das Freitagsgebet zum Thema Demenz zu informieren. Ein Film mit Fallgeschichten über pflegende Angehörige machte den anwesenden Männern deutlich, welche Verantwortung und Belastung auf den Schultern ihrer weiblichen Familienangehörigen ruht.

Im Jahr 2016 hat der Arbeitskreis Gesundheit und Migration eine **Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz im Gesundheitswesen** durchgeführt für Menschen, die in Gesundheitsberufen in der Stadt Bottrop tätig sind (z. B. Krankenhäuser, Wohlfahrtsverbände, Arztpraxen, Gesundheitsamt). Von den Teilnehmenden wurden eigene Vorurteile und Probleme, die das Umgehen miteinander manchmal erschweren, besprochen und der Wunsch geäußert, mehr voneinander zu erfahren, um manche Verhaltensweisen besser verstehen und einordnen zu können.

Als dritter Baustein fand im Stadtteilzentrum Ebel 27 eine 18 Monate dauernde **Qualifizierung** von 12 meist türkischstämmigen Frauen in den Bereichen „**Praktische Altenhilfe**“ und „**Hauswirtschaft**“ statt. Daran schloss sich eine weitere Qualifizierungsmaßnahme im Bereich „**Fachkraft für Gesundheits- und Sozialwesen**“ an. Die Teilnehmerinnen waren entweder im Leistungsbezug des Jobcenters oder hatten bisher noch gar keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Ein wichtiger Aspekt der Qualifizierung ist das eigene Erleben, über Fähigkeiten und Stärken zu verfügen, die über den Bereich der familiären Sorge und Pflege hinausreichen. Einige konnten später in andere Ausbildungen bei den Trägern und Pflegediensten weitervermittelt werden. Die-



ses Angebot wurde später auch für arabischsprachige Frauen eingerichtet. Die Maßnahme „**Qualifizierung Nachbarschaftshilfe**“ des Gesundheitsamtes dient dem Schließen der Lücke zwischen der familiären und der professionellen Versorgungsstruktur. Das Altwerden der ersten Zuwanderergeneration der 1970er Jahre führt zu einer Mehrfachbelastung der Frauen der mittleren Generation, die neben den Kindern die Eltern bzw. Schwiegereltern betreuen und pflegen müssen. Kulturspezifische Aspekte verhindern eine Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten, wohingegen Besuche von Nachbarn, zu denen über viele Jahre Kontakte bestehen, willkommen sind. Im Rahmen der Ausweitung der ehrenamtlichen Nachbarschaftshilfe werden zur Entlastung der überforderten Angehörigen und zur Stabilisierung der häuslichen Situation vertrauensvolle Nachbarn kultursensibel geschult mit Blick auf die Betreuung Demenzerkrankter. Eine finanzielle Motivation besteht in der Aufwandsentschädigung über das Betreuungsgeld der zuständigen Pflegekasse.

## Ergebnisse der Diskussion

### Themen der Zielgruppen

#### Familien im Umbruch

Ganz allgemein verändern sich die Strukturen innerhalb der Migrantenfamilien.

Unter anderem bedeutet dies häufig einen doppelten Druck für die Kinder: An sie wird die Erwartung gerichtet, in der Schule erfolgreich zu sein und beruflich in den deutschen Mittelstand vorzudringen. Bei vielen Familien sind ein deutlicher Ehrgeiz und eine hohe Erwartungshaltung seitens der Eltern zu sehen. Kulturell sollen die Kinder sich jedoch nicht verändern und im engen Familien- und Generationenverbund bleiben. Dieser Spagat ist für viele kaum zu bewältigen und erzeugt einen hohen psychischen Druck. So kann es in diesen Fällen Aufgabe sein, die Kinder vor dem Erwartungsdruck der Eltern zu schützen. Zudem brauchen die Kinder „Mentoren“ in der Mittelschicht, in die sie hineinwachsen sollen, um sich dort orientieren zu können.

