

# Kinder und Familie im Mittelpunkt



## Impressum

Herausgeber  
Deutsches Rotes Kreuz  
Landesverband Westfalen-Lippe e.V.  
Sperlichstraße 25  
48151 Münster

Tel.: 0251-9739 0  
Fax: 0251-9739 106  
E-Mail: [info@drk-westfalen.de](mailto:info@drk-westfalen.de)  
Internet: [www.lv-westfalen-lippe.drk.de](http://www.lv-westfalen-lippe.drk.de)

Lektorat  
Contexte, Münster

Gestaltung  
Thomas Blank

Foto  
Titelbild: Weltkindertag in der DRK-Kindertageseinrichtung „Heidemaus“ in Stemwede-Haldem  
(DRK Kreisverband Altkreis-Lübbecke e.V.)

Druck  
Druckerei Pfothenhauer GmbH, Ankum

Stand  
August 2010

© 2010 Deutsches Rotes Kreuz, Landesverband Westfalen-Lippe e.V.

# Kinder und Familie im Mittelpunkt

Eine Arbeitshilfe zur interkulturellen Öffnung  
in DRK-Kindertageseinrichtungen/Familienzentren

## Inhalt

Vorwort	
<b>1</b> Einführung .....	06
<b>2</b> Interkulturelle Öffnung – Was ist das? .....	08
<b>3</b> Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten .....	11
<b>4</b> Familien mit Zuwanderungsgeschichte .....	22
<b>5</b> Interkulturelle Bildungsarbeit .....	28
<b>6</b> Chancen für die Organisationsentwicklung .....	42
<b>7</b> Vernetzung und Kooperation .....	45
<b>8</b> Interne und externe Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit .....	50
<b>9</b> Fördermöglichkeiten für Projekte im Bereich der interkulturellen Öffnung .....	52
Literaturverzeichnis .....	56
Glossar .....	60
Anhang .....	62

# Vorwort

Wir leben in einer Gesellschaft, die von kultureller Vielfalt geprägt ist. Allein in Nordrhein-Westfalen hat rund ein Viertel der Bevölkerung Zuwanderungsgeschichte. Ihr Anteil fällt je nach Region, Stadt oder auch Stadtteil sehr unterschiedlich aus.

Viele Menschen mit Migrationshintergrund sind deutlich jünger als die Bevölkerung der sog. Aufnahmegesellschaft. So liegt der Anteil an Kindern von 0 bis 6 Jahren in NRW sogar bei 40 %.

Diese Zahlen spiegeln sich auch in unseren DRK-Kindertageseinrichtungen und Familienzentren im Landesverbandsbereich Westfalen-Lippe wider. Hier beträgt ihr Anteil teils bis zu 100 %. Unsere Einrichtungen sind aufgrund ihrer Arbeitsfelder ideale Institutionen und Orte für die Integration und somit besonders geeignet, die Einbeziehung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in unsere Gesellschaft zu fördern und den demografischen Wandel zu ermöglichen.

Auf diesem Weg – vom Abbau der Benachteiligung hin zum Status der Chancengleichheit – ist im Rahmen der interkulturellen Öffnung in den Einrichtungen des DRK bereits wichtige Arbeit geleistet worden. So werden in vielen Familienzentren niederschwellige Leistungen, besonders für Familien mit Zuwanderungsgeschichte, vorgehalten. Das DRK hat sich das Ziel gesetzt, die interkulturelle Öffnung in Zukunft stärker voranzutreiben, Neues mit Bestehenden zu verbinden und Impulse für die Arbeit vor Ort zu geben.

In einem Projekt des DRK-Landesverbandes Westfalen-Lippe e.V. wurde die vorliegende Arbeitshilfe zur interkulturellen Öffnung für Kindertageseinrichtungen entwickelt. Durch eine enge Kooperation mit (Praxis-) Experten aus den Einrichtungen vor Ort ist es uns gelungen, das Wissen und die praktischen Erfahrungen zu bündeln. Das Resultat liegt vor Ihnen: eine Arbeitshilfe von und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Kindertageseinrichtungen und Familienzentren.

Wir danken allen Beteiligten, die zum Gelingen bzw. zur Erstellung dieser Arbeitshilfe beigetragen haben und hoffen, dass damit wertvolle Anregungen für die interkulturelle Öffnung gegeben werden, die die Arbeit vor Ort unterstützen.

Münster, im August 2010



Dr. Jörg Twenhöven

Präsident  
des DRK-Landesverbandes  
Westfalen-Lippe e.V.



Ludger Jutkeit

Vorstand  
des DRK-Landesverbandes  
Westfalen-Lippe e.V.

### ■ Projektleitung

Margreet Toxopéus DRK-Landesverband Westfalen-Lippe, Fachbereich Suchdienst/Migration

### ■ Stellvertretende Projektleitung

Christiane Holtrup DRK-Landesverband Westfalen-Lippe, Fachbereich Kinder und Familie

### ■ Projektbegleitung

Hildegard Hartmann Hartmann & Partner, Unternehmensberatung, Köln

### ■ Projektteam

Susanne Bober DRK-Kindertageseinrichtung/Familienzentrum „Mit Herz und Hand“  
in Greven

Ulrike vom Bruch DRK Kindertageseinrichtung „Anneliese Pfeiffer“ in Plettenberg

Ute Brune DRK-Familienzentrum „Zwergenland“ in Dortmund

Brigitte Dücker DRK-Kindertageseinrichtung „Mozartstraße“ in Burbach

Gisela Ebel DRK-Kindertageseinrichtung/Familienzentrum „DER Obsthof“ in Menden

Kirsten Figge DRK-Kindertageseinrichtung „Schatzkiste“ in Hamm

Michael Kempkes DRK-Familienzentrum „Haus für Kinder“ in Isselburg

Udo Kreyerhoff DRK-Kindertageseinrichtung „Stöberland“ in Bocholt

Annegret Kröger-Stolze DRK-Kindertageseinrichtung/Familienzentrum „Mit Herz und Hand“  
in Greven

Conni Lammers DRK-Kindertageseinrichtung „Zum tapsigen Bären“ in Marl-Sinsen

Monika Lohmann DRK-Kindertageseinrichtung/Familienzentrum „Am Salzweg“ in Menden

Karin Schlatt DRK-Kindertageseinrichtung „Rhede“ in Rhede

Petra Schlegel DRK-Kindertageseinrichtung/Familienzentrum „Weltweit“ in Bielefeld

Miriam Steinberg DRK-Kindertageseinrichtung „Wolkenland“ in Dülmen

Maria Storck DRK-Kindertageseinrichtung „Mehlhausen“ in Bielefeld

Anne Westendorf Fachverband Kindertageseinrichtungen e.V., Kreis Borken

Monika Weyers DRK-Kindertageseinrichtung „Krechting“ in Rhede

### ■ Weitere Unterstützung durch

Albina Haas DRK-Landesverband Westfalen-Lippe, Fachbereich Suchdienst/Migration

Ursula Merten DRK-Landesverband Westfalen-Lippe, Fachbereich Suchdienst/Migration

Karen Michelsen DRK-Landesverband Westfalen-Lippe, Fachbereich Suchdienst/Migration

Gabriele Schürmann DRK-Kindertageseinrichtung/Familienzentrum in Versmold

Die vorliegende Arbeitshilfe zur interkulturellen Öffnung möchte Mitarbeitern<sup>1</sup> in Kindertageseinrichtungen und Familienzentren konkrete Handlungshilfen für die Arbeit mit Familien mit Zuwanderungsgeschichte anbieten.

Neben dem Ziel, den Fachkräften in kulturell nicht eindeutigen Situationen Handlungsorientierung zu geben, dient die Arbeitshilfe auch dazu, die Mitarbeiter im Rahmen der interkulturellen Öffnung weiter zu qualifizieren, um die interkulturelle Bildungsarbeit zu fördern und die konzeptionelle Entwicklung der eigenen Einrichtung voranzutreiben.

Sie vermittelt kein umfangreiches Wissen über andere Kulturen und schon gar keine Patentrezepte für den Umgang mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Sie will vielmehr Impulse geben, um eine kultursensible Haltung zu fördern und die interkulturelle Öffnung aktiv zu betreiben.

Im konkreteren Sinne soll sie

- dazu animieren, bereits bestehende Projekte nachzuziehen oder diese als Ideenbörse für die Entwicklung eigener Projekte zu nutzen und
- dazu ermutigen, neue Wege zu beschreiten, denn die Zusammensetzung unserer Bevölkerung macht eine interkulturelle Öffnung sozialer Einrichtungen notwendig.

In den folgenden Kapiteln werden zentrale Aspekte der Umsetzung einer interkulturellen Öffnung vorgestellt.

Beginnend mit der begrifflichen Auseinandersetzung zur **Interkulturellen Öffnung** (Kap. 2) wird überleitend ihre Bedeutung für das Deutsche Rote Kreuz dargelegt.

Ein **Selbstevaluationsbogen** (Kap. 3) ermöglicht, den Entwicklungsstand der eigenen Einrichtung (Kindertageseinrichtung/Familienzentrum) im Hinblick auf interkulturelle Öffnung zu evaluieren und zu reflektieren. Daraus lassen sich weitere Handlungsschritte für die Einrichtung ableiten. Um interkulturell kompetent tätig zu sein, ist es notwendig, sich im Rahmen der Arbeit mit Familien mit Zuwanderungsgeschichte auch der eigenen kulturellen Prägung bewusst zu sein. Dazu sind die **Hintergrundinformationen** in Kap. 4 zu „fremden“ Familienstrukturen und Erziehungskonzepten unentbehrlich. Außerdem werden in diesem Kapitel die Bedeutung von Religion und der Umgang mit Behinderung in anderen Kulturen thematisiert.

Die Gestaltung **Interkultureller Bildungsarbeit** und was dabei ggf. zu berücksichtigen ist, wird in Kap. 5 erörtert. Der zweite Teil dieses Kapitels liefert konkrete Hinweise und **Erfahrungsberichte** aus Kindertageseinrichtungen und Familienzentren zu interkulturellen Bildungsangeboten. Diese können zur Initiierung und Gestaltung eigener Projekte und Angebote im Rahmen der interkulturellen Bildungsarbeit anregen.

Die Chancen einer interkulturellen Öffnung für die **Organisationsentwicklung** zeigt Kap.6. Es werden inhaltliche Aspekte von Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz aufgegriffen und die Chancen einer Einstellung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund erörtert. Zudem sind Interkulturalität sowie Zugewanderte als Führungs- und Leitungskräfte Themen dieses Kapitels.

---

<sup>1</sup> Im Interesse der Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet; es sollen sich aber bitte auch alle weiblichen Kräfte angesprochen fühlen.

Die Förderung der interkulturellen Öffnung wird durch **Vernetzung und Kooperation** positiv beeinflusst (s. Kap. 7). Was Netzwerke sind, wie sie funktionieren und welche Kooperationspartner für die Gestaltung interkultureller Bildungsarbeit hilfreich sein können, wird hier erläutert. Am Ende dieses Kapitels findet sich eine an der Praxis orientierte Checkliste für mögliche Kooperationspartner und „Ehrenamtler“.

Die Bedeutung der internen und externen **Öffentlichkeitsarbeit** für den Prozess der interkulturellen Öffnung ist Inhalt des Kap. 8. Es wird gezeigt, wie eine kultursensible Öffentlichkeitsarbeit gestaltet werden kann und was es dabei zu beachten gilt.

In Kap. 9 werden verschiedene **Fördermöglichkeiten** für Projekte im Bereich der interkulturellen Öffnung gelistet.

Weitere Literaturhinweise finden Sie im **Literaturverzeichnis**. Im **Glossar** sind relevante Begriffe definiert. Piktogramme, z.B. zu den sieben Rotkreuz-Grundsätzen, werden im Anhang vorgestellt.

Im vorliegenden Praxisleitfaden werden eine Reihe verschiedener Begriffe für Zugewanderte verwendet. Begrifflichkeiten wie Migranten, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und Zugewanderte werden gleichbedeutend und parallel nebeneinander benutzt. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist laut Statistischem Bundesamt der amtliche Terminus für eine Bevölkerungsgruppe, zu der neben den zugewanderten und den in Deutschland geborenen Ausländern auch bestimmte Teile der Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit zählen. Dazu gehören beispielsweise eingebürgerte Ausländer oder Spätaussiedler mit persönlicher Migrationserfahrung sowie Kinder von Spätaussiedlern, ferner eingebürgerte Kinder von Ausländern, die keine eigene Migrationserfahrung haben.

## 2 Interkulturelle Öffnung – Was ist das?

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bilden einen wesentlichen Teil unserer Gesellschaft. Rund 15 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund lebten 2006 in Deutschland. Dies entspricht 19 % der Gesamtbevölkerung. In manchen Städten oder Stadtvierteln liegt dieser Prozentsatz noch höher, in einigen sogar bei über 60 %, beispielsweise in einigen Gebieten des Ruhrgebiets. Die zahlenmäßig größten Gruppen bilden Menschen aus der Türkei („Gastarbeiter“) und Spätaussiedler aus den ehemaligen Sowjetrepubliken.

Menschen mit Migrationshintergrund nehmen soziale Dienste und Angebote noch immer zu wenig wahr und bringen sich zu wenig in diese ein. Das gilt auch für die Angebote des Deutschen Roten Kreuzes und für die Mitarbeit im Haupt- und Ehrenamt.

Um diesem Phänomen positiv im Hinblick auf wachsende Migrantenbeteiligung zu begegnen, stellt das Deutsche Rote Kreuz schon seit einigen Jahren den Prozess der interkulturellen Öffnung in den Fokus. Was aber bedeutet interkulturelle Öffnung?

### Interkulturelle Öffnung

In der Broschüre „Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche“ wurde 2007 interkulturelle Öffnung wie folgt definiert:

„Interkulturelle Öffnung beschreibt den Prozess, Menschen mit Migrationshintergrund – seien es Ausländer, Aussiedler, Flüchtlinge oder eingebürgerte Zuwanderer – grundsätzlich als gleichberechtigt anzuerkennen und ihnen in allen gesellschaftlichen Bereichen Teilhabe und Mitwirkung zu ermöglichen. Wichtige Grundlagen der interkulturellen Öffnung bilden die Anerkennung, dass Deutschland ein Zuwanderungsland ist, sowie die Erkenntnis, dass zur Schaffung von gleichen Teilhabemöglichkeiten und Chancen strukturelle Veränderungen der Aufnahmegesellschaft samt ihrer Institutionen und Organisationen unerlässlich sind.“ (2007: 5)

Integration ist dabei als wechselseitiger Prozess zu verstehen: Einerseits ist Voraussetzung, dass sich Zugewanderte in die deutsche Gesellschaft integrieren wollen, andererseits trägt jedoch auch die Aufnahmegesellschaft Verantwortung dafür, den Migranten eine Teilnahme an der Gesellschaft zu ermöglichen. „Integration setzt eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben voraus“ (EISENACH 2004: 21).

Interkulturelle Öffnung ist eine Querschnittsaufgabe. Sie betrifft jeden Dienst, jede Einrichtung und jeden haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des DRK. Somit stellt die interkulturelle Öffnung auch ein wichtiges Thema mit ihren spezifischen Anforderungen und Chancen in der Kinder- und Jugendhilfe dar.

### Grundlagen der Interkulturellen Öffnung

Das DRK ist zu einer glaubwürdigen Umsetzung seiner eigenen Grundsätze und seines Leitbildes zur interkulturellen Öffnung in besonderer Weise aufgefordert.

„Den Grundsätzen des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes zu folgen heißt, sich für alle, insbesondere für hilfsbedürftige und benachteiligte Menschen, solidarisch und unparteilich einzusetzen. Das DRK fördert ein gleichberechtigtes, friedliches und respektvolles Zusammenleben aller Menschen, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, kulturellen Prägung oder weltanschaulichen Überzeugung.“ (2004: 6) Des Weiteren ist das DRK zur interkulturellen Öffnung aufgefordert, aus der gesellschaftlichen Verantwortung heraus, eine angemessene Versorgung aller Menschen zu sichern und die Verbesserung der Attraktivität der eigenen Einrichtungen und damit auch deren Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten. Durch eine gelungene Diversitätspolitik werden die Möglichkeiten erhöht, ein größeres Potenzial an Kunden und Mitarbeitern zu bekommen, neue Mitglieder zu gewinnen und das ehrenamtliche und bürgerschaftliche Engagement von Migranten zu fördern.