### **Pflege im Alter – zunehmend auch für Migrantinnen und Migranten**

Die Veränderung in der migrantischen Sozialstruktur führt auch dazu, dass von Gesundheits- und Pflegeanbietern mehr Angebote für muslimische Senioren vorgehalten werden müssen, weil die Pflege in der Familie in Zukunft abnehmen wird. Es ist jedoch ein langer Atem notwendig, weil die Menschen diese Angebote nur annehmen werden, wenn es sich nicht mehr umgehen lässt. Teilaspekte sind die „kultursensible Altenpflege“ und „männliche Pflegekräfte“. Es gilt der Grundsatz: Männer pflegen Männer, Frauen pflegen Frauen; das ist vor allem bei der Pflege demenzkranker Menschen wichtig – aber nicht nur bei Migranten.

### **Hilfe anzunehmen ist schwer! Nicht nur für Zuwanderer.**

Erfahrungsgemäß reagieren die Gruppen sehr unterschiedlich auf die Hilfsangebo-

te auch im Gesundheitsbereich: Von Sinti und Libanesen wird berichtet, dass sie oft große Schwierigkeiten haben, staatliche Hilfen anzunehmen. Eine wichtige Erkenntnis ist in diesem Zusammenhang: Hemmungen, die Hilfe eines staatlichen Systems in Anspruch zu nehmen, sind kein migrantisches, sondern ein milieuspezifisches Phänomen. Auch in bestimmten deutschen Milieus ist diese Haltung weit verbreitet. Daher muss jeder Mensch in seinem individuellen Umfeld betrachtet werden; eine rein kulturalistische Betrachtung führt in die Irre, ein vollständiges Ausblenden kultureller Hintergründe ebenso.

### **Gesundheitliche Störungen bei Kindern (mit Migrationshintergrund) nehmen zu.**

In Essen-Katernberg gibt es seit langen Jahren Erfahrungen mit der Sozialen Stadt, dennoch bewegt sich die Situation im Bereich der Kindergesundheit weiter bergab. Motorische Störungen nehmen zu, die Aufmerksamkeit der Kinder nimmt rapide ab. Es ist ein Anstieg bei Logo- und Ergotherapien zu verzeichnen, wobei noch unklar ist, ob dies an einem erhöhten Bedarf oder einer besseren Aufklärung liegt. Aber auch die Daten der Schuleingangsuntersuchungen zeigen, dass sich die Situation nicht verbessert. Die anhaltende Fluktuation in der Bevölkerung führt dazu, dass Wissen nicht aufgebaut wird, sondern immer wieder mit der Wissensvermittlung begonnen werden muss.

### **Besondere Krankheitsbilder und spezifische Wege zum Umgang damit**

Übergewicht bei Kindern, Sprachentwicklungsstörungen, Drogenproblema-



tik, Internetkonsum, Migrantinnen und Psychopharmaka, Informationsdefizite und fehlender Zugang zum Gesundheitssystem, Demenz, Diabetes und häusliche Gewalt wurden als besonders dringliche Arbeitsfelder im Arbeitskreis Migration und Gesundheit identifiziert. Ein häufigeres Auftreten dieser Erkrankungen fällt zusammen mit fehlenden Informationen über vorhandene Hilfeangebote, und es werden zum Teil andere „Lösungswege“ entwickelt:

- Demenz wird zum Beispiel als Aufgabe der Familie gesehen. Eine Überlastung der in der Regel pflegenden Frauen führt wiederum zu häufiger Erkrankung an Depression. Dies betrifft vor allem Frauen in der mittleren „Sandwich“-Generation. (Thema des Films, der in Bottrop gezeigt wurde, s. o.).
- Eine besondere Aufgabe ist die psychologische Betreuung aufgrund posttraumatischer Erlebnisse aus der Fluchterfahrung. Autoaggression ist eine der auftretenden Folgen, die beobachtet werden.
- Für den Umgang mit Diabetes und die Vermeidung von Übergewicht vor allem bei Kindern sind besondere Aufklärungsformate notwendig.

## Akteure und Strukturen

### Zugehend und auf Vertrauen basierend

Im Kontext „Akteure und Strukturen“ wurden unterschiedliche Facetten angesprochen. Alle haben jedoch eines gemeinsam: vorhandene oder neue Strukturen für eine bessere gesundheitliche Versorgung von Menschen (mit Migrationshintergrund) funktionieren nur dann, wenn sie sich auf die Menschen zu bewegen. Denn die Hürden, Ängste oder einfach das fehlende Wissen verhindern, dass die Menschen aktiv zu den Angeboten kommen. Zum Selbstverständnis von Regelsystemen gehört es jedoch nicht immer, sich über individuelle Zugangsschwierigkeiten der Betroffenen bzw. die persönliche Voraussetzung z. B. von Geflüchteten Gedanken zu machen. Häufig ist die Haltung anzutreffen: Es gibt doch für alle Angebote, die Leute müssen nur kommen. (Chancengleichheit statt Chancengerechtigkeit, siehe Beitrag Prof. Bozay). Zwar öffnen sich die Systeme nach und nach für Migranten und umgekehrt, aber dies gelingt nicht automatisch in benachteiligten Quartieren. Mobilitäts-

barrieren verhindern oft die Teilnahme an Angeboten, die außerhalb des eigenen vertrauten Quartiers stattfinden.

Des Weiteren wurde festgehalten: Es geht nur über **Vertrauen** und man braucht die **Türöffner** – aus dem eigenen Netzwerk oder über die eigene Sprache. Dazu gehört die Erkenntnis, dass man als Quartiersmanager nicht alles weiß und kann, sondern dass man – wie in Minden – schon sehr früh Kollegen aus anderen ethnischen Gruppen dazu holt, die wichtiges Wissen mitbringen. Man braucht gerade in dieser Arbeit Menschen, die vor Ort leben und mit den Menschen und ihren Lebensumständen vertraut sind. Nun kommen durch die persönliche Einladung in der eigenen Sprache mehr Eltern aus Zuwandererfamilien zum Elternsprechtag. Das Quartiersmanagement versteht sich hier nicht als Profi für alle Lebenslagen, sondern als Netzwerker, der Türöffner in die einzelnen Gruppen hineinfindet.

In Essen gibt es ein gut funktionierendes Netzwerk für frühe Hilfen, z. B. Babybesuchsdienste mit Hebammen. Außerdem findet Kitasozialarbeit durch einen Familiencoach statt, der Eltern frühzeitig anspricht. Babysprechstunden werden auch in Dorsten gut angenommen. Wichtig ist hierbei die **Begriffswahl** „Babysprechstunde, frühe Hilfe, Familiencoach“. Die Angebote dürfen nicht unter dem Begriff „Jugendamt“ laufen, da dieses als staatliche Institution Ängste schürt. Wenn die Kontakte einmal aufgebaut sind, ist dies eine gute Basis, um weitergehende Informationen, z. B. zu Alphabetisierungskursen, Sprachförderung etc. zu vermitteln.

### Handlungsgrundlage: Daten und gemeinsame Einschätzung durch Akteure

Die Ergebnisse der Schuleingangsuntersuchungen (SEU) bieten einen hilfreichen Andockpunkt, wenn es um die Abschätzung der Bedarfslage geht. In Essen werden die Daten über das Gesundheitsamt in einen Arbeitskreis Kindergesundheit eingebracht. Problematischer wird es in kreisangehörigen Städten, bei denen die SEU auf Kreisebene erfolgt. Die Daten können dort zum Teil nicht bereitgestellt werden (vgl. auch Schlussfolgerungen).

### Gezielt in die Lücken gehen. Zum Beispiel in Dorsten.

Dort wo es keine Strukturen gibt, schaffen die Städte und Akteure selbst welche: In Dorsten werden über das Bildungs- und Teilhabepaket Sportvereine in die Schu-

len gebracht, um dort Angebote für die Kinder zu machen, die keinen OGS-Platz bekommen. Denn dafür müssten die Eltern berufstätig sein...