### Grundsätze für eine interkulturelle Öffnung im DRK

Um die interkulturelle Öffnung unseres Verbandes zu festigen und voranzutreiben, wurden im Sinne unseres Selbstverständnisses 2004 folgende „Grundsätze zur interkulturellen Öffnung im Deutschen Roten Kreuz“ (2007: 7) entwickelt:

- 1. Das DRK stellt die Teilhabe und Anerkennung von Migrantinnen und Migranten im Verband sicher und trägt so auch zu ihrer Integration in die Gesellschaft bei.
- 2. Das DRK betrachtet die interkulturelle Öffnung als wichtigen und notwendigen Beitrag, seine Angebote und Dienste an die Herausforderung kultureller Vielfalt anzupassen und damit seine Zukunftsfähigkeit zu sichern.
- 3. Im DRK sind Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigte Mitglieder, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Klientinnen und Klienten sowie Kundinnen und Kunden.
- 4. Das DRK setzt sich dafür ein, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Herkunft, kulturellen Prägung oder weltanschaulichen Überzeugung diskriminiert wird.
- 5. Das DRK gestaltet seine Angebote so, dass sie jede(r) in Anspruch nehmen kann, unabhängig von ethnischer Herkunft, kultureller Prägung oder weltanschaulicher Überzeugung.
- 6. Das DRK fördert die interkulturelle Kompetenz seiner ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erkennt interkulturelle Kompetenz bei der Einstellung als besondere Fähigkeit an.
- 7. Das DRK betreibt Öffentlichkeitsarbeit zum Thema interkulturelle Öffnung.
- 8. Das DRK pflegt eine interne und externe Kooperation und Vernetzung zur Förderung der interkulturellen Öffnung, insbesondere auch mit Vereinen und Selbsthilfeorganisationen von Migrantinnen und Migranten.
- 9. Das DRK überprüft in regelmäßigen Abständen den Prozess der interkulturellen Öffnung.

## Interkulturelle Öffnung - was ist das

Wir hoffen, dass diese Arbeitshilfe zur weiteren Sensibilisierung und Verständigung sowie zu dem beiträgt, was interkulturelle Öffnung im Roten Kreuz bedeutet. Die Umsetzung selbst bedeutet jedoch im Alltag der Kindertagesstätten einen Prozess kontinuierlicher Reflexion und Entwicklung nach innen und außen mit allen beteiligten Akteuren.

### 3 Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten

Interkulturelle Öffnung ist, wie bereits in Kap. 2 beschrieben, ein dynamischer Prozess, der der fortdauernden Reflexion und Entwicklung bedarf. In diesem Prozess der Organisationsentwicklung soll bzw. muss nicht alles neu für eine interkulturelle Arbeit entwickelt werden. Viel mehr ist es von zentraler Bedeutung, Neues mit dem Bestehenden zu verzahnen. Daher ist es wichtig, den derzeitigen Ist-Zustand, das bereits Vorhandene, in der Einrichtung zu ermitteln. Um den Stand der Arbeit in der Kindertageseinrichtung und/oder des Familienzentrums möglichst systematisch zu erfassen und weitere Entwicklungsmöglichkeiten und Ziele zu beschreiben bzw. zu konzipieren, wurde in einer Arbeitsgruppe ein Selbstevaluationsbogen (siehe folgende Seiten) erarbeitet.

Der Bogen ist in folgende Abschnitte gegliedert, die auch zeitlich unabhängig voneinander (z.B. in Teamsitzungen) bearbeitet werden können:

- 1. Daten und Fakten (1–1.6)
- 2. Interkulturelles Handeln (2–2.13)
- 3. Personal und Ausstattung/Gestaltung der Einrichtung (3–3.13)
- 4. Öffentlichkeit und Vernetzung (4–4.8)

In Teilabschnitt 1 werden die allgemeinen Daten und Fakten der Einrichtung ermittelt. Abgefragt wird u.a. wie viele Kinder die Einrichtung besuchen, welche Gruppenformen es gibt sowie die Anzahl der pädagogischen Mitarbeiter.

Im nächsten Teilabschnitt „Interkulturelles Handeln“ wird erfasst, welche Angebote, Projekte und Maßnahmen schon in der Einrichtung vorgehalten werden. Werden Kinder z.B. sowohl in ihrer Muttersprache als auch in der deutschen Sprache gestärkt bzw. unterstützt und welche Veranstaltungen haben sich im Rahmen der interkulturellen Öffnung bewährt?

Im 3. Abschnitt „Personal und Ausstattung/Gestaltung der Einrichtung“ wird abgefragt, ob das Thema „Interkulturelles Lernen“ fester Bestandteil in der Teamsitzung ist und wie dieses festgehalten wird. Thematisiert wird auch, wie interkulturelle Öffnung in der Gestaltung der Einrichtung umgesetzt wird. Sind z.B. Bücher über andere Kulturen bzw. Länder vorhanden und fühlen sich Familie mit Zuwanderungsgeschichte in der Einrichtung willkommen?

Der 4. und letzte Teil des Selbstevaluationsbogens befasst sich mit dem Thema „Öffentlichkeit und Vernetzung“. Angesprochen wird, wie die Einrichtung Eltern mit Zuwanderungsgeschichte erreicht, ob es seitens der Kindertageseinrichtung/des Familienzentrums Kontakte und mögliche Kooperationen zu anderen Organisationen gibt und wie unter Berücksichtigung der interkulturellen Öffnung die Öffentlichkeitsarbeit stattfindet.

Der Selbstevaluationsbogen hat einen aktivierenden Charakter. Erfasst wird nämlich nicht nur der Ist-, sondern auch der Soll-Zustand: Welche nächsten Ziele und Angebote sind kurz-, mittel- und/oder langfristig zu planen?

Wir empfehlen diesen Bogen im Zuge des Qualitätsmanagements kontinuierlich, z.B. einmal im Jahr zur Datenerfassung einzusetzen und zu analysieren. Daraus ergibt sich, welche Bereiche der interkulturellen Öffnung bereits erfolgreich bzw. welche zukünftig noch zu entwickeln bzw. zu verändern sind.



Da der Selbstevaluationsbogen zur Unterstützung der Arbeit vor Ort dient, ist dieser auch auf der beigefügten CD-Rom als Datei vorhanden.

# Selbstevaluationsbogen Interkulturelle Öffnung (IKÖ) der Kindertageseinrichtung/des Familienzentrums

Stand: \_\_\_\_\_

## 1 Daten und Fakten

1.1 Gruppenformen: \_\_\_\_\_

1.2 Gesamtzahl der Kinder: \_\_\_\_\_ davon u3: \_\_\_\_\_

1.3 Wie viele Kinder mit Zuwanderungsgeschichte (Migranten, Flüchtlinge, Aussiedler etc.)

besuchen die Einrichtung? \_\_\_\_\_

1.4 Aus welchen Ländern/Kulturkreisen stammen die Kinder in der Einrichtung?

---



---



---

1.5 Anzahl der pädagogischen Mitarbeiter/-innen \_\_\_\_\_

davon Gesamtstundenkontingent \_\_\_\_\_ (Std.)

davon wie viele mit Zuwanderungsgeschichte \_\_\_\_\_

davon Gesamtstundenkontingent \_\_\_\_\_ (Std.)

1.6 Über welche Sprachkenntnisse verfügen die pädagogischen Mitarbeiter/-innen?

---



---

## 2 Interkulturelles Handeln

**2.1** Ist „Interkulturelles Handeln“ in der Einrichtungskonzeption – schriftlich – verankert?

Ja

Nein

**2.2** Welche Rolle spielte das Thema „Interkulturelle Öffnung“ bei der Planung der pädagogischen Gruppenarbeit bereits?

---

---

**2.3** Wie lauten die nächsten Ziele und mit welchen Angeboten werden sie geplant?

Kurzfristig: \_\_\_\_\_

Mittelfristig: \_\_\_\_\_

Langfristig: \_\_\_\_\_

Derzeit keine.

**2.4** Kommunizieren die Kinder in ihrer Erstsprache/Muttersprache?

Wenn ja, wie wird dies vom pädagogischen Personal unterstützt?

---

Wenn nein, welche unterstützenden Maßnahmen sollten umgesetzt werden?

---

**2.5** Wie wird die deutsche Sprachkompetenz erweitert und gefördert?

---

---

**2.6** Werden, ggf. in Kooperation mit anderen Institutionen, Sprachkurse für nicht deutschsprachige Eltern angeboten?

- Nein  Wenn ja, mit wem?

---

**2.7** Fließen unterschiedliche Glaubensrichtungen und Traditionen in die pädagogische Arbeit ein?

- Nein  Wenn ja, in welcher Form?
- Berücksichtigung der Ernährung
- Besuch von Kirchen, Tempeln, Moscheen ...
- Zucker-, Opfer-, Hindu-, Kinderfeste
- Sonstiges und zwar:

---

---

**2.8** Finden interkulturelle Projekte/Angebote statt?

- Nein  Wenn ja, in welcher Form, wie oft und mit wem?

---

---

**2.9** In welcher Form werden Elternwünsche berücksichtigt und wie können sich Eltern beteiligen und mitwirken?

---

---

**2.10** Wie werden Projekte und Angebote finanziert?

---

---

**2.11** Welche Veranstaltungen haben sich bewährt?

---

---

**2.12** Was waren dabei unterstützende Rahmenbedingungen?

---

---

**2.13** Welche Projekte/Angebote werden ausgebaut oder sind geplant?  
(Wo? Wann? Mit wem?)

Kurzfristig: \_\_\_\_\_

Mittelfristig: \_\_\_\_\_

Langfristig: \_\_\_\_\_

Derzeit keine.

### 3 Personal und Ausstattung/Gestaltung der Einrichtung

**3.1** Ist die Auseinandersetzung zum Thema „Interkulturelles Lernen“ fester Bestandteil in der Teamsitzung?

- Nein  Ja, und zwar:  
 regelmäßig  nach Bedarf  selten

**3.2** Wird dieses in schriftlicher Form festgehalten?

- Ja  Nein

**3.3** Haben Sie bereits an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ teilgenommen?

- Nein  Wenn ja, an welchen?
- 

**3.4** Welche zukünftigen Fortbildungsveranstaltungen sind geplant?

Kurzfristig: \_\_\_\_\_

Mittelfristig: \_\_\_\_\_

Langfristig: \_\_\_\_\_

- Derzeit keine.

**3.5** Stehen Ihnen weitere Kräfte, ggf. bürgerschaftlich Engagierte oder Ehrenamtliche, mit entsprechenden Sprachkenntnissen zur Verfügung?

- Ja  Nein

**3.6** Welche weiteren Angebote werden dadurch erreicht?

---

---

**3.7** In welcher Form profitieren Kinder, Eltern, Team und Träger von der interkulturellen Öffnung in der pädagogischen Arbeit?

---

---

---

**3.8** Befindet sich Literatur über verschiedene Kulturkreise in der Einrichtung?

- Nein                       Wenn ja, welche?

---

---

**3.9** Welche Materialien stehen Kindern zur Verfügung?

- Bücher                       Musikinstrumente, CDs                       Spiele
- Kleidung                       Sonstige, und zwar:

---

---

**3.10** Sind diese für alle Kinder zugänglich?

- Ja                               Nein

**3.11** Gibt es Material aus verschiedenen Kulturkreisen als Bestand Ihres räumlichen Konzeptes?

Ja

Nein

**3.12** Gibt es weitere Faktoren, wodurch sich Familien mit Zuwanderungsgeschichte willkommen und angenommen fühlen?

Ja

Nein

**3.13** Welche nächsten Ziele und Umsetzungsschritte werden geplant, die Einrichtung interkulturell zu gestalten?

Kurzfristig: \_\_\_\_\_

Mittelfristig: \_\_\_\_\_

Langfristig: \_\_\_\_\_

Derzeit keine.

## 4 Öffentlichkeit und Vernetzung

**4.1** Welche Informationswege nutzt die Kita bzw. das Familienzentrum für Eltern mit Zuwanderungsgeschichte?

---

---

**4.2** Existieren mehrsprachige Informationen?

Nein  Wenn ja, welche?

---

---

**4.3** Gibt es mehrsprachige Bildungs- und Beratungsangebote für Familien mit Zuwanderungsgeschichte?

Nein  Wenn ja, welche?

---

---

**4.4** Gibt es Kontakt zu anderen Institutionen und Einrichtungen?

Nein  Ja, und zwar:

RAA<sup>2</sup>  Kulturvereine  Stadtteilbüro

Schule  Gesundheitsamt

Sonstige, und zwar:

---

---

<sup>2</sup> RAA = Regionale Arbeitsstellen z. Förderung v. Kindern u. Jugendlichen aus Zuwandererfamilien

**4.5** Findet mit oben genannten Institutionen und Einrichtungen ein regelmäßiger Austausch statt?

- Nein  Wenn ja, in welcher Form?

---

---

**4.6** Finden mit oben genannten Institutionen und Einrichtungen gemeinsame Veranstaltungen statt?

- Nein  Ja, und zwar:
- Stadtteilstadt  Gemeindefest
- Sonstige, und zwar:

---

---

**4.7** Wie wird die Öffentlichkeit eingeladen und informiert?

- Zeitung  Rundfunk  Flyer
- Homepage  Sonstiges, und zwar:

---

---

**4.8** Welche neuen Werbewege könnten umgesetzt werden?

---

---

## 4 Familien mit Zuwanderungsgeschichte

Alle Menschen betrachten die Welt durch eine so genannte „Kulturbrille“. Das bedeutet, dass jeder all das, was er sieht, auch zwangsläufig bewertet. Diese Bewertung erfolgt anhand gelernter und verinnerlichter Normen und Werte. Unbewusst gehen wir davon aus, dass diese Normen und Werte für jeden Menschen gleich sind.

Daher sollten wir uns immer wieder bewusst machen, dass Menschen anderer Kulturen die Welt durch ihre eigene Kulturbrille sehen und uns ihr Verhalten durch unsere eigene Kulturbrille als „fremd“ erscheinen kann – und umgekehrt.

Das vorliegende Kapitel dient dazu, Mitarbeitern von Kindertageseinrichtungen ein Hintergrundwissen zu Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu vermitteln. Aufgezeigt werden die Heterogenität dieser Bevölkerungsgruppe und die potenziellen Unterschiede in Familienstrukturen und Erziehungsstilen. Zudem werden die Bedeutung von Religion und der Umgang mit Behinderung thematisiert. Dabei erhebt dieses Kapitel keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es soll vielmehr Denkanstöße für den Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund geben. Patentrezepte dafür gibt es nicht und auch ein umfassendes Wissen über andere Kulturen ist nicht zwangsläufig ein Garant für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Im Wesentlichen geht es also darum, Informationen und Impulse zu geben, um eine kultursensible und offene Haltung der Mitarbeiter zu fördern.

### Vielfalt

Wenn auch der allgemeine Begriff Migranten eine homogene Bevölkerungsgruppe suggeriert, fördert der Blick auf die Definition des Begriffes ein eher heterogenes Bild zutage. So gelten, wie in der Einführung bereits angesprochen, all diejenigen als Migranten, die Ausländer sind, selbst zugewandert sind oder einen Elternteil haben, der im Ausland geboren und nach Deutschland zugewandert ist. Differenzen innerhalb dieser Bevölkerungsgruppe mit Zuwanderungsgeschichte ergeben sich zwangsläufig aus den kulturellen Unterschieden der Herkunftsländer. Dazu gehören unter anderem die Sprache, Werte und Normen und die Religionszugehörigkeit.

Von Bedeutung ist vor allem die Zugehörigkeit zu einer der Religionen der Welt (Christentum, Judentum, Islam, Hinduismus oder Buddhismus) oder deren unterschiedliche Strömungen. Während sich beispielsweise das Christentum grob in die drei Konfessionen der katholischen, protestantischen und orthodoxen Christen gliedert, ist im Islam eine Vielzahl von Strömungen bekannt. Die beiden größten Gruppierungen sind die Sunniten und die Schiiten.

Es gibt somit nicht nur kulturelle Unterschiede zwischen nationalen Staaten, sondern durch unterschiedliche religiöse Richtungen eine kulturelle Vielfalt innerhalb eines Landes. Auch wenn viele Länder eine nationale Kultur anstreben, so ist kein Land kulturell homogen. Eine einfache kulturelle Zuordnung von Menschen aus einem bestimmten Land wird dadurch erschwert.

Die türkische Gesellschaft z.B. (als Pool für Migranten in der deutschen Gesellschaft) wird durch zahlreiche ethnische und/oder religiöse Minderheiten, wie christlich-orthodoxe Griechen und Armenier, Juden und Kurden, geprägt. Die Türkei ist, wie viele andere Länder, aufgrund ihrer Geschichte und geographischen Lage ein Vielvölkerstaat. Eine Reduzierung von Individuen zu Vertretern einer nationalen, als homogen unterstellten Herkunftskultur ist damit nicht möglich.

Weitere Unterschiede zwischen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ergeben sich durch die Wanderungsgründe. Sind Menschen auf Grund der Arbeitsaufnahme (Arbeitsmigration) oder eines Studiums freiwillig in Deutschland oder sind sie aus ihrem Heimatland geflohen, sind sie vertrieben oder ausgesiedelt worden?

Als Folge der unterschiedlichen Wanderungsgründe und diverser Herkunftsländer ergeben sich für Migranten vielfältige und spezifische Bedingungen. Diese können davon abhängig sein, ob jemand im Besitz einer Arbeitserlaubnis ist oder nicht, was zum einen die sozio-ökonomische Lage bestimmt, zum anderen die Zukunftsperspektive entscheidend beeinflussen kann.

Von großer Bedeutung bei der Differenzierung ist das Bildungsniveau. Hier ist zwischen bildungsfernen und hoch qualifizierten Migranten zu unterscheiden. In diesem Zusammenhang spielt auch die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse eine zentrale Rolle, die wiederum oft für Zukunftsperspektiven von entscheidender Bedeutung sind.

Alle hier aufgeführten Faktoren beeinflussen eine erfolgreiche Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in die deutsche Gesellschaft. Ungünstige soziale und wirtschaftliche Bedingungen und Perspektiven führen oft zu einer Re-Traditionalisierung (Wiederaufnahme von im Herkunftsland bereits abgelegten Traditionen) innerhalb der Familie. Durch diese wird eine gelungene Integration erschwert.

## Familienstrukturen und Erziehungskonzepte

Wenn wir von Familienstrukturen weltweit sprechen, ist es wichtig, den Begriff Familie vorerst zu definieren. „Im Sinne eines kleinsten gemeinsamen Nenners [...] kann Familie als Einheit von mindestens zwei Generationen definiert werden“ (NESTVOGEL 2002: 87). Es gibt viele unterschiedliche Familienformen und -strukturen, die zudem stetig im Wandel sind.

Bis Anfang des 20. Jahrhunderts dominierte in Deutschland die Großfamilie, später entwickelte sich die klassische Kernfamilie, bestehend aus Vater, Mutter und Kindern. Heutzutage gewinnen neben den Einelternfamilien auch Patchwork-Familien (die jeweiligen Elternteile bringen Kinder aus vorherigen Partnerbeziehungen mit in die neue Familie) und Familien mit gleichgeschlechtlichen Elternpaaren (Regenbogenfamilie) zunehmend an Bedeutung.

Wer heute in West-Europa von Familie spricht, meint meist die so genannte Kernfamilie und verweist damit in der Regel auf die in einem Haushalt lebenden Personen. Viele andere Gesellschaften hingegen verstehen unter dem Begriff die erweiterte Großfamilie. Dieser Familienverbund schließt neben der Kernfamilie im Zentrum weitere Familienmitglieder mit ein.

In vielen Kulturen sind diese erweiterten Großfamilien patriarchalisch strukturiert. Die Abstammung erfolgt entlang der väterlichen Linie. Für eine Frau bedeutet dies, dass sie durch die Heirat in die Familie ihres Mannes übertritt.

Zur Familie gehören auch die jüngeren Brüder des Familienoberhauptes und deren Frauen, als auch deren männliche Nachfahren und ihre Frauen und Kinder. Häufig gehören nicht verheiratete weibliche Nachfahren zur Familie.

## Wir- und Ich-Gesellschaften

Unterschiede in den Familienstrukturen ergeben sich auch aus den Unterschieden zwischen kollektivistischen Wir- und individualistischen Ich-Gesellschaften. Zu den kollektivistischen Gesellschaften

gehören zum Beispiel südamerikanische, asiatische und muslimische Länder, in Europa auch Länder wie Kroatien, Serbien, Griechenland, Portugal, aber auch Russland u.a. (vgl. HOFSTEDE 2006: 112). Die überwiegende Mehrheit der Menschen lebt in kollektivistischen Gesellschaften. Diese ist durch den hohen Stellenwert der Verwandtschaftsbeziehungen und das Interesse an der Gruppe gekennzeichnet. So wird die Familie nicht nur als erweiterter Familienverbund definiert, sondern zum Wohl der Großfamilie werden die Bedürfnisse des Individuums zurückgestellt. Entscheidend ist das Ansehen der größeren Einheit, die durch das Familienoberhaupt vertreten wird (vgl. WAGNER 2003: 57). Diese Familienstruktur enthält sowohl Ressourcen (finanzielle und emotionale Rückendeckung), bringt aber auch Hindernisse (Einschränkung der individuellen, selbstbestimmten Lebensgestaltung) mit sich (vgl. BMFSFJ 2008: 11) und unterscheidet sich stark von der individualistisch geprägten deutschen Gesellschaft. Ich-Gesellschaften erziehen ihre Kinder unter anderem zur Selbstständigkeit, Selbstbewusstsein und Selbstbestimmung.

Kennzeichen kollektivistischer Wir-Gesellschaften sind beispielsweise:

- das Sich-Einordnen in Familienhierarchien
- Respekt vor Autoritäten
- Erziehung zur Ehrenhaftigkeit

Kollektivistisch geprägte Familienstrukturen lassen sich partiell an konkreten Verhaltensmustern ablesen. So kann die stark ausgeprägte Übernahme von Verantwortung des älteren Kindes eines Geschwisterpaares in einer Kindertageseinrichtung auf solche familiären Strukturen hindeuten. Dies gilt auch für die Anwesenheit mehrerer männlicher Familienmitglieder, z.B. Vater, Onkel und Großvater, bei einem Elternabend. Hier wird das Interesse der erweiterten Familie an der Entwicklung des Kindes deutlich.

Familiäre Strukturen sind nicht starr und so finden Prozesse der Individualisierung auch in Migranten-Gruppen statt. Gründe für diese Veränderungen sind allgemeine Kulturwandelprozesse durch das Eintreten in die deutsche, individualistische Gesellschaft, aber auch migrationsbedingte Änderungen der Familienstrukturen, wenn nur ein Teil der Familie in die neue Gesellschaft überwechselt.

### **Feste Rollen und Hierarchie**

Für das Verständnis von Familienstrukturen ist die Kenntnis von Rollenzuweisungen wichtig. Kinder können in eine feste Rolle hineingeboren werden. So kann es sein, dass im islamischen Kontext beispielsweise der älteste Sohn später, wenn er erwachsen ist, das bisherige Familienoberhaupt ablösen und seine Familie in der Öffentlichkeit repräsentieren muss. In der Familie gibt es verschiedene Rollen zu erfüllen. Der zweitälteste Sohn wird eine gute Schulausbildung genießen, da ihm die Rolle des Ernährers zukommen wird. Für nachfolgend geborene Kinder ergibt sich eine in der Regel weniger starre Rollenzuweisung.

Die Rollenzuweisungen bedingen hierarchische Strukturen, die über autoritäre Erziehungsmuster organisiert werden. Diese spiegeln sich innerhalb der Familie in Anreden wie „großer Bruder“, „große Schwester“.

In vielen Kulturen bzw. Gesellschaften repräsentieren die Männer die Familie nach außen. Frauen sind

zuständig für die Organisation innerhalb der Familie. Häufig besteht eine konkrete Rollenzuweisung für verschiedene Bereiche. In die Zuständigkeit der Frau können der Umgang mit Geld, Kindererziehung oder auch (Kinder)Gesundheit fallen. Bestimmte Themen können somit eher mit Männern, andere wiederum eher mit Frauen besprochen werden.

### **Zuständigkeit der Erziehung**

Die Zuständigkeiten für die Kindererziehung variieren in unterschiedlichen Gesellschaften. Nach einem afrikanischen Sprichwort braucht man für die Erziehung eines Kindes ein ganzes Dorf. Das Kind wächst somit in öffentlicher Verantwortung auf. Ein großer Unterschied zu Deutschland und anderen europäischen Ländern, in denen sich die vorschulische Erziehungsverantwortung auf die Eltern beschränkt bzw. teilweise durch vorschulische Betreuungsformen und Schulen ergänzt wird. Während in manchen Gesellschaften die Großeltern die Erziehung der Kindern übernehmen, existieren auch Formen (West-Afrika), in denen Kinder in die Obhut der erweiterten Verwandtschaft gegeben werden – eine Form von Pflegschaft.

Für Familien mit Zuwanderungsgeschichte können sich im Rahmen der Kindererziehung große Probleme ergeben, wenn das übergeordnete soziale Netzwerk fehlt. Die Erziehung in öffentlicher Verantwortung verändert sich zur Erziehung in Eigenverantwortung, die häufig auf die Mutter beschränkt bleibt, was von Betroffenen als gewaltige Anstrengung empfunden wird (vgl. BMFSFJ 2008: 21). Das Wegbrechen des sozialen Netzwerkes erfahren natürlich auch einheimische Eltern, die auf Grund beruflicher Veränderungen innerhalb Deutschlands ihren Wohnort verlegen. Als Reaktion auf diese gesellschaftlichen Veränderungen ist z.B. das Projekt „welcome“ entwickelt worden. „Wellcome“ bietet Familien Unterstützung durch ehrenamtliche Mitarbeiter. „Gut, wenn Familie und Freunde helfen, den Baby-Stress zu bewältigen. Wer keine Hilfe hat, bekommt sie von wellcome“ ([www.welcome-online.de](http://www.welcome-online.de)). Die Unterstützung erfolgt zum Beispiel durch die Betreuung des Neugeborenen, Geschwisterbetreuung, Zuhören oder in Form praktischer Hilfe.

Für mehr Informationen zu „welcome“ siehe [www.welcome-online.de](http://www.welcome-online.de) oder [www.kv-borken.drk.de](http://www.kv-borken.drk.de).

Über die Rolle der Kindertageseinrichtungen besteht seitens der Migranten häufig Unsicherheit. Im islamischen Kontext werden Kinder oft bis zum Schulalter zu Hause betreut; Erfahrungen mit Kindertageseinrichtungen gibt es selten. Migranten aus osteuropäischen Ländern und Ländern der ehemaligen Sowjetunion kennen häufig ähnliche Einrichtungen. Hier existiert oft eine Diskrepanz zwischen unausgesprochener Erwartungshaltung der Eltern und dem Leistungsangebot der Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen. Folgendes Beispiel macht dies deutlich: Fachkräfte einer Kindertageseinrichtung wurden von den Eltern darauf angesprochen, warum ihr Kind noch nicht lesen und schreiben könne.

Die Lösung hierzu lautet Transparenz. Eltern ist deutlich zu machen, wie in der Einrichtung gearbeitet wird. Sie brauchen einen Einblick in den Tagesablauf, dies kann über Gespräche und/oder eine Hospitation der Eltern ermöglicht werden.

### **Rolle und Bedeutung von Religion**

Immer wieder sind Migranten in den letzten Jahren auf Grund ihrer Religion und Religiosität ins Kreuzfeuer geraten.

Die nach dem Zweiten Weltkrieg als Arbeitsmigranten nach Westdeutschland eingewanderten Menschen kamen hauptsächlich aus Ländern und Regionen, die zum einen weniger industrialisiert waren, in denen zum anderen aber Religion und traditionelle Werte eine stärkere Rolle spielten als in Deutschland.

Die Unterschiede zwischen den christlichen Konfessionen der Kroaten, Italiener und Polen einerseits und den Griechen und Serben andererseits galten dabei selten als Problem. Muslimische Türken sind aber immer wieder in den Fokus gerückt, da sie durch ihre Religion von vielen hierzulande als besonders fremd wahrgenommen wurden und werden. Sie haben dadurch unter Vorurteilen und Diskriminierungen zu leiden.

An Stelle einer Abschwächung der Bedeutung von Religion für Migranten kommt es zu einer Verstärkung. Dies ist für muslimisch-türkisch-stämmige Jugendliche (vgl. HEITMEYER et al. 1997) sowie für buddhistische Vietnamesen und hinduistische Tamilen (vgl. BAUMANN 2000) nachgewiesen worden.

### **Wie lässt sich diese Bedeutungszunahme von Religion in der Migration erklären?**

- Migranten haben einen besonderen Bedarf an Halt und Orientierung, da sie ihre Umwelt als fremd wahrnehmen und selbst auch als fremd behandelt werden.
- Die fehlende gesellschaftliche Anerkennung verstärkt die familiären und religiösen Bindungen.

### **Was können die Kindertageseinrichtungen tun?**

- Für die Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen bedeutet das, „dass die religiösen Bindungen neben ihrer spirituellen Aussage als ‚Ankerplatz‘ für Identität wertgeschätzt und im Rahmen ihrer interkulturellen Öffnung einbezogen werden sollten.“
- Gleichzeitig gilt es, Alternativen zu schlichtem Schwarz-Weiß-Denken aufzuzeigen“ (BMFSFJ 2008: 12).

## **Umgang mit Migrantenfamilien, deren Kinder behindert oder von Behinderung bedroht sind**

Für Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen ergeben sich im Umgang mit Migrantenfamilien, deren Kinder behindert oder von Behinderung bedroht sind, immer wieder Probleme in der Zusammenarbeit. Diese gestalten sich in der Form, dass Eltern aus dem islamischen Kontext in Gesprächen über notwendige Maßnahmen zur gezielten Förderung ihrer Kinder häufig ausweichend reagieren oder sich sehr passiv verhalten. Es könnte der Eindruck entstehen, dass Eltern die Behinderung oder Entwicklungsverzögerung ihres Kindes nicht sehen wollen.

An dieser Stelle soll versucht werden, Erklärungsansätze für das beschriebene Elternverhalten aufzuzeigen. Erwähnt wird nochmals, dass auch hier nicht von einer homogenen Gruppe von Eltern gesprochen werden kann und die nachfolgenden Aussagen somit keine Allgemeingültigkeit haben.

Das Bild von Behinderung kann durch Religion und Tradition geprägt sein. Behinderung wird oft als Krankheit gesehen und lediglich durch den Faktor Dauerhaftigkeit von der Krankheit abgegrenzt (vgl. SOHN 2004: 45 f.). Nach islamischer Theologie kann Krankheit z.B. Ausdruck der Schwäche oder ein Hinweis Gottes auf Verfehlung im Sinne einer Gelegenheit zur Sündenvergebung sein. Auch existiert die Deutung von Krankheit als Prüfung und Probe der Geduld. Dies gilt dabei sowohl für die betref-

fene Person als auch für Menschen in ihrem Umfeld. Davon abweichend kann auch Krankheit und Behinderung als Geschenk verstanden werden.

Mystisch geprägte Vorstellungen deuten z.B. Behinderung als Folge einer Regelübertretung während des Geschlechtverkehrs (vgl. SOHN 2004: 47). Weiter verbreitet im Bereich des Volksglaubens ist die Ansicht, dass Krankheit (Behinderung) durch den bösen Blick verursacht werden kann. „Dabei wirkt eine übernatürliche Kraft über Blickkontakt, ohne dass der Mensch, der das Böse Auge (türk. Nazar) besitzt, auch die Schuld daran trägt“ (SOHN 2004: 52). Je besser Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gebildet (vgl. geografische Herkunft/Stadt-Land-Gefälle) und in die deutsche Gesellschaft integriert sind, desto seltener werden die oben aufgeführten Deutungsmuster von Krankheit und Behinderung als Ursache für Behinderung angesehen (vgl. SOHN 2004: 63).

Für das oben beschriebene Verhaltensmuster von Eltern mit behinderten Kindern lassen sich folgende Deutungsmuster ableiten:

- In islamischen Gesellschaften liegt die Fürsorgepflicht für die Kinder in erster Instanz bei der Familie. Gepaart mit ggf. vorhandener Schicksalsgläubigkeit, fällt es den betroffenen Eltern schwer, auf entsprechende Angebote (z.B. Frühförderung) seitens der Mitarbeiter einzugehen.
- Ein weiterer Erklärungsansatz stützt sich auf die potenzielle Unwissenheit der betroffenen Eltern darüber, dass (abweichend vom Herkunftsland) in Deutschland gezielte Fördermöglichkeiten für ihr Kind zeitnah und vor allem kostenfrei angeboten werden.
- Nach Beschreibungen von betroffenen Eltern führen auch ihre Sprachprobleme häufig zu missverständlichen Situationen. Sprachstil und Sprechgeschwindigkeit erschweren das Verständnis maßgeblich.

Als potenzieller Lösungsansatz für die geschilderte Problematik ist im Sinne aller Betroffenen über eine umfangreiche Aufklärung nachzudenken. Hier sind allgemeine Informationen zu Fördermöglichkeiten von Kindern unerlässlich. Diese können im Rahmen von Elternabenden vermittelt werden, bei denen im Bedarfsfall durch den Einsatz von Dolmetschern sichergestellt werden könnte, dass die Informationen richtig verstanden werden. Alternativ dazu ist auch das Einzelgespräch zu suchen, welches – wenn nötig – ebenfalls durch Personen zur Übersetzung unterstützt werden kann.

## Fazit

Patentrezepte für den Umgang mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gibt es ebenso wenig wie für den mit Menschen aus der Aufnahmegesellschaft. Interkulturelle Kompetenz ist als Erweiterung sozialer Kompetenzen zu verstehen. In Kap. 6 wird die Aneignung von interkultureller Kompetenz und deren Inhalt ausführlicher beschrieben.

## 5 Interkulturelle Bildungsarbeit

In Kap. 4 wurde bereits näher erörtert, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oft eine besondere Familienkultur mitbringen und durch eine kulturspezifische Art der Erziehung geprägt sind. Ihre Lebensumstände können durch soziale Benachteiligung beeinflusst sein.

Bei der Gestaltung interkultureller Bildungsarbeit ist es wichtig, die besonderen Lebenssituationen und Bedarfslagen von Migranten in den Angeboten und Strukturen zu berücksichtigen. Dabei gilt es, die Familien ohne Zuwanderungsgeschichte nicht aus den Augen zu verlieren, denn auch sie sollen mit der Bildungsarbeit erreicht und eingebunden werden. Und so liegt ein Nebeneffekt der interkulturellen Öffnung darin, dass z.B. auch bildungsferne Familien der Aufnahmegesellschaft das Angebot einer interkulturell ausgerichteten Einrichtung stärker annehmen (vgl. BMFSFJ 2008: 24).