### **Netzwerke weiten den Blick. Zum Beispiel in Essen.**

In Essen Katernberg wurde ein Arbeitskreis Kindergesundheit eingerichtet. Partner des Quartiersmanagements sind Therapeuten, Kitas, Kinderärzte, Jugendamt und Jugendhilfeträger. Doch auch diese Arbeit ist nur nachhaltig, wenn auch die Eltern mitgenommen werden. Schulen im Stadtteil haben das Thema Gesundheit selbst auf die Tagesordnung gesetzt. An vier Grundschulen konnte z.B. ein Angebot in Zusammenarbeit mit einer Ergotherapeutin geschaffen werden, die die Kinder im ersten Schuljahr begleitet.

### **Konzepte und Strategien**

Welche Wege gibt es, Menschen mit Migrationshintergrund in die gesundheitliche Versorgung und Prävention zu integrieren?

#### **Sport als Zugang. Zum Beispiel in ...**

... Ahlen. Dort ist die Ansprache von Frauen mit Migrationshintergrund über kleinteilige Sportangebote gelungen. In einem „Sportpass“ konnte man bei jedem Angebot einen Stempel sammeln und so unverbindlich verschiedene Sportarten kennenlernen, Kontakt zu anderen Frauen aufbauen und über die Quartiersgrenzen hinausgehen.

... Minden. Hier sorgt ein ehemaliger Boxer dafür, dass Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund gemeinsam) sich trauen, Sport zu treiben. Als Türsteher sorgt er dafür, dass die Frauen sich unbeobachtet und sicher fühlen. Mit einem arabischsprachigen Kollegen wurde ein Sportverein gegründet und eine Fußballmannschaft ausschließlich aus geflüchteten jungen Männern aufgestellt.

#### **Es ist (beinahe) gleich, worum es geht: Sprache und Sprechen sind wichtige Schlüssel.**

In den Quartieren braucht man Integrationsmanager mit anderem sprachlichen und ethnischen Hintergrund. Dabei geht es auch darum, dass gesprochen wird - Schreiben reicht nicht. Die Menschen benötigen die persönliche Ansprache in der Herkunftssprache, denn wichtige Dinge werden persönlich besprochen. Dies geht

nur mit einer individuellen und handlungsorientierten Arbeitsweise. Wiederrum in Minden wurden u. a. ein Syrer und ein Afghane eingestellt, die verschiedene Sprachen mitbringen. Libanesische Frauen (mit und ohne Kopftuch) verstärken das Team und sprechen Frauen an, u. a. zu Frauengesundheitsthemen. Oder sie gehen ins Elterncafé, um hier mit den Müttern ins Gespräch zu kommen. Die Erfahrung zeigt: dieselben Inhalte werden anders akzeptiert, wenn sie in der eigenen Sprache und mündlich transportiert werden, als wenn sie in einem Brief in deutscher Sprache angebracht werden.

#### **Der öffentliche Raum ist da. Umsonst und draußen.**

Wie kann man im öffentlichen Raum Gesundheit fördern. Gerade Migrantinnen und Migranten nutzen den Freiraum außerhalb der Wohnungen viel stärker, als die Deutschen. Lässt sich das für Gesundheits- und Bewegungsförderung nutzen? Bewegungsförderung kann und sollte im öffentlichen Raum ansetzen. Die Aufgabe lautet, den „deutschen geschlossenen Raum“ in einen offenen Raum umzuwandeln. Auch hierfür ist zunächst eine Milieuanalyse notwendig: Wer lebt hier? Was kann man hier machen? Was ist für euch ein öffentlicher Raum?

Und wenn es dann an die Konzepte geht: Wer definiert eigentlich „bewegungsfreundlich“? Und inwieweit werden Beschlüsse für Neubausiedlungen überprüft, ob sie bewegungsfreundlich sind? Es gibt gute Erfahrungen (u.a. in Recklinghausen) mit mobilen Bewegungs- und Spielangeboten für Kinder. Aber sie brauchen auch Orte, wie z.B. Bolzplätze und nicht-strukturierte Räume, in denen sie sich frei bewegen können.