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie interkulturelle Bildungsarbeit gestaltet werden kann, um Migranten besser zu erreichen.

Der erste Schritt zu einer interkulturellen Bildungsarbeit in einer Einrichtung ist die Überprüfung der eigenen Angebote und Strukturen. Dazu sollten u.a. folgende Fragen geklärt werden:

- Gibt es Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Einrichtung und sprechen die vorhandenen Angebote Migranten überhaupt an?
- Werden die Angebote von Migranten genauso gut an- bzw. wahrgenommen wie von Menschen aus der Aufnahmegesellschaft, und wenn nicht, was hält Menschen mit Migrationshintergrund fern?

Zentral ist in diesem Zusammenhang die Frage nach möglichen Zugangsbarrieren, die Migranten von der Nutzung der Angebote abhält.

Zu diesen gehören u.a. mangelnde Deutschkenntnisse bzw. die Unsicherheit, sich in der deutschen Sprache ggf. nicht ausreichend gut mitteilen oder verständigen zu können.

Auch können fehlende Informationen zu Angeboten und Strukturen bis hin zu mangelndem Vertrauen Gründe für entsprechende Zurückhaltung sein. Vorurteile auf beiden Seiten und nicht zuletzt eine tief sitzende Angst vor Behörden und Institutionen spielen eine entscheidende Rolle. Erfahrungen aus den Herkunftsländern werden allzu oft auf die deutschen Systeme übertragen und somit auch auf die Institution „Kindertageseinrichtung“ und die dort geleistete Arbeit.

Finden die hier zusammengetragenen Denkanstöße zu möglichen Zugangsbarrieren keine oder nur wenig Beachtung, wird die eigentliche Zielgruppe nicht oder nur schwer erreicht.

Der zweite Schritt besteht darin, die gewonnenen Erkenntnisse auf konkrete Maßnahmen zu übertragen, z.B. auf die Realisierung von Modellprojekten, vor allem aber auf die Umsetzung langfristiger Konzepte. Davon profitieren beide Seiten. Menschen mit Migrationshintergrund gewinnen neue Angebote auf ihrem Weg in die Integration und Einrichtungen gewinnen neue Kunden. Dies ist nicht zuletzt auch wichtig, um zukunfts- und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Wie bereits thematisiert, sind Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in jener Bevölkerungsgruppe

überrepräsentiert, die sich durch eine schlechte sozioökonomische Lage auszeichnet. Angebote, die gezielt Rücksicht auf derartige, persönliche Umstände der Migranten nehmen, nennt man „niedrigschwellige Angebote“. Diese können dafür sorgen, dass die Hemmungen für eine Teilnahme reduziert werden und dass viele Menschen den Weg in die entsprechende Einrichtung finden. Niedrigschwellige Angebote sind geprägt durch:

- eine kostenlose oder kostengünstige Teilnahme,
- die Durchführung an einem neutralen und bekannten Ort im Viertel/Sozialraum,
- den Einsatz von Fachkräften, die die Sprache der Zielgruppe sprechen und ggf. bereits das Vertrauen von Menschen aus der Zielgruppe besitzen,
- Veranstaltungsräume mit einer Ausstattung von Symbolen, Fotos und Gegenständen aus verschiedenen Herkunftskulturen, um eine offene Atmosphäre zu vermitteln,
- eine ggf. nach Geschlechtern getrennte Ausrichtung,
- die Mitbestimmung und Mitwirkung an Inhalten und der Ausrichtung der Treffen seitens der Zielgruppe,
- ein Angebot von Speisen und Getränken, die ggf. von den Besuchern mitgebracht werden,
- eine Gestaltung als lose, unverbindliche Treffen, die je nach Bedürfnis und Interesse besucht werden können. (vgl. MGFFI 2008: 41)

Für die Gestaltung der interkulturellen Bildungsarbeit ist es sinnvoll, die Mitarbeiter in den interkulturellen Öffnungsprozess einzubeziehen und sie auf einen interkulturellen Arbeitsalltag vorzubereiten. Fortbildungen z.B. in interkultureller Kompetenz spielen hier eine zentrale Rolle. Interkulturelle Kompetenz-Trainings setzen sich sowohl mit Selbst- und Fremdkompetenz auseinander, als auch mit Themen wie Stereotypisierungen und Vorurteilen. Weitere inhaltliche Details zu diesen Trainings können Kap. 6 entnommen werden.

### Gewinnung von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern

Ebenso wichtig wie Fortbildungen zum Thema interkultureller Kompetenz ist es, Migranten als haupt- oder auch als ehrenamtliche Mitarbeiter zu gewinnen und sie als Kursleiter und Ausbilder zu qualifizieren. Die Einstellung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte erleichtert häufig die Zielgruppenansprache, da Eltern, die Sprachprobleme haben oder bei denen Sprachbarrieren bestehen, ggf. in ihrer Muttersprache angesprochen werden können. Unter Umständen besitzen diese Mitarbeiter bereits das Vertrauen von Menschen aus der Zielgruppe und haben Kenntnisse über die kulturellen Hintergründe.

Wie aber gewinnt man Eltern mit Migrationshintergrund für die (ehrenamtliche) Mitwirkung oder die Leitung von Projekten in Kindertageseinrichtungen, beispielsweise für die Durchführung eines Kochkurses?

Die direkte und persönliche Ansprache ist für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte viel wichtiger als Einladungen oder Aufrufe in gedruckter Form. Dabei ist eine Anfrage unter vier Augen grundsätzlich wirksamer als die in einer Gruppe. Solche Ansprachen können z.B. bei Informationsveranstaltungen, Elternabenden, Sprachkursen oder Stadtteilsten erfolgen.

Für die Gestaltung einer erfolgreichen interkulturellen Bildungsarbeit kann die Kooperation bzw. Vernetzung mit Migrantenorganisationen eine wichtige Rolle spielen. Migrantenorganisationen (wie türkische Kulturvereine oder spanische Elternvereine) können mögliche Multiplikatoren für die Ansprache neuer Kunden oder Mitglieder sein und sich auch an der Entwicklung neuer Projekte beteiligen.

Von herausragender Bedeutung für die interkulturelle Bildungsarbeit ist die mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit. Man erreicht durch sie nicht nur eine erweiterte Verständigungsmöglichkeit, sondern signalisiert zugleich auch Sprachrespekt. Erhalten Eltern hingegen allein Informationen und Texte in ihrer Muttersprache, können jene Eltern gekränkt sein, die gut Deutsch schreiben, lesen und sprechen können.

Neben der Informationsweitergabe über Printmedien bleiben die persönliche Ansprache und die Mund-Propaganda zentral.

Weitere Hinweise finden sich in Kap. 8 „Interne und externe Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit“.

### Muttersprache – Zweitsprache – Mehrsprachigkeit

In Kindertageseinrichtungen und Familienzentren gehört Mehrsprachigkeit schon seit langem zum Alltag. Und immer wieder wird dabei die Rolle der Muttersprache beim Erlernen der deutschen Sprache thematisiert und diskutiert: „Sollen Kinder mit Zuwanderungsgeschichte nur Deutsch lernen, oder erst ihre Muttersprache, um dann auf der Basis der so erlernten Sprachstrukturen und Spracherwerbsstrategien die Zweitsprache Deutsch zu lernen?“ (PARITÄTISCHES BILDUNGSWERK 2007: 71)

Tatsache ist, dass es einem Kind nicht schadet, frühzeitig zwei oder mehrere Sprache zu lernen.

Kindern werden beim Sprachenlernen keine Fähigkeiten abverlangt, über die sie nicht sowieso schon verfügen. Sie entschlüsseln auch in der Muttersprache täglich neue Wörter und Sätze. Entscheidend für den Erfolg sind die Quantität und die Qualität des Inputs. Die Erziehung und Ansprache eines Kindes im Elternhaus sollte idealerweise in der Muttersprache der Eltern erfolgen, denn nur so können diese ihr gesamtes Spektrum an Gedanken, Emotionen und Wissen an das Kind weitergeben.

Parallel dazu sollte möglichst früh sichergestellt werden, dass das Kind in eine deutschsprachige Umgebung hineinwächst, was u.a. durch den Besuch einer Kindertageseinrichtung erfolgen kann. Hier erlernt das Kind die deutsche Sprache im Kontext seiner eigenen Handlungen und der anderer. Zur weiteren Sprachförderung, unabhängig von der Bildungseinrichtung, sind Kontakte zu deutschsprachigen Gleichaltrigen in der Freizeit ein wichtiges Instrument.

Bei gezielten Sprachförderkonzepten zum Erlernen der deutschen Sprache kann partiell auch die Muttersprache der Kinder didaktisch sinnvoll eingebunden werden. Dadurch werden die Kinder zu Experten und ihre Sprache wird als wichtiger Teil ihrer Persönlichkeit wertgeschätzt. Diese Wertschätzung der Muttersprache ist auch eines der Ziele des Rucksackprojekts, das noch erläutert werden wird.

### Dolmetscher

Um eine adäquate Interaktion sicherzustellen, muss eine über nonverbale Kommunikation beim Erstkontakt und Kommunikationsformen mit migrationsspezifischen Medien (Bilder, Piktogramme, Videos

usw.) hinausgehende Form der Kommunikation gefunden werden. Für Eltern, die nicht oder nicht differenziert deutsch sprechen, bedarf es zur angemessenen und sachgerechten Kommunikation somit dolmetschender Personen.

Bei deren Einsatz sind folgende Hinweise zu beachten, damit die Übersetzungen auch als professionelles interkulturelles Übersetzen verstanden werden können:

- Eine unreflektierte Übertragung der Übersetzerrolle auf Geschwisterkinder im Elterngespräch kann zu Problemen führen, da die Kinder dabei in unangemessene, nicht altersgerechte Situationen und Rollen gedrängt werden können.
- Die Objektivität einer Übersetzung kann allgemein auf Grund der Betroffenheit oder Befangenheit eines Dolmetschers gefährdet sein.
- Die Akzeptanz der dolmetschenden Person sollte von Seiten der Eltern sichergestellt sein.

Staatlich geprüfte Dolmetscher können von Kindertageseinrichtungen meist nicht bezahlt werden. Deshalb sollten sprachlich unterstützende Personen über ehrenamtliches Engagement gewonnen werden. Diese sind z.B. über:

- die Eltern der Kindertageseinrichtung selbst oder aus der Nachbarschaft,
- regionale Arbeitsstellen,
- Integrationsräte,
- Migrantenorganisationen,
- Wohlfahrtsverbände,
- Schulämter,
- muttersprachliches Personal

zu finden. In Kap. 7 wird die Bedeutung von Vernetzung und Kooperation näher erläutert.

### **Welche Bildungsangebote gibt es?**

Im diesem Teil des Kapitels werden Bildungsangebote und Erfahrungsberichte aus diversen Kindertageseinrichtungen und Familienzentren des DRK in Westfalen-Lippe sowie weitere Angebote beschrieben.

---

**Ortsverein Greven e.V.**

Kita „Mit Herz und Hand“  
Clara-Schründer-Str. 42  
48268 Greven  
Telefon: 0257 952520

Ansprechpartner:  
Annegret Kröger-Stolze,  
Susanne Bober  
E-Mail: drk-kindertg@versanet.de



---

## Erfahrungsbericht

### Rucksack-Projekt

Das Prinzip von „Rucksack“ ist die Sprachförderung und Elternbildung auf der Grundlage von interkultureller Erziehung. Die Förderung ist mehrdimensional und systemisch.

Gefördert werden die Mehrsprachigkeit, die Elternerziehungskompetenz und die Stärkung des Selbstwertgefühls der Eltern aus Zuwanderfamilien.

Die Materialien des Rucksackprogramms sind keine Arbeitsmaterialien für Erzieher, sondern Elternbildungsmaterialien, die für die Eltern-Kind-Aktivität genutzt werden sollen. Die Kindertagesstätte ist verpflichtet, das Programm mit ihrem Konzept der Zweisprachenvermittlung zu koordinieren und im Konzept zu verankern. Darüber hinaus muss ein Sprachförderkonzept erstellt werden. Das Projekt Rucksack ist zweigleisig angelegt. Die Eltern fördern die Erstsprache, z.B. Türkisch zu Hause, die Kita fördert die Zweitsprache Deutsch in der Einrichtung.

Bei unserer Rucksackgruppe handelt es sich um eine heterogene Elterngruppe aus verschiedenen Nationalitäten, dementsprechend werden die Treffen durch die zweisprachige Elternbegleiterin in Deutsch durchgeführt. Unterstützt wird die Arbeit durch die Sprachfördergruppen in der Kita, die die Zweitsprache Deutsch speziell aufbaut. Es finden regelmäßige Absprachen mit den Fachkräften der Kita in Bezug auf Sprachförderung statt und die bearbeiteten Themen werden aufeinander abgestimmt. Das Material, das thematisch in der Rucksackgruppe besprochen wird, händigt die Elternbegleiterin anschließend an das Fachpersonal aus, damit es dieses in den Fördergruppen mit den Kindern auf Deutsch nutzen kann.

Generell ist festzuhalten, dass die Rucksackgruppe nach anfänglichen Schwierigkeiten von vielen Eltern angenommen wurde und wir durch unsere Arbeit Kinder aus Zuwanderungsfamilien stärken und unterstützen konnten. Die Ergebnisse der Rucksackgruppe spiegeln wider, dass die Sprachkompetenz der Rucksackkinder durch die Zusammenarbeit mit der Kita deutlich verbessert wurde. Sehr positiv ist auch der Aspekt, dass die Kontakte der Mütter untereinander sowie zum Fachpersonal der Kita offener und intensiver geworden sind. Die Kindergartenarbeit wurde für die Eltern aus Zuwandererfamilien transparenter und die Zusammenarbeit wurde so intensiviert.

#### **Die wichtigsten Ergebnisse sind:**

- Die Elternbegleiterin, die die „Rucksack Elterngruppe“ in der Kita leitet, stellte im Jahre 2007 auf einem Elternabend das Rucksackprinzip vor und weckte großes Interesse bei den neuen Eltern. Darü-

ber hinaus sorgte die Rucksackgruppe durch intensive Pressearbeit dafür, dass das Prinzip Rucksack in der Region bekannt wurde.

Die Sprachkompetenz sowohl in der Mutter- als auch in der Zweitsprache Deutsch ist deutlich besser geworden. Ursache hierfür sind die regelmäßigen Treffen einmal wöchentlich in der Kita, bei denen die Materialien gemeinsam erarbeitet wurden. Die Teilnahme war immer rege.

- Das Verhältnis zwischen Müttern und Erziehern veränderte sich dahingehend, dass die Mehrzahl der Mütter selbstbewusster auftritt und sie sich nun trauen, in der Rucksackgruppe ihre Meinung zur pädagogischen Arbeit zu äußern. Hierdurch erreichten wir eine positive Auseinandersetzung zwischen den Eltern und dem Fachpersonal, auch mit der Folge, dass ein besseres Verständnis auf beiden Seiten entstand. Insgesamt ist die Kindergartenarbeit für die Eltern aus Zuwandererfamilien transparenter geworden.
- Die Mutter-Kind-Beziehungen entwickelten sich ebenso positiv, da die am Projekt teilnehmenden Mütter sich häufiger mit der Bedeutung der Sprache auseinandersetzten und so das Sprechen in Alltagssituationen einen höheren Stellenwert bekam. Den Eltern wurde die Notwendigkeit der frühen Förderung bewusster. Außerdem wurde bei vielen Müttern Interesse für das Erweitern der eigenen Deutschkenntnisse geweckt.
- Aus der Rucksackgruppe heraus entstand eine rege Beteiligung bei den Veranstaltungen der Kita. Jedes Jahr finden in der Kita ein Zuckerfest und auch ein russisches Frühlingfest statt, an dem fast alle Eltern der Kita und sogar Großeltern teilnehmen. Die Rucksackgruppe unterstützte den Förderverein der Einrichtung bei Veranstaltungen. Ein regelmäßiges Frühstück fand ebenso statt.
- Die Elternbegleiterin und die Rucksackgruppe fertigten Beschriftungen in der Einrichtung in verschiedenen Sprachen an und übersetzten Formulare der Einrichtung. Des Weiteren begleitete die Elternbegleiterin die Eltern aus Zuwanderungsfamilien zu Behörden, Therapeuten usw. und arbeitete als Übersetzerin.
- Aus der Elternbildungsarbeit sind neue Aktivitäten mit Eltern und Müttern entstanden, z.B. „Vorlesepaten“.
- Mitarbeiterinnen der Einrichtungen nehmen mehr an Fort- und Weiterbildungen zum Spracherwerb und zur interkulturellen Pädagogik teil.
- Am 3. Juni 2009 erhielt die DRK-Kita Greven, ebenso wie der Träger der Einrichtung, in Düsseldorf durch Minister Laschet die Zertifizierung „Rucksack- Kita.“ Bundesweit sind wir die erste DRK-Kindertagesstätte mit diesem Zertifikat. Insgesamt wurden 26 Einrichtungen in Deutschland zertifiziert.

---

**Kreisverband Hamm e.V.**

Kita „Schatzkiste“  
Herringer Heide 19  
59077 Hamm  
Telefon: 02381 464223

Ansprechpartner:  
Kirsten Figge,  
E-Mail:  
kita-schatzkiste@helimail.de



---

## Erfahrungsbericht

### **Familie – Migration – Baby (Fa-Mi-Baby): „Mein Baby wächst gesund auf“**

Durch das Gesundheitsamt Hamm wurden Frauen mit Migrationshintergrund zur Leitung von Mutter-Kind-Gruppen geschult. Die Kursabende beinhalteten:

- Einführung, Kennenlernen, Aufbau und Leitung einer Mutter-Kind-Gruppe
- Geburtsvorbereitung; Schwangerschaftsvor- und nachsorge; Empfängnisverhütung
- Kinderkrankheiten und Früherkennungsuntersuchungen
- Pflege und Ernährung von Säuglingen
- Seelische Entwicklung und psychische Auffälligkeiten
- Kindersicherheit und Unfallverhütung
- Sprachentwicklung und -förderung
- Hilfesystem für Familien/Erziehung in Hamm

In unserer Einrichtung wurden ein marokkanischer und ein türkischer Fa-Mi-Baby-Kurs von ausgebildeten Kursleiterinnen durchgeführt, der vom Gesundheitsamt Hamm gefördert wurde. Wir stellten den Raum und verschiedene Spielmaterialien für unter dreijährige Kinder zur Verfügung.

Dieser Kurs ist ein niederschwelliges Angebot an Eltern, das ihnen hilft, Berührungsängste abzubauen und sie in Erziehungsfragen stärkt und unterstützt. Da die Gruppe muttersprachlich bzw. zweisprachig durchgeführt wird, erhalten die Eltern zusätzliche Sicherheit. Zudem wird besprochen, wie einzelne Spielmaterialien auf Deutsch genannt werden und welche Bedeutung sie für die Entwicklung des Kindes haben. Viele der Eltern haben ab Sommer einen Platz in unserer Einrichtung für ihre Kinder in Anspruch genommen, da sie den Wert der frühen Förderung erkannt haben und die Einrichtung vorab kennenlernen konnten. Auch wir als Einrichtung hatten die Eltern als direkten Ansprechpartner vor Ort und konnten die Leitung der Mutter-Kind-Gruppe als Mittlerin einsetzen. Die Mütter waren begeistert vom Angebot und haben dies gerne in Anspruch genommen. Zum Abschluss wurde ein gemeinsames Frühstück von allen Beteiligten gestaltet. Weitere Kurse finden ab Oktober, nach der Fastenzeit, wieder statt.

**Weitere Informationen:** [www.hamm.de/migration\\_11067.html](http://www.hamm.de/migration_11067.html),  
[www.infodienst.bzga.de/bot\\_teaserext4.18\\_idx-1568.html](http://www.infodienst.bzga.de/bot_teaserext4.18_idx-1568.html)

**Kreisverband Hamm e.V.**

Kita „Schatzkiste“  
Herringer Heide 19  
59077 Hamm  
Telefon: 02381 464223

Kontakt:  
Kirsten Figge  
E-Mail:  
kita-schatzkiste@helimail.de



## Erfahrungsbericht

### Mein Kind wird fit – ich mach mit

Wichtiges Wissen über Erziehung und Förderung von Kindern an zugewanderte Eltern herantragen, auch wenn diese kaum Kontakt zur deutschen Sprache haben – das war die Aufgabe, der sich die Stadtteilbüros Hamm-Norden und Hamm-Westen gestellt haben.

Im Rahmen des Projektes „Mein Kind wird fit – ich mach mit“ entwickelten die Stadtteilbüros gemeinsam mit der Elternschule Hamm und weiteren Kooperationspartnern ein neues Konzept zur Schulung von Ehrenamtlichen. (l.boelcke@stadtteilbuero-hamm-norden.de)

Mütter und Väter mit Migrationshintergrund geben als Multiplikatoren ihr erworbenes Wissen in ihrer Muttersprache an kleine Elterngruppen weiter. Damit eröffnen sie diesen gleichzeitig einen niederschweligen Zugang zu Erziehungs- und Bildungseinrichtungen.

Die MultiplikatorInnen bieten stadtweit Kurse zu folgenden Themen mit praktischen Gruppenangeboten, Ausflügen oder Vorträgen an:

- Entwicklungsstufen von Kindern
- Fördermöglichkeiten für Kinder im Vorschulalter/Grundschulalter
- Kindergesundheit und Sicherheit im Haushalt
- Anleitende Erziehung
- Unterschiedliche Erziehungsmethoden
- Umgang mit Medien
- Sprachförderung
- Spielen auf Spielplätzen
- Erlebniswelt Natur, Fördermöglichkeiten durch Ausflüge
- Gestaltung von Kinderfesten
- Informationen zu Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen
- Gesetze und ihre Bedeutung für die kindliche Entwicklung
- Das deutsche Schulsystem
- Besuche von Bildungseinrichtungen wie Bücherei oder Museum

Eine der Multiplikatorinnen, eine Mutter aus der unmittelbaren Nachbarschaft, hat den Kurs in unserer Einrichtung mit viel Erfolg durchgeführt. Wir als Einrichtung hatten dabei die Aufgabe, einen Raum zur Verfügung zu stellen und Mütter für den Kurs zu gewinnen. Dies war aber kaum nötig, da die Multiplikatorin selbst in der Nachbarschaft Werbung für ihren Kurs gemacht hatte und dies schnell von den

Müttern weitergetragen wurde. Der Kurs fand mit 15 Müttern aus unserer Einrichtung statt und wurde sehr positiv aufgenommen. Der Zusammenhalt unter den Eltern sowie die Zusammenarbeit zwischen Eltern und Kita wurden verbessert. So konnten wir uns bei Problemen an die Eltern aus dem Kurs wenden und Missverständnisse vermeiden. Ein weiterer Kurs ist in Planung.

Aussage einer Mutter: „Ich war begeistert von Ihrem Wissen über Kindererziehung und wie Sie alles vermittelt haben. Und nach den Ferien möchte ich ganz gerne wieder teilnehmen. Ich bedanke mich bei Ihnen. Ich wünschte, wir hätten mehr Zeit. Danke schön.“

**DRK SAB Borken gGmbH**

Kita "Stöberland"  
 Knufstraße 2  
 46397 Bocholt  
 Telefon: 02871 186665

Ansprechpartner:  
 Udo Kreyerhoff  
 E-Mail:  
 kita-stoeberland@kv-borken.drk.de



## Erfahrungsbericht

### „Menschenkicker“

Der „Menschenkicker“ ist die lebensgroße Version des Tischkickers. Die sonst an den Stangen befestigten kleinen Spielfiguren sind in diesem Fall echte Menschen, die sich an einer ihnen zugeteilten festen Position an den Stangen festhalten und so in zwei Teams gegeneinander Fußball spielen. Das Spiel besteht aus einem Holzgerüst aus sechs einzelnen Elementen. Die vier Seitenteile haben eine Länge von je 3,50 m und sind ca. 1 m hoch. Ein Seitenteil hat eine Tür für „kleine“ Mitspieler. Die beiden Seitenteile mit den Toren haben je eine Länge von 4 m und sind auch 1 m hoch. Zusammengesteckt und mit je zwei Schlossschrauben miteinander verschraubt, entsteht eine „Spielfläche“ von 7 x 4 m. Der Aufbau dauert mit zwei (kräftigen) Leuten ca. eine Stunde.

Zum ersten Mal haben wir den „Menschenkicker“ zur Fußball-EM 2008 aufgebaut. Zufällig an dem Tag, an dem abends die Türkei im Halbfinale gegen Deutschland gespielt hat. D.h. alle waren total im Fußballfieber und die Stimmung war den ganzen Tag über fantastisch. Aufgebaut haben wir den Kicker für die Kinder, als „unseren Beitrag“ zur EM. Als die Kinder abgeholt wurden bzw. nachmittags wieder in die Einrichtung gekommen sind, wollten die Eltern unbedingt einmal mitspielen bzw. haben die Kinder es sich gewünscht.

Aus dieser Erfahrung heraus haben wir den „Menschenkicker“ vier Wochen nach Beginn des Kindergartenjahres 2008/09 wieder aufgebaut, um den (neuen) Eltern die Möglichkeit zu geben, sich gegenseitig kennen zu lernen. Für die Kinder haben wir zusätzlich eine Hüpfburg und so genannte „Selbstläuferspiele“ (Fang die Maus, Vier gewinnt, Eisstock-Schießen) angeboten. Für die allgemeine Verpflegung haben die Eltern Salate mitgebracht. Der Kindergarten hat den Grillstand vorbereitet und Würstchen und Getränke eingekauft. Würstchen und Getränke wurden für je 0,50 € (Bier 1,00 €) verkauft. Der Menschenkicker wurde morgens aufgebaut, damit die Kinder während der Freispielzeit im Kicker Fußball spielen können. Nachmittags ab 15:00 Uhr waren die Familien eingeladen. Gedacht war für jedes Spiel (ca. 10 Min.) an eine lockere, spontane Mannschaftsbildung, bestehend aus Kindern und Eltern. Bereits beim dritten Spiel „spielten“ nur noch die Eltern – das ganze Holzgestell, der Menschenkicker, wackelte.

Gespielt wird mit einem Torwart, drei Mittelfeldspielern und zwei Stürmern pro Mannschaft. Wir haben keine Ergebnisse notiert oder eine Tabelle aufgestellt, es ging „nur“ um das gegenseitige Kennenlernen – und das hat super geklappt.

Aufgrund der guten Erfahrungen mit dem „Menschenkicker“ werden wir diesen wohl noch öfters aufbauen, wobei dann auch ein Turnier mit Tabellen und Ergebnissen vorstellbar ist.

**Der „Menschenkicker“ kann von verschiedenen Anbietern gemietet werden. Diese finden Sie z.B. im Internet mit Hilfe einer Suchmaschine.**

---

**Kreisverband Hamm e.V.**

Kita „Schatzkiste“  
Herringer Heide 19  
59077 Hamm  
Telefon: 02381 464223

Kontakt:  
Kirsten Figge  
E-Mail:  
kita-schatzkiste@helimail.de



---

## Erfahrungsbericht

### Zuckerfest

Das Zuckerfest (auch Fest des Fastenbrechens oder Ramadan-Fest genannt) zelebriert den Abschluss des Fastenmonats Ramadan und somit der Fastenzeit. Es ist eines der Hauptfeste im Islam. Die Bezeichnung Zuckerfest bezieht sich auf die während des Festes vorwiegend verzehrten süßen Speisen. Das jährliche Feiern des Zuckerfestes ist in unserer konzeptionellen Arbeit mit den Kindern und Eltern fest verankert. Wir haben in unserer Einrichtung bereits verschiedene Möglichkeiten der gemeinsamen Feiern ausprobiert. Vor drei Jahren haben wir eine für alle zufriedenstellende Variante gefunden, die jedes Jahr immer mehr Besucher in die Einrichtung lockt. In diesem Jahr waren wir insgesamt 120 Personen.

#### **Voraussetzungen:**

- Es werden engagierte Eltern benötigt, die gerne gemeinsam kochen und backen, um anschließend in gemütlicher Runde ihre Köstlichkeiten mit anderen zu teilen.

#### **Durchführung:**

- In unserer Einrichtung haben wir vier unterschiedliche Gruppen. Jede Gruppe überlegt sich gemeinsam mit den Eltern ein oder zwei traditionelle Gerichte, die sie für alle Kinder und Eltern an diesem Tag kochen oder backen möchten. Eine Mutter erklärt sich bereit, die Zutaten dafür zu besorgen. In einer Anmelde-Liste können die Eltern zudem noch eintragen, ob sie von zu Hause etwas mitbringen möchten. An einem Freitag nach dem eigentlichen Zuckerfest geht es los. Die Eltern und Kinder treffen sich in ihren Gruppen und bereiten gemeinsam die geplanten Gerichte vor. Anschließend treffen sich alle und richten ein köstliches Buffet her, zu dem alle Mitwirkenden eingeladen sind.

#### **Unsere Erfahrungen:**

- Die türkischen, marokkanischen und bosnischen Eltern sind begeistert und zeigen gerne, was sie können und wie ihre Gerichte gelingen. Sie geben gerne Auskunft beim Kochen und Backen und kommen so miteinander ins Gespräch. Rezepte werden ausgetauscht und es wird viel gelacht. Die Eltern haben Vertrauen zu den gekauften Lebensmitteln, da diese von ihnen aus den Geschäften ihres jeweiligen Kulturkreises besorgt werden. Untereinander werden Freundschaften geknüpft und vertieft. Zudem erfahren wir als Einrichtung mehr über traditionelle Bräuche und Gewohnheiten. Auch der Umgang mit den Kindern innerhalb der Familie wird an diesem Fest deutlich und wir gelangen zu weiteren Einblicken in die Lebensgewohnheiten der Familien. Für alle Beteiligten ist dies ein Fest, zu dem man sich zwanglos trifft und austauscht und an dem alle viel Spaß und Freude haben. In diesem Jahr wurde spontan zur Musik getanzt.

**Kreisverband Hamm e.V.**

Kita „Schatzkiste“  
 Herringer Heide 19  
 59077 Hamm  
 Telefon: 02381 464223

Kontakt:  
 Kirsten Figge  
 E-Mail:  
 kita-schatzkiste@helimail.de



# Erfahrungsbericht

## FuN-Kurs

FuN ist die Abkürzung von Familie und Nachbarschaft. Fun bedeutet im Englischen aber auch Spaß. Beides ist richtig und wichtig für Familien. Das Familienprogramm FuN soll Eltern und Kindern Spaß machen und sie unterstützen. Entwickelt wurde das Familienprogramm von praepaed, Institut für präventive Pädagogik, Münster ([www.praepaed.de](http://www.praepaed.de)). Eine berufsbegleitende Qualifizierung zu einem FuN-Teamer berechtigt zur weiteren Durchführung des FuN-Programms in Kooperation mit anderen ausgebildeten FuN-TeamerInnen. Die Qualifizierung findet an vier Tagen und einem zusätzlichen Auswertungstag statt. Mindestens zwei FuN-TeamerInnen sind nötig, eine interne und eine externe Kraft. Zudem werden die TeamerInnen bei ihrem ersten FuN-Kurs von praepaed begleitet und unterstützt. FuN ist ein Programm, mit dem sowohl so genannte bildungsfremde und sozial benachteiligte Familien als auch Familien mit Migrationshintergrund erreicht werden können.

### Ziele von FuN sind

- Eltern in ihrer Erziehungskompetenz stärken und unterstützen
- Selbstvertrauen aller Familienmitglieder stärken
- Verbesserung der Verständigung innerhalb der Familie
- Zusammenarbeit zwischen Eltern und Kita fördern
- Minderung von Familienstress
- Stärkung des Zusammenhalts innerhalb der Familie und mit anderen Familien
- Aufbau neuer Kontakte im Stadtteil

Über eine Dauer von 8 Wochen, jeweils drei Stunden pro Woche, setzt sich das FuN-Programm aus einer bunten Mischung von Programmelementen zusammen:

- Begrüßung und Anfangsrunde mit Spiel oder Lied
- Kooperationsspiel
- Kommunikationsspiel
- Gemeinsames Essen
- Spiel zu zweit
- Elternzeit/ Kinderzeit
- Spiel zu zweit
- Überraschungsspiel
- Abschlusskreis

Jede Familie sitzt dabei an ihrem „Familientisch“. Die TeamerInnen erklären den Eltern die Spiele und Übungen, die Eltern wiederum geben es dann an die „Familientliche“ weiter. Alle Spiele und Übungen sind sehr einfach und somit auch für Familien mit geringen Deutschkenntnissen verständlich sowie ohne Spielerfahrungen durchführbar. Die TeamerInnen unterstützen die Eltern durch aktives Coaching. Dabei erfahren die Eltern positive Rückmeldungen auf ihr konkretes Verhalten oder kurze Hinweise auf andere Ideen und Wege. Sie erleben somit im Rahmen des Programmes verschiedene Situationen und Strukturen für einen positiven Umgang mit ihren Kindern. In den Zweiergesprächen und in der Elternrunde wird die eigene Lernerfahrung reflektiert. Dies kann bewusst für die Gestaltung des Familienlebens genutzt werden.

Von Mai bis Juli 2009 fand in unserer Einrichtung das erste Mal ein FuN-Kurs statt. In einem Anwerbegespräch wurden die Eltern über den Inhalt und die Vorgehensweise des Kurses informiert. Einige waren zunächst ein wenig verhalten, nahmen dann aber gerne teil.

In dem Kurs waren vier Kulturkreise vertreten. Dies wirkte sich sehr belebend aus, insbesondere in dem Programmelement „Elternzeit“ und den gemeinsamen Mahlzeiten. Die Eltern erfuhren viel voneinander, den Umgang mit anderen Kulturen und lernten somit andere Lebensgewohnheiten zu schätzen.