### **Ressourcen**

Generell ist zu klären, in welchem Rahmen man sich bewegt: Wo bestimmen unbeeinflussbare **rechtliche, politische oder sozioökonomische Rahmenbedingungen** den Handlungsspielraum? In diesem Kontext sind die eigenen Spielräume auszuloten.

Ein Problem ist aktuell die **Fülle an Förderprogrammen:**

1. Für umfangreichere Anträge (z. B. BAMF oder EU-Förderung) wird eine fundierte Analyse mit entsprechenden Daten erwartet. Dies stellt krei-

sangehörige kleinere Kommunen schnell vor ein Problem: Die Personalkapazitäten reichen nicht, die Daten können vom Kreis nicht bereitgestellt werden. In einigen Fällen hat das Kommunale Integrationszentrum auf Kreisebene hier gut unterstützt, aber dies gelingt nicht immer.

2. Wenn die Fördermittel bewilligt sind, folgt das Problem mit der Umsetzung: Benötigt wird Personal – das oftmals fehlt. Die Kommunen sind gezwungen Prioritäten zu setzen: Was ist wichtiger? Neue Programme einzuwerben oder die Akteure im bestehenden Rahmen zu vernetzen und Fördermittel bewusst nicht abzurufen, obwohl sie für die Arbeit dringend notwendig wären?
3. Der administrative Aufwand und der inhaltliche Gewinn stehen derzeit in keinem Verhältnis. Es ist dringend notwendig, Stellen zur Umsetzung der Arbeit im Kontext von Förderprogrammen zu schaffen, um weiterhin handlungsfähig zu bleiben, um die Belastung der zuständigen Mitarbeiter zu begrenzen.

**Krankenkasse als Finanzier.** Auf der Basis des Präventionsgesetzes unterstützen einzelne Krankenkassen stadtteilbezogene Präventionsprojekte. Jedoch gehen hier nicht alle Kassen gleichermaßen mit und es gelingt auch nicht in allen Stadtteilen gleich gut. Deshalb wäre eine gemeinsame Initiative der Sozial-Stadt-Kommunen wünschenswert, um die Unterstützung gesundheitsbezogener Maßnahmen durch die Krankenkassen stärker zu vereinheitlichen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Pflege, in dem die interkulturelle Kompetenz immer wichtiger wird. Dies gelingt u. a. in Bottrop, wo die meisten türkischen Migranten durch die Bergbauzugehörigkeit Mitglied der Knappschaftskasse sind, weshalb die Kasse einen direkten Bezug zum Thema hat. Dazu hilft es, die Zahlen der Bevölkerungsentwicklung z. B. in einem regelmäßigen Integrationsbericht transparent zu machen. So wird zum Beispiel sichtbar, dass das Thema Demenz demnächst bei Migranten virulent wird.

**Thema Integrationslotsen und Dolmetscher.** Die Quartiere brauchen feste (sozialversicherungspflichtige) Stellen für Integrationslotsen. Außerdem ist die Anerkennung der meist ehrenamtlichen Dolmetscher dringend notwendig. Ehrenamtlichkeit ist an dieser Stelle

schwierig, weil die Tätigkeit dann als soziale Rolle aus der persönlichen Autorität heraus wahrgenommen wird, die ihnen permanent abverlangt wird. Ein Rückzug ist kaum möglich und das Engagement endet häufig in persönlicher Ausbeutung. Die Professionalisierung ist auch deshalb wichtig, weil die Menschen viel erfahren, was sie emotional mitnimmt. Für diese Aufgaben sind Wertschätzung und Anerkennung aus dem System wichtig: Eine gute Arbeitsplatzausstattung, gleiche Bezahlung und die Einordnung in bestehende Gehaltsstufen.