Bei den Spieleinheiten (Kommunikations- und Kooperationsspiel) konnten wir feststellen, dass diese Situationen für manche Familien etwas Ungewöhnliches waren. Sie taten sich schwer im alleinigen Umgang mit ihren Kindern und benötigten viel Unterstützung und Coaching unsererseits. Meine Kollegin und ich wendeten uns immer an die Eltern, um sie in ihrem eigenen Erziehungsverhalten zu stärken und ihnen dabei positive Rückmeldungen zu geben. Zudem bekamen sie kurze Hinweise auf mögliche neue Ideen sowie stets Verständnis für schwierige Situationen. Die Eltern wurden unablässig bestärkt in ihrem Verhalten, so dass sie neuen Mut fassten und auch mal andere Wege ausprobierten. Sicherlich war dies für sie zunächst ungewöhnlich, da Eltern selten Anerkennung erhalten. Infolgedessen wurde es nach einer kurzen Gewöhnungszeit dankbar von ihnen angenommen.

In dem Programmelement „Elternzeit“ konnten viele Dinge aufgegriffen und sich in Ruhe mit allen Eltern unterhalten werden. Viele hatten dabei gute Ideen, wenn es um Erziehungsprobleme ging und unterstützten sich so gegenseitig. Die gegenseitige Wertschätzung war dabei sehr wichtig und es gab keinerlei Vorwürfe oder Ähnliches. Selbst Eltern, die zunächst Schwierigkeiten hatten, sich zu öffnen, nahmen immer aktiver teil.

Für die gemeinsame Mahlzeit an den Familientischen wurde abwechselnd von einer Familie für alle anderen gekocht. Es war jedes Mal ein abwechslungsreiches Essen, die Kinder und Eltern waren sichtbar stolz und zufrieden. Später unterhielt man sich über Rezepte, kulturelle Gegebenheiten oder Termine für ein gemeinsames Essengehen.

Abschließend lässt sich feststellen, dass FuN ein sehr wirkungsvolles niedrigschwelliges Angebot ist. Alle Familien gingen immer gut gelaunt und beschwingt hinaus. Beim letzten Treffen wollten alle noch einmal einen Kurs mitmachen, da sie selbst sowie gemeinsam mit ihren Kindern und den anderen Familien viel „Fun“ hatten. Uns Teamern hat dieser Kurs auch viel Freude bereitet, da deutlich eine positive Entwicklung in den Familien bemerkbar war.

Aufgrund der positiven Resonanz läuft bereits ein zweiter FuN-Kurs und weitere werden bestimmt folgen.

## Weitere Angebote

Folgende niedrigschwellige Angebote können im Rahmen der interkulturellen Öffnung organisiert werden:

- **Internationales Spielfest** – Spiele aus unterschiedlichen Nationen werden angeboten unter dem Motto „Was und wie spielt man anderswo?“. Wünschenswert wäre es, wenn Eltern Spiele aus ihrem Herkunftsland mitbringen und diese auch selbst anbieten.
- **Interkulturelles Fest** von mehreren Einrichtungen im sozialen Umfeld organisiert und als Projekt erarbeitet mit folgenden Aktivitäten:
  - Moscheebesuch
  - Bräuche und Sitten aus anderen Ländern
  - Lieder und Tänze
  - gemeinsamer Abschluss
- **Interkulturelles Freundschaftsfest – auf kommunaler Ebene**
  - Kulturprogramme: Folklore, Oper, Musical, Rockmusik, Hip-Hop
  - Modenschau
  - Kinderprogramm
  - Infostände
  - Special Guest

Kultur- und religionspezifische Feste finden sich im **interkulturellen Kalender**. Diesen kann man im Netz herunterladen. Das Feiern von interkulturellen Festen kann dazu beitragen, andere Kulturen (besser) kennen zu lernen. Zusätzlich ist es eine Äußerung der Wertschätzung anderer Kulturen bzw. Religionen. Auf allen interkulturellen Veranstaltungen ist das Anbieten einer **internationalen Küche** nicht nur eine kulinarische, sondern auch eine atmosphärische Bereicherung. Zusätzlich gibt es verschiedene Möglichkeiten, das Thema der internationalen Küche als Angebot in der Einrichtung umzusetzen. So kann man z.B. in Zusammenarbeit mit Kindern ein internationales Kochbuch erarbeiten oder Eltern und Kinder zum gemeinsamen Kochen einladen. Ein weiteres Angebot könnte ein Kochkurs für Eltern zu dem Thema Gesunde Ernährung sein. Durch Angebote zu Themen wie Essgewohnheiten und Fasten, (Mutter-)Sprache usw. können gegenseitiger Respekt und Akzeptanz gefördert und Anlässe für ein konstruktives Miteinander geschaffen werden, um den Dialog zwischen den Kulturen zu fördern.

**Das internationale Elterncafé** bietet eine gute Möglichkeit, die Eltern besser kennen zu lernen, und könnte folgendermaßen organisiert werden:

- 1– 2 x monatlich
- Räumlichkeiten innerhalb der Einrichtung zur Verfügung stellen
- Durchführung von Eltern für Eltern
- Durchführung von Kita für Eltern
- Ziel und Zweck:
  - besseres Kennenlernen der Eltern untereinander
  - Möglichkeiten zu Gesprächen zwischen Eltern und pädagogischem Personal
  - auf Themen bezogene Treffen mit Referenten oder pädagogischem Personal
  - Nachmittage ohne Kinder und ohne pädagogischem Personal
  - Unterstützung bei Festvorbereitungen ( Bastel- und Werkarbeiten)
  - Austausch zu Erziehungsfragen
  - Hemmschwellenabbau – evtl. Begleitung von Vertrauenspersonen, um Unsicherheiten und Verständigungsschwierigkeiten entgegenzuwirken

## 6 Chancen für die Organisationsentwicklung

Die interkulturelle Öffnung einer Organisation bedeutet, diese interkulturell kompetent zu gestalten. Dies kann nur gelingen, wenn die Veränderungen unter maßgeblicher Beteiligung der Mitarbeiter in einen Organisationsentwicklungsprozess eingebunden sind.

Bestimmte Aspekte der Organisationsentwicklung – wie Monitoring (Kap. 3), Abbau der Zugangsbarrieren (Kap. 5) sowie der Aspekt der Vernetzung und Kooperation (Kap. 7) – werden in anderen Kapiteln dieser Arbeitshilfe besprochen.

In diesem Kapitel wird interkulturelle Öffnung als Organisationsentwicklungsprozess anhand des Leitbildes der Kindertageseinrichtungen betrachtet.

In einem Leitbild ist die ideale und richtungsweisende Vorstellung einer Organisation (Unternehmen, Träger, Einrichtung) beschrieben, deren Verwirklichung in der Praxis durch entsprechende Grundsätze, Methoden und Einzelziele angestrebt wird. Für Organisationen stellt das Leitbild eine handlungsleitende Orientierung dar und bildet die zentrale inhaltliche Grundlage des beruflichen Handelns<sup>3</sup>.

Das Leitbild der DRK-Kindertageseinrichtungen trägt dazu bei, die ideellen, richtungsweisenden Vorstellungen der Arbeit – abgeleitet von den Zielvorstellungen und Leistungen der Einrichtungen – näher zu definieren. Es hat für alle DRK-Kindertageseinrichtungen einen verbindlichen Charakter, dient der handlungsleitenden Orientierung und ist zentrale Grundlage der pädagogischen Arbeit.

### Das Leitbild der DRK-Kindertageseinrichtungen

„Wir sind Teil einer weltweiten Gemeinschaft von Menschen in der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung. Im Zeichen der Menschlichkeit setzen wir uns für das Leben, die Würde, die Gesundheit, das Wohlergehen und die Rechte aller Kinder und der am Entwicklungsprozess beteiligten Personen ein. Unser Handeln ist bestimmt durch die sieben Grundsätze des Roten Kreuzes.“

Dieser Auszug aus dem Leitbild der DRK-Kindertageseinrichtungen macht deutlich, dass eine glaubwürdige Umsetzung in den Einrichtungen nur erfolgen kann, wenn die interkulturelle Öffnung Einzug in die Zielvorstellungen der Handelnden hält.

Dabei bietet das übergeordnete Leitbild durchaus den Anreiz, es einrichtungsspezifisch mit konkreten realisierbaren Zielen und praktikablen Methoden zu entwickeln. Ein solches spezifisches, einrichtungsbezogenes Leitbild, das von allen Mitarbeitern erarbeitet, gestaltet und an die aktuellen Lebenssituationen angepasst wird, kann die Identifizierung mit der eigenen Einrichtung deutlich erhöhen und ein gemeinsames Selbstverständnis gewährleisten. Dieses sollte sich in der Konzeption der Einrichtung widerspiegeln.

Mit der Forderung nach interkultureller Öffnung nimmt die Organisationsentwicklung zwangsläufig Einfluss auf die mit ihr eng verzahnte Personalentwicklung.

---

<sup>3</sup>Nach Hildegard Hartmann, Organisationsberaterin H & P, Köln 2010

## Personalentwicklung

Für die Personalentwicklung, mit dem Ziel einer erfolgreichen interkulturellen Öffnung von Einrichtungen, sind Maßnahmen besonders in drei Ausrichtungen relevant:

1. Es bedarf der gezielten Förderung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeitern durch geeignete Fortbildungen.
2. Die Gewinnung und Beschäftigung von Fachpersonal mit eigener Zuwanderungsgeschichte auf Mitarbeiter- und Führungsebene haben fördernde Wirkung.
3. Die Etablierung von interkultureller Teamarbeit trägt u.a. dazu bei, ein gemeinsames Verständnis von Interkulturalität zu gewinnen und Grenzen der „Fremdheit“ zu überwinden.

## Fortbildungen in interkultureller Kompetenz

Im Organisations- und Personalentwicklungsprozess zur interkulturellen Öffnung spielt der Ausbau von Schlüsselqualifikationen der Mitarbeiter eine tragende Rolle. Aufbauend auf die Qualifikation der „Sozialen Kompetenz“ kommt der „Interkulturellen Kompetenz“ besondere Bedeutung zu.

Interkulturelle Fortbildungs- und Trainingsangebote vermitteln, abhängig vom Zeitumfang des Trainings, u.a.

- Hintergrundwissen über Herkunftsländer von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte,
- Ursachen und Folgen von Migration,
- Kenntnisse über den rechtlichen, politischen und sozialen Status von Migranten.

Interkulturelle Kompetenz-Trainings setzen sich des Weiteren auch mit eigenen, nicht hinterfragten Wahrnehmungs-, Deutungs- und Verhaltensmustern auseinander.

Es ist weder Ziel solcher Fortbildungsangebote, ein „Rundumwissen“ über andere Kulturen zu vermitteln, noch Patentrezepte im Umgang mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu liefern. Als Zielperspektive geht es vielmehr darum, Mitarbeiter anzuregen und zu befähigen, sich in Menschen anderer Herkunft hineinzusetzen, also einen Perspektivenwechsel vorzunehmen und eigene Sichtweisen zu relativieren.

## Einstellung von Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte

Im Rahmen der Gewinnung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund ist eine zielgerichtete, kultursensible Öffentlichkeitsarbeit (s. Kap. 8) sowie eine enge Zusammenarbeit mit Akteuren, die einen besonderen Zugang zur Zielgruppe haben (Migrantenorganisationen oder so genannte Schlüsselpersonen), unentbehrlich. Wie im vorherigen Kapitel bereits erörtert, können Schlüsselpersonen in einer Einrichtung besonders geeignet sein, Kontakte herzustellen, Zugänge zu schaffen und evtl. vorhandene Barrieren abzubauen.

Grundlegend gilt, die in der Einrichtung tätigen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nicht als Mitglieder einer homogenen Gruppe von Migranten zu betrachten. Eine Überbetonung und klischeehafte Generalisierung kultureller Unterschiede sollte ebenso vermieden werden wie das Ignorieren kultureller Unterschiede. Denn auch dabei wird die Individualität des Einzelnen übersehen (vgl. KULBACH 2007: 131 f.).

### Zugewanderte als Führungs- und Leitungskräfte

Weil Zuwanderer oft nicht die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt erhalten wie Menschen der Aufnahmegesellschaft, werden ihre persönlichen, fachlichen und intellektuellen Fähigkeiten weit weniger genutzt. Somit können wertvolle Qualifikationen, Begabungen, Kenntnisse und Erfahrungen ungenutzt verloren gehen.

Von Bedeutung ist dies besonders im Bereich der Führungs- und Leitungsaufgaben. Führungspersönlichkeiten mit Migrationshintergrund können als geeignete Multiplikatoren im Hinblick auf die Gewinnung neuer Kunden, Mitarbeiter und Mitglieder fungieren. Auch spielen sie darüber hinaus ggf. eine wichtige Rolle bei der Gewinnung von Förderern aus den Reihen der Bevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte. Sie können mit neuen Sichtweisen, Motivationen und Ideen den Verband in seiner Innovationskraft unterstützen und die Attraktivität der Angebote positiv beeinflussen, was nicht zuletzt auch Chancen für einen guten öffentlichen Ruf des Verbandes mit sich bringt.

### Interkulturalität im Team

Interkulturell zusammengestellte Teams zeigen nach außen, dass das Leitbild für DRK-Kindertageseinrichtungen auch tatsächlich mit Leben gefüllt wird.

Durch unterschiedliche Sichtweisen, Erfahrungen und Zugänge fördert interkulturelle Teamarbeit die Kreativität der Mitarbeiterschaft.

Gruppendynamische Prozesse bringen tendenziell eher homogene als heterogene Strukturen hervor. Um interkulturelle Teamarbeit in einer Kindertageseinrichtung voranzutreiben, sollte bei der Zusammensetzung von Teams der Einrichtung gezielt auf Vielfalt und Interkulturalität gesetzt werden.

Jede Person ist nach ihrem eigenen kulturellen Muster sozialisiert. Dieses bestimmt das zwischenmenschliche Verhalten. Wenn Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft miteinander umgehen, ist es nur selbstverständlich, dass auch Missverständnisse und Konflikte vorkommen. Wichtig ist dabei, wie man mit solchen Situationen umgeht. Hier ist eine Verankerung guter Kommunikationsstrukturen und Konfliktregelungen im Team sehr bedeutsam: Regelmäßiger Austausch, Reflexion von Sichtweisen, Bedürfnissen und Erfahrungen, u.a. in Form von Teambesprechungen, Klausurtagen und Mitarbeitergesprächen, sind wirksame Maßnahmen und Instrumente der Konfliktbearbeitung und Konfliktlösung.

## 7 Vernetzung und Kooperation

Zur Förderung der interkulturellen Öffnung können Netzwerkarbeit und Kooperationen maßgebliche Unterstützung bieten. Sie tragen dazu bei, komplexe Aufgaben zu bewältigen, Parallelstrukturen zu vermeiden, Synergien herzustellen und bei knapper werdenden finanziellen Ressourcen handlungsfähig zu bleiben.

### Was genau sind Netzwerke?

Unter Netzwerken sind Beziehungsgeflechte zu verstehen, die flexibel und bedarfsgerecht auf gemeinsame Ziele und Zwecke ausgerichtet sind. Sie arbeiten nach dem Prinzip der Freiwilligkeit in lokalen, regionalen und überregionalen Bezügen. Sie sind nicht unbedingt auf Dauer angelegt, sondern wirken, so lange sie ihrem Zweck dienen. Netzwerke haben keinen rechtlichen Rahmen, sondern basieren auf der Selbstverpflichtung der jeweiligen Akteure bzw. der hinter ihnen stehenden Organisationen.

Netzwerke können unterschiedliche Ausprägungen und Intensitäten haben. Gemeinsame Merkmale von Netzwerken sind:

- gemeinsame Ideen, Ideen zum Nutzen der Akteure
- Zusammenschluss gleichberechtigter Partner
- Das „Wir-Gefühl“ steht im Vordergrund
- keine Profilierung Einzelner
- Prinzip der Freiwilligkeit
- Netzwerke sind hierarchiefrei
- Es gibt eine Koordinatorenrolle, möglichst im Wechsel (z.B. alle 6 Monate). Der Koordinator fungiert als Kontaktperson, verschickt Einladungen, dokumentiert die Ergebnisse etc.
- möglichst geringer bürokratischer Aufwand
- regelmäßiger Austausch, z.B. in einer Lenkungsgruppe, ggf. arbeitsteilige Vorbereitung von Konzeptentwürfen in Untergruppen
- Netzwerke sind dynamisch, die Arbeitsweise sollte periodisch überprüft, ggf. bedarfsorientiert angepasst werden.
- Das Netzwerk sollte für alle von Nutzen sein!

Die Ausprägung richtet sich nach dem Zweck und kann entsprechend unterschiedlichen Steuerungs- und Regelungsbedarf haben. So können aus Bündnispartnern, Kooperationspartner bis hin zu Kooperationsverbänden erwachsen, deren Zusammenarbeit vertraglich geregelt wird. Vernetzung findet auf verschiedenen Ebenen statt:

- Trägerebene
- Ebene der haupt- und nebenamtlich Mitarbeitenden einer Organisation
- Ebene des Ehrenamts und des bürgerschaftlichen Engagements

Für die Bildung eines Bündnisses von Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen zur interkulturellen Öffnung kommen als Partner in Frage:

- Integrationsbeauftragte
- ausländische Geschäfte und Vereine
- ehrenamtliche Helferinnen und Helfer als Lotsen
- Integrationsagenturen
- Jugendmigrationsdienst
- Mehrgenerationenhäuser
- Migrantenorganisationen
- Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
- RAA (Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien)
- Volkshochschulen

In vielen Kommunen arbeiten mittlerweile **Integrationsbeauftragte**. Ein Integrationsbeauftragter ist zuständig für die Belange von Migranten und von Personen mit Migrationshintergrund und setzt sich für deren erfolgreiche Integration ein. Er kooperiert mit Migrantenorganisationen und dem Ausländerbeirat/Integrationsrat bzw. -ausschuss. In manchen Fällen trägt der Integrationsbeauftragte das Amt des Vorsitzes im Integrationsrat. Als Leitung von Arbeitskreisen der Migrationsarbeit ist er erster Ansprechpartner in Migrationsfragen auf kommunaler Ebene und Vermittler zwischen den verschiedenen Akteuren in der Migrationsarbeit. Das Einbringen von Anliegen in entsprechende Gremien gehört ebenfalls zu seinem Tätigkeitsbereich. Migrationsbeauftragte kennen auch die Ausrichtung der religiösen Gemeinschaften oder politisch beeinflusster Migrantenorganisationen, so dass ihre Einschätzungen eine wertvolle Orientierungshilfe sein kann.

**Migrantenorganisationen** sind für die interkulturelle Öffnung ein wichtiger Vernetzungspartner. Sie sind nicht nur mögliche Multiplikatoren für die Ansprache neuer Kunden und Mitglieder, sondern können sich auch an der Entwicklung neuer Projekte beteiligen. Kooperationen mit Migrantenorganisationen entstehen oft durch persönliche Ansprache und informelle Netzwerke.

Die **Integrationsagenturen**, die **Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer** (MBE) und der **Jugendmigrationsdienst** (JMD) können u.a. bei der Vernetzungsarbeit Unterstützung bieten. Auch sind diese Dienste Ansprechpartner in Migrationsfragen aller Art. Neben aktiver Hilfe ist auch die Vermittlerfunktion ein wichtiges Aufgabenfeld. Die MBE und der JMD begleiten vor allem die Integration der Neuzuwanderer und unterstützen Migranten mit Integrationsproblemen. Die Integrationsagenturen treiben u.a. die Sensibilisierung, Motivierung und Aktivierung zur interkulturellen Öffnung voran und können Tageseinrichtungen für Kinder in diesem Prozess unterstützen. Die drei genannten Dienste werden von Wohlfahrtsverbänden getragen. Außer dem JMD finden sich diese auf regionaler Ebene auch im DRK.

### Aufbau eines Netzwerkes

Um eine erfolgreiche Vernetzung und Kooperation zu gewährleisten, sollten die oben aufgeführten „gemeinsamen Merkmale von Netzwerken“ berücksichtigt werden.

## Die ersten Schritte – eine Praxisempfehlung

Zum Gelingen kann folgende Vorgehensweise hilfreich sein:

1. Kontaktaufnahme zu Akteuren zur Verwirklichung einer „zündenden“ Idee
2. Einladung zu einem ersten Treffen mit Agendavorschlag
3. Moderation des Treffens
4. Gegenseitige Vorstellung der Akteure, Funktionen, Organisationen, Anliegen, Austausch von Ideen und Angeboten
5. Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit ausloten (Hoffnungen und Befürchtungen, Chancen und Risiken, Interessen hinsichtlich einer Zusammenarbeit)
6. Verständigung auf gemeinsam zu erarbeitende Ziele, Ergebnisse
7. Vereinbarung der weiteren Vorgehensweise
8. Vereinbarungen zu Organisation und Kosten
9. Gemeinsame Entscheidung über Inhalte und Arbeitsform, Ort, Häufigkeit von Treffen, Koordination, Dokumentation
10. Nachhaltigkeit von Vernetzung und Kooperation

Was immer die Ziele von Akteuren für Netzwerkarbeit und Kooperation sein mögen, der Mehrwert, der aus diesem Engagement erwachsen kann, ist für die Akteure immer deutlich zu machen. Zudem ist zu klären, wie ein tragfähiges Netzwerkmanagement gestaltet werden kann. Die Koordination kann, um die Arbeitsbelastung zu verteilen, auch turnusweise (z.B. im Wechsel von 6 Monaten) erfolgen. Hinweise zu Arbeitshilfen für Kooperationen befinden sich im Literaturverzeichnis.



Beigefügt ist eine Checkliste für mögliche Kooperationspartner und „Ehrenamtler“, die uns freundlicherweise von Gabriele Schürmann aus dem Familienzentrum Versmold zur Verfügung gestellt wurde, und die wir als sehr hilfreich erachten. Diese Checkliste ist ebenfalls auf der beigefügten CD-Rom als Datei vorhanden.

# Checkliste für mögliche Kooperationspartner und „Ehrenamtler“<sup>4</sup>

Datum	
Verein? kommerzieller Anbieter? selbstständig?	
Name, Vorname Adresse	
Alter	
Geschlecht	
Ausbildung	
Was veranlasst Sie, mit Kindern zu arbeiten?	
Polizeiliches Führungszeugnis? Andere Referenzen? „§ 8a Schutz des Kindes“	
berufliche Erfahrungsfelder	
andere Erfahrungsfelder	
Kenntnisse	
Fähigkeiten	
Interessen	
Zeitbudget	
Raumfrage	
genaue Leistungsbeschreibung	
Honorar/Bezahlung/ Abwicklung dazu	
Nebentätigkeit genehmigt?	
Kosten für Teilnehmer des Angebotes ermitteln	

<sup>4</sup> Checkliste Kooperationspartner, G. Schürmann, DRK-Kita Versmold, 27.08.2009

Win-Win-Situation prüfen	
gegenseitige Erwartungen/Ziele	
Zusammenarbeit planen und absichern	
Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit benennen	
Versicherungsbedingungen Haftpflicht- u. Unfallversicherung	
Qualitätssicherung- u. Weiterentwicklung klären	
Öffentlichkeitsarbeit Wer, was, wann, wie ...	
Kooperationsvertrag erstellen – vom Familienzentrum – dem Anbieter zur Überarbeitung	
Start der Kooperation	
Kenntnisse über DRK?	

Sie sind in mein Blickfeld geraten – ich werde Sie in den nächsten Tagen anrufen ...

Ihr Familienzentrum

## Systematische Kooperationsentwicklung auf einen Blick

1. Sich begegnen und zusammenkommen
2. Sensibilisieren
  - a) mein Auftrag – dein Auftrag
3. Ziele klären
  - a) intern und gemeinsam
4. Möglichkeiten und Grenzen für die Zusammenarbeit benennen
  - a) strukturell
  - b) personell
  - c) konzeptionell
5. Zusammenarbeit planen und absichern
6. *Verankern* und absichern
7. *Überprüfen* und absichern

## 8 Interne und externe Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit ist ein Prozess, der nach innen und außen gerichtet ist.

Der Träger, alle Ebenen der innerverbandlichen Organisation des DRK und das Team stellen die *interne* Öffentlichkeit dar. Sie sind auf verschiedenen Wegen anzusprechen, z.B. durch Gespräche, Briefe, Artikel in internen Publikationen, Präsentationen in Mitarbeiterkonferenzen und Gespräche mit Kooperationspartnern. Eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit kann dazu beitragen, dass Unterstützung zur interkulturellen Öffnung geschaffen wird.

Für die „interne Kommunikation“ ist ein effektiver, aktueller und strukturierter Austausch aller Beteiligten Voraussetzung, der protokollarisch festgehalten wird. Er sorgt für Transparenz, Klarheit und Orientierung.

### Externe Kommunikation

Die „externe Kommunikation“ bzw. Öffentlichkeitsarbeit publiziert die Angebote und Aktivitäten nach außen. Ihr kommt eine zentrale Stellung zu. Eine gute, **kultursensible Öffentlichkeitsarbeit** trägt dazu bei, dass

- die gemeinsame Idee, eine Idee zum Nutzen der Akteure, und der Bekanntheitsgrad durch umfassende Informationen bei den unterschiedlichen Zielgruppen vergrößert werden,
- durch Mundpropaganda weitere neue Familien mit Zuwanderungsgeschichte gewonnen werden können,
- die Wertschätzung integrierter Angebotsformen im Sozialraum und somit auch das Profil und das Image der Einrichtung gesteigert werden,
- die Präsenz und Wirksamkeit der Angebote wächst und
- Wege zur interkulturellen Öffnung verbreitet werden.

Es empfiehlt sich, Elternbriefe, Flyer, Plakate, Aushänge, Websites etc. mit wiederkehrenden Merkmalen (Logo der Einrichtung, Piktogramm etc.) **mehrsprachig** zu gestalten. Auch ist die Darstellung des roten Halbmondes (zusätzlich zum Symbol des Roten Kreuzes) in allen Medien empfehlenswert, denn das Rote Kreuz kann fälschlicherweise als christliches Symbol verstanden werden. Durch Fehlinterpretation von Zugewanderten – mit vor allem muslimischem Hintergrund – schließt sich eine „Teilnahme an Rotkreuzaktivitäten“ als vermeintlich christliche Aktivität aus. Die direkte Verbindung mit der Organisation Roter Halbmond wird häufig nicht geknüpft.



Es bieten sich sehr unterschiedliche Möglichkeiten an, die eigene Einrichtung und/oder deren Aktivitäten in der Öffentlichkeit darzustellen. Dabei ist an Schaukästen und Eyecatcher zu denken. Weitere Mittel sind Fotodokumentationen in „ausländischen“ Läden oder Vereinslokalen und das Auslegen von Flyern und Broschüren, z.B. in Moscheen,

bei Kulturvereinen oder Integrationskursträgern.

Zu einer positiven Öffentlichkeitsarbeit gehört auch die Erreichbarkeit durch die Angabe der eigenen Anschrift, der aktuellen E-Mail-Adresse und die Bekanntgabe der Internetdomain.

Zu beachten ist, dass eine **persönliche Ansprache** von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte häufig erfolgreicher ist als schriftliche Einladungen und Informationen (s. hierzu auch Kap. 5). Die Hilfe von Kollegen mit entsprechenden Sprach- und/oder Kulturkenntnissen und so genannte Schlüsselpersonen können dabei unterstützend wirken.

## Medien

Zur Medienöffentlichkeit zählen alle Repräsentanten von Presse, Funk und Fernsehen sowie andererseits das Publikum, das durch die Medien erreicht wird. Zu beachten ist hier, dass es außer deutschsprachigen auch anderssprachige Medien gibt. Abhängig von der Region bzw. Stadt gibt es auch unterschiedliche regionale fremdsprachige Medien, z.B. türkisch- oder russischsprachige Zeitungen und Rundfunksender. Durch solche Medien erreicht man eine zusätzliche Zielgruppe, z.B. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die nicht gut deutsch sprechen. Wie auch in der Zusammenarbeit mit Migrant\*innenorganisationen ist hier eine Überprüfung der politischen und religiösen Ausrichtung zu empfehlen. Mehr Informationen zu fremdsprachigen Medien sind unter [www.imh-deutschland.de](http://www.imh-deutschland.de) zu finden.

Ein Medienleitfaden und die folgenden „W-Fragen“ sind hilfreich für eine Vermittlung des Inhalts und für den Aufbau einer Nachricht bzw. Meldung:

- 1. Wer ist verantwortlich?
- 2. Was wird angeboten?
- 3. Wo findet das Angebot statt?
- 4. Wann findet das Angebot statt?
- 5. Wie wird das Angebot durchgeführt?
- 6. Warum findet das Angebot statt?

Zu beachten sind neben der optischen Form und dem Stil auch die Regeln der Nachrichtensprache.

## Weitere Tipps für die Medienarbeit:

- eine Medienmappe mit allen notwendigen Informationen anlegen (z.B. mit einen vollständigen Medienverteiler, incl. nicht-deutschsprachiger Medien)
- elektronische Übermittlung von Fotos, vorgefertigten Texten und Berichten (aussagekräftige Überschriften, keine langen Sätze über zwei Zeilen verfassen, auf Fachsprache verzichten)
- Einladung zum persönlichen Gespräch, zur Pressekonferenz mit Journalisten

Weitere Arbeitshilfen für die Öffentlichkeitsarbeit befinden sich im Literaturverzeichnis.

## Fördermöglichkeiten für Projekte im Bereich der interkulturellen Öffnung

Die folgenden Informationen wurden der Website des Familienzentrums NRW ([www.familienzentrum.nrw.de](http://www.familienzentrum.nrw.de)) und den jeweils angegebenen Internetseiten der Stiftungen und Förderer entnommen. Sollte Interesse an einer Antragstellung bei einem der hier aufgeführten oder bei anderen Förderern bestehen, bitten wir Sie zu beachten, dass die Kontaktaufnahme ausschließlich über den DRK-Landesverband Westfalen-Lippe erfolgt, der den weiteren Prozess der Antragstellung begleitet.

### [www.foerderung.aktion-mensch.de](http://www.foerderung.aktion-mensch.de)

Die **Aktion Mensch** bezuschusst Projekte aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sowie Investitionen und Projekte für Menschen mit Behinderung bzw. Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten. Im Spektrum der Förderung im Bereich Kinder- und Jugendhilfe sind u.a. Vorhaben zugunsten junger Menschen mit Migrationshintergrund, Förderung der Erziehung in der Familie und Qualifizierung haupt- und ehrenamtlicher Kräfte.

Beispielsweise werden von der Aktion Mensch im Rahmen des aktuellen Projektes „Die Gesellschafter“ Sachkosten- und Honorarzuschüsse für Projekte gewährt, die sich unter Einbeziehung von Freiwilligenarbeit mit Themen wie Generationengerechtigkeit, interkultureller Vielfalt oder Partizipation von Kindern und Jugendlichen beschäftigen. ([www.diegesellschaft-ter.de](http://www.diegesellschaft-ter.de))

### [www.bamf.de](http://www.bamf.de)

Das **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** fördert Projekte der Integration von Ausländern und Spätaussiedlern über einen maximalen Zeitraum von drei Jahren. Schwerpunkte sind die Bereiche „Integration durch Sport“, „Niederschwellige Kursangebote für Frauen“ sowie „Förderung des ehrenamtlichen Engagements“. Förderfähige Projekte sind z.B. Sprachförderkurse, Hausaufgabenbetreuung, Feriencamps oder Sportwettkämpfe. Im Einzelfall werden auch Modellprojekte gefördert, die einen gewinnbringenden Beitrag dazu leisten, Erkenntnisse im Hinblick auf die Entwicklung von Methoden und Konzeptionen in der Integrationsarbeit zu gewinnen. In diesen Fällen können zusätzliche Mittel für die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation bereitgestellt werden.

[www.bamf.de](http://www.bamf.de)

Der **Europäische Integrationsfonds** (EIF) fördert Integrationsprojekte, die wirtschaftliche, soziale, kulturelle ebenso wie religiöse, sprachliche und ethnische Aspekte beinhalten. All diese Aspekte sind gleichrangig und können/sollen in den jeweils geförderten Projekten auch kumulativ zum Zuge kommen. Die Projekte und Maßnahmen werden in der Regel maximal drei Jahre lang gefördert. Die Ausschreibung für das Förderjahr 2010 soll im Herbst 2009 nach Bekanntgabe der Höhe der Mittelzuweisung durch die EU erfolgen. Im Förderjahr 2010 werden bedingt durch mehrjährig gebundene Projekte voraussichtlich nur einjährige Projektmaßnahmen gefördert. Wichtig: Ausgeschlossen von der Förderung des EIF sind:

- Flüchtlinge und Vertriebene (Art. 1 Abs. 3 EIF) (für diese Zielgruppe stehen die Fördermittel des Europäischen Flüchtlingsfonds, EFF, zur Verfügung) und
- Spätaussiedler, da sie deutsche Staatsangehörige sind.

[www.bosch-stiftung.de](http://www.bosch-stiftung.de)

Die **Robert-Bosch-Stiftung** fördert Modellprojekte und innovative Programme aus den verschiedensten gesellschaftlichen Teilbereichen, aber auch wissenschaftliche Arbeiten, z.B. Evaluationsprogramme. In den letzten Jahren wurden so Vorleseprojekte, Präventionsprogramme gegen häusliche Gewalt, Alphabetisierungskurse und Programme zur Integration junger MigrantInnen gefördert. Umfang und Art der Förderung werden von den Gegebenheiten des Einzelfalls abhängig gemacht.

[www.dkjs.de](http://www.dkjs.de)

Die **Deutsche Kinder- und Jugendstiftung** (DKJS) fördert grundsätzlich nur innerhalb ihrer laufenden Programme. Die Auswahl der teilnehmenden Projekte erfolgt in der Regel über Ausschreibungen und gezielte Auswahl entsprechend der Programmkriterien.