### **Thema Qualifizierung von Flüchtlingen.**

Die Qualifizierungsmaßnahmen selbst sind über Programme (z. B. BIWAQ) noch finanzierbar, aber im Anschluss gibt es kein Geld, um einen der Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu finanzieren. Diese Perspektivlosigkeit ist sowohl für die Ausbilder als auch für die Auszubildenden wenig motivationsfördernd.

### **Schlussfolgerungen**

Notwendig ist ein **interkulturelles Gesamtkonzept**. Dafür müssen folgende Punkte bearbeitet werden:

1. Die Akteure regelsystemübergreifend mit ihrem jeweiligen Wissen zusammenbringen.
2. Quartiersbezogene Datenerhebung: Wer wohnt in diesem Quartier? Wel-

che Migranten wohnen in dem Quartier und welchen Milieus gehören sie an? („In welche Dörfer zerfällt unsere Stadt?“) Regelmäßige Berichterstattung

3. Theoretische Grundlagen erarbeiten
4. Quartiere definieren und Milieus identifizieren
5. Entwicklung eines passgenauen Angebotes und Umsetzung des Konzeptes
6. Identifizierung weiterer Partner / Vernetzungen
7. Evaluation und Reflektion: Warum funktionieren die bisherigen Angebote nicht? Was kann ich ändern? Kann z. B. die Krankenkasse Angebote vor Ort machen, anstatt zu erwarten, dass die Menschen zu den Kassen kommen?

**Gute Präventionsarbeit** braucht

- frühe Hilfen (Infos zu gesundheitlichem Bildungssystem),
- Hebammen als Vertrauenspersonen (Jugendamt wird als Ordnungsamt wahrgenommen),
- Integrationslotsen als Brückenbauer,
- ein gut vernetztes und strategisch unterstützendes Kommunales Integrationszentrum (KI).

**Dringend gesucht: Starke Kreise als Partner der Städte.**

- Die Schwierigkeiten im Zusammenspiel zwischen der Kreisebene und den kreisangehörigen Städten wurden vermehrt angesprochen. Darunter leidet auch die Einbindung des KI in die Arbeit der Städte.
- Die Ressourcen in den Kreisen müssten gestärkt werden, insbesondere im statistischen Bereich, da Handlungs- und Förderbedarfe vermehrt mit Daten belegt werden müssen. Die Städte brauchen eine solide Grundlage – für die erfolgreiche Antragstellung und die passgenaue Entwicklung von Angeboten.
- Hilfreich ist eine Kooperation mit den Gesundheitsämtern auf Kreisebene und eine bessere Vernetzung von KI und Bildungsbüro.
- Insbesondere hinsichtlich der Daten aus den Schuleingangsuntersuchungen wird eine verbesserte Zusammenarbeit mit den kreisangehörigen Städten gefordert. Die Daten müssen kleinteilig erfasst und bereitgestellt werden. Kreisangehörige Städte sind in dieser Beziehung gegenüber den kreisfreien Städten im Nachteil – auch im Wettbewerb um Fördermittel.



Katharina Benda  
Stadt Siegen

Lisa Finger  
Stadt Minden

Natalia Kötter  
Stadt Minden

Stefan Pflaß  
Stadt Minden

Andreas Späth  
Stadt Minden

Christina Breuer  
Stadt Viersen

Robin Flohr  
Stadt Minden

Sabra Khatul  
Stadt Minden

Salzmann  
Stadt Minden

Andra Wambösch  
Stadt Minden

Arkan Callar  
Stadt Hagen

Elke Runge-Hartmann  
Stadt Minden

Philipp Knappmeyer  
Stadt Minden

Wolfram Schneider  
Stadt Minden

Erik Hasse  
Stadt Minden

Wolfgang Kopal  
MGS NRW

Philipp Schütte  
Stadt Esen

Ute Hildebrandt  
Stadt Minden

Katrin Lakenbrink  
Landratsamt  
Minden-Lübbecke

Sandra Richter-Schöne  
Stadt Minden

Andreas Späth  
Stadt Minden