[www.dkhw.de](http://www.dkhw.de)

Das **Deutsche Kinderhilfswerk** fördert Projekte mit folgenden Schwerpunkten: Entwicklung demokratischer Lebensformen und Umweltbewusstsein, kinderfreundliche Veränderungen in Stadt und Dorf, in der Schule, bei Spielplätzen. Die Schaffung sinnvoller Freizeitangebote und Möglichkeiten zur Entwicklung einer kulturellen Identität und Medienkompetenz. Allen Projekten ist eines gemeinsam: Kinder werden bei der Planung und Gestaltung ihres Spielraumes beteiligt.

[www.esf.de](http://www.esf.de)

Das **Bundesprogramm XENOS** integriert Aktivitäten gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen an der Schnittstelle

zwischen (Berufs-) Schule, Ausbildung und Arbeitswelt. Abgeleitet vom altgriechischen xénos - der Fremde, der Gastfreund - steht der Name des Programms für Toleranz, Weltoffenheit und zivilgesellschaftliches Engagement. XENOS ist Teil des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

[www.eundc.de](http://www.eundc.de)

**Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten (E&C)** ist ein Modellprogramm des Bundes, durch das die unterschiedlichsten Projekte gefördert werden können. Das Programm besteht aus zahlreichen Teilprogrammen, die z.B. sozialräumliche Ansätze in der Familien- und Jugendarbeit, den Aufbau von Netzwerken und die Förderung ehrenamtlichen Engagements zum Inhalt haben.

[www.familie-osthushenrichstiftung.de/](http://www.familie-osthushenrichstiftung.de/)

Die **Familie-Osthushenrich-Stiftung** ist fördernd tätig und unterstützt nur Institutionen und Einrichtungen, die ihren Sitz in Ostwestfalen haben. Gefördert wird die Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen in Ostwestfalen, etwa die Vermittlung und Verbesserung von Kenntnissen der deutschen Sprache für deutsche und ausländische Kinder und Jugendliche.

[www.gluecksspirale.de](http://www.gluecksspirale.de)

Seit 1970 fördert die **GlücksSpirale** gemeinnützige Projekte. Vor mehr als 35 Jahren wurde die GlücksSpirale als Gemeinschaftswerk des Nationalen Olympischen Komitees, des Deutschen Lotto-Blocks und des Fernsehens zur Finanzierung der Olympischen Spiele in Deutschland gegründet. Das damalige Grundprinzip der Lotterie war Glück für Spieler und gemeinnützige Einrichtungen.

[www.jugendmarke.de](http://www.jugendmarke.de)

Satzungsgemäß hat die Stiftung **Deutsche Jugendmarke** die Aufgabe, mit ihren Mitteln Maßnahmen zum Wohle junger Menschen in Deutschland zu fördern.

Im Rahmen dieser Aufgaben kann der Verein auf allen Gebieten der Jugendhilfe tätig werden. Er führt keine eigenen Maßnahmen durch. Er fördert ausschließlich Projekte, Programme und Experimente, die insbesondere von den freien Trägern der Jugendhilfe durchgeführt werden. 2008 wurde z.B. folgendes Projekt gefördert: ‚Integration fördern - Demokratiepoteziale entwickeln - Selbstorganisation stärken‘ - Kompetenzvermittlung und Strukturentwicklung für Migrant(inn)en-Jugendselforganisationen.

[www.kkstiftung.de](http://www.kkstiftung.de)

Als Kernziel will die **Karl-Kübel-Stiftung für Kind und Familie** dazu beitragen, dass immer mehr Eltern in der Welt der leiblich-seelisch-geistige Nährboden für ihre Kinder sein können. Angesichts der auflösenden Tendenzen in Familie und Gesellschaft ist es von höchster Dringlichkeit, die Werte zu vermitteln, bewusst zu machen und zu pflegen, die dem menschlichen Dasein tragenden und verlässlichen Grund verleihen. (Karl Kübel)

[www.mgffi.nrw.de](http://www.mgffi.nrw.de)

Mehr Informationen zu niedrigschwelligen Integrationsvorhaben finden Sie auf der Website des **Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW** (MGFFI) unter Integration/Zentren- und Integrationsvorhaben. Die Antragstellung erfolgt über den DRK-Landesverband Westfalen-Lippe, Abteilung Nationale Hilfsgesellschaft, Fachbereich Suchdienst/Migration. Gefördert werden niedrigschwellige Projekte zur interkulturellen Öffnung, Sprachförderung usw.

[www.sw.nrw.de](http://www.sw.nrw.de)

Die **Stiftung Wohlfahrtspflege NRW** setzt sich für eine Verbesserung der Lebenssituation behinderter und alter Menschen sowie benachteiligter Kinder ein. Gefördert werden soziale Einrichtungen und Maßnahmen freier gemeinnütziger Träger, wenn diese der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW angehören oder einem dieser Spitzenverbände angeschlossen sind. Die Stiftung wählt ihre Projekte nach der Bedeutung für ihre Zielgruppen und vor allem auch nach dem Grad der Innovation aus. Innovative Projekte und Maßnahmen im Bereich der ehrenamtlichen Wohlfahrtsarbeit, die den Zielgruppen behinderte und alte Menschen oder benachteiligten Kindern zugute kommen, sind förderfähig. Gefördert werden Personalkosten als Anschubfinanzierung für Modellvorhaben und Sachkosten (auch Bauvorhaben). Der Zuschuss kann bis zu 50 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben beitragen. Förderanträge sind ausschließlich über den Spitzenverband zu senden.

Darüber hinaus gibt es weitere Möglichkeiten zur Finanzierung über Sponsoren, z.B. Sparkassen und weitere Geldinstitute und Unternehmen. Zum Thema Gesundheit/Prävention kann man sich bei unterschiedlichen Krankenkassen, wie Technikerkrankenkasse, AOK usw., nach Finanzierungsmöglichkeiten informieren.

# Literaturverzeichnis

## ■ Kapitel 2 Interkulturelle Öffnung – Was ist das?

DEUTSCHES ROTES KREUZ E.V. – GENERALSEKRETARIAT (Hg.) (2006): Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche. Dokumentation der Eisenacher Konferenz. Berlin.

DEUTSCHES ROTES KREUZ E.V. – GENERALSEKRETARIAT (Hg.) (2007): Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche. Rahmenkonzeption Interkulturelle Öffnung im DRK. Berlin.

## ■ Kapitel 3 Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten

Literaturempfehlung

MINISTERIUM FÜR GENERATIONEN, FAMILIE, FRAUEN UND INTEGRATION DES LANDES NORD-RHEIN-WESTFALEN (Hg.) (2008): Praxisleitfaden. Interkulturelle Öffnung der Familienbildung. Düsseldorf.

## ■ Kapitel 4 Familien mit Zuwanderungsgeschichte

BAUMANN, M. (2000): Migration – Religion – Integration. Buddhistische Vietnamesen und hinduistische Tamilen in Deutschland. Marburg.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hg.) (2008): Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien? Eine Handreichung. Berlin. Unter: <http://www.bmfsfj.de> [19.07.2010].

HEITMEYER, W., MÜLLER, J., SCHRÖDER, H. (1997): Verlockender Fundamentalismus. Türkische Jugendliche in Deutschland. Frankfurt/Main.

HOFSTEDE, G., HOFSTEDE, G. J. (2006): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. München.

NESTVOGEL, R. (2002): Aufwachsen in verschiedenen Kulturen. Weibliche Sozialisation und Geschlechterverhältnisse in Kindheit und Jugend. Weinheim und Basel.

SOHN, M. (2004): Behinderungskonzepte bei Migranten aus islamischen Kulturkreisen und ihr Stellenwert für die pädagogische Arbeit an Sonderschulen. (Wissenschaftliche Hausarbeit).

WAGNER, W. (2003): Familienkultur. Hamburg.

Weitere Literaturempfehlungen

HEINE, P. (2001): Kulturknigge für Nicht-Muslime. Freiburg.

ILKILIC, I (2005): Begegnung und Umgang mit muslimischen Patienten. Eine Handreichung für die Gesundheitsberufe. Bochum.

KARAKASOGLU, Y., BOOS-NÜNNING, U. (2005): Viele Welten Leben: Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Münster.

KLEIJWEGT, M. (2008): Schaut endlich hin! Wie Gewalt entsteht – Bericht aus der Welt junger Immigranten. Freiburg im Breisgau.

LEVINE, R. (1998): Eine Landkarte der Zeit. Wie Kulturen mit Zeit umgehen. München.

RICHTER, M., YAGLI, C. (2005): Gekommen und geblieben – deutsch-türkische Lebensgeschichten. Hamburg.

WIERLING, D. (Hg.) (2004): Heimat finden. Lebenswege von Deutschen, die aus Russland kommen. Hamburg.

## ■ Kapitel 5 Interkulturelle Bildungsarbeit

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hg.) (2008): Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien? Eine Handreichung. Berlin. Unter: <http://www.bmfsfj.de> [19.07.2010].

MINISTERIUM FÜR GENERATIONEN, FAMILIE, FRAUEN UND INTEGRATION DES LANDES NORD-RHEIN-WESTFALEN (Hg.) (2008): Praxisleitfaden. Interkulturelle Öffnung der Familienbildung. Düsseldorf.

PARITÄTISCHES BILDUNGSWERK E.V. (Hg.) (2007): nah dran. Familienbildung in Familienzentren. Wuppertal. Unter: <http://www.familienbildung-in-nrw.de> [19.07.2010].

Weitere Literaturempfehlungen

KNISEL-SCHEURING, G. (2002): Interkulturelle Elterngespräche. Gesprächshilfen für Erzieherinnen in Kindergarten und Hort. Freiburg.

REGIONALE ARBEITSSTELLEN ZUR FÖRDERUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN AUS ZUWANDERERFAMILIEN (Hg.) (2005): RAA in NRW. 25 Jahre interkulturelle Kompetenz. Konzepte, Praxis, Perspektiven. Essen.

SCHLÖSSER, E. (2004): Zusammenarbeit mit Eltern – interkulturell. Informationen und Methoden zur Kooperation mit deutschen und zugewanderten Eltern in Kindergarten, Grundschule und Familienbildung. Münster.

## ■ Kapitel 6 Chancen für die Organisationsentwicklung

DRK-LANDESVERBAND WESTFALEN-LIPPE E.V., BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNGS- UND SERVICE-GMBH (Hg.) (2003): Muster-Qualitätsmanagementhandbuch. Eine Arbeitshilfe für Tageseinrichtungen für Kinder. Münster.

KULBACH, R. (2007): Organisation und Verankerung interkultureller Arbeit in sozialen Einrichtungen. In: ZACHARAKI, I., EPPENSTEIN, T., KRUMMACHER, M. (Hg.) (2007): Praxishandbuch. Interkulturelle Kompetenz vermitteln, vertiefen, umsetzen. Theorie und Praxis für die Aus- und Weiterbildung. Schwalbach/ Ts.

Weitere Literaturempfehlungen

AUERNHEIMER, G. (2003): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. Darmstadt.

FISCHER, V., SPRINGER, M., ZACHARAKI, I. (Hg.) (2005): Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung. Schwalbach/Ts.

GAITANIDES, S. (2006): Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste – Visionen und Stolpersteine. In: DEUTSCHES ROTES KREUZ E.V. – GENERALSEKRETARIAT (Hg.): Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche. Dokumentation der Eisenacher Konferenz. Berlin, S. 24–38

## ■ Kapitel 7 Vernetzung und Kooperation

Literaturempfehlungen

BERTELSMANN - STIFTUNG (Hg.) (2008): Kommunale Netzwerke für Kinder. Ein Handbuch zur Governance frühkindlicher Bildung. Gütersloh.

HEUCHEL, I., LINDNER, E., SPRENGER, K. (Hg.) (2009): Familienzentren in Nordrhein-Westfalen. Beispiele innovativer Praxis. Münster.

PARITÄTISCHES BILDUNGSWERK NORDRHEIN-WESTFALEN E.V. (Hg.) (2005): Familienbildung kooperiert. Eine Arbeitshilfe. Wuppertal. Unter: <http://www.familienbildung-in-nrw.de> [19.07.2010]

## ■ Kapitel 8 Interne und externe Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Literaturempfehlungen

DEUTSCHES ROTES KREUZ E.V. (Hg.) (1999): Das Kommunikationshandbuch des Deutschen Roten Kreuzes. Bonn.

DEUTSCHES ROTES KREUZ E.V. (Hg.) (2010): Das Erscheinungsbildhandbuch auf CD-ROM.

DRK-LANDESVERBAND WESTFALEN-LIPPE E. V. (Hg.) (2009): Die Entwicklung zum DRK-„Familienzentrum NRW“. Eine Arbeitshilfe. Münster.

DRK-LANDESVERBAND WESTFALEN-LIPPE E. V., BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNGS- UND SERVICE-GMBH (Hg.) (2003): Muster-Qualitätsmanagementhandbuch. Eine Arbeitshilfe für Tageseinrichtungen für Kinder. Münster.

MINISTERIUM FÜR GENERATIONEN, FAMILIE, FRAUEN UND INTEGRATION DES LANDES NORD-RHEIN-WESTFALEN (Hg.) (2008): Praxisleitfaden. Interkulturelle Öffnung der Familienbildung. Düsseldorf.

„Muster eines Betreuungsvertrages für Kindertageseinrichtungen/Familienzentren“ entwickelt vom DRK-Landesverband Westfalen Lippe e.V., Stand: April 2008 und Übersetzungen dazu in diversen Sprachen, Stand Februar 2009 und August 2009

#### ■ **Glossar**

STATISTISCHES BUNDESAMT (2005): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden.

#### ■ **Anhang**

DEUTSCHES ROTES KREUZ E.V. – GENERALSEKRETARIAT (Hg.) (1996): Die Bedeutung der Rotkreuz-Grundsätze für die pädagogische Arbeit in den DRK-Kindertageseinrichtungen – Arbeitshilfe. Bonn.

# Glossar

## **Assimilation**

(lat. *assimilare* = ähnlich machen, nachbilden) bezeichnet einen einseitigen Prozess, indem sich Individuen oder soziale Gruppen (wie Minderheiten, Migranten) durch Übernahme von Einstellungen, Normen, Verhaltensmustern an andere (Aufnahmegesellschaft) anpassen. Die eigene Kultur wird abgelegt und die Fremdkultur übernommen.

## **Diversity**

(deutsch: Vielfalt, Verschiedenheit) wird ausdrücklich auf alle Merkmale kultureller und sozialer Vielfalt bezogen, also auf ethnische Herkunft, Sprache, Gender (soziale Geschlechtermerkmale wie Beruf, Kleidung), sexuelle Orientierung, Alter, alle Formen von geistiger und körperlicher Behinderung sowie auf die kulturelle Vielfalt in allen Berufen, in der Wissenschaft, im Sozialbereich etc.

## **Eyecatcher**

ist ein Blickfang, mit dem Ziel, Menschen anzuziehen und auf eine Einrichtung bzw. ein Produkt aufmerksam zu machen und zu werben.

## **Inklusion**

(lat. *inclusio* = der Einschluss) bedeutet allgemein den Einschluss einer bestimmten Menge in eine andere Menge. In politischen und sozialen Diskursen beschreibt die Inklusion die gesellschaftliche Forderung, dass jeder Mensch in seiner Individualität akzeptiert wird und die Möglichkeit hat, im vollen Umfang an der Gesellschaft teilzuhaben. Unterschiede (Herkunft, Geschlecht, physische und psychische Entwicklung des Menschen) und Abweichungen werden in Rahmen der Inklusion bewusst wahrgenommen, aber in ihrer Bedeutung eingeschränkt oder gar aufgehoben.

## **Integration**

ist ein Prozess gemeinsamen Handelns von Gesellschaft und gesellschaftlichen Institutionen, die Chancen zur Integration zu eröffnen, sowie von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die diese Chancen aufgreifen und nutzen.

## **Interkulturelle Erziehung**

bezeichnet pädagogische Ansätze, die ein Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft fördern sollen. Dabei geht es insbesondere darum, im gemeinsamen interkulturellen Lernen einen Umgang mit der Fremdheit und dem Anderssein zu finden.

## **Interkulturelle Kompetenz**

ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturkreise erfolgreich zu agieren, die kulturellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten anzuerkennen und bewusst mit diesen umzugehen. Sie umfasst emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität.

**Interkulturelles Lernen**

ist ein Lernprozess, der sowohl bewusst – in Form interkultureller Trainings und Fortbildungen – als auch unbewusst durch interkulturelle Begegnungssituationen erworben werden kann, mit dem Ziel des Erwerbs der interkulturellen Kompetenz.

**Interkulturelle Öffnung**

beschreibt den Prozess, Menschen mit Migrationshintergrund – seien es Ausländer, Aussiedler, Flüchtlinge oder eingebürgerte Zuwanderer – grundsätzlich als gleichberechtigt anzuerkennen und ihnen in allen gesellschaftlichen Bereichen Teilhabe und Mitwirkung zu ermöglichen.

**Kultur**

bezeichnet die Gesamtheit von Kenntnissen, Glaubensvorstellungen, Kunst, Moralauffassungen, Rechten, Bräuchen und allen anderen Fähigkeiten und Sitten, die der Mensch als Mitglied einer Gesellschaft erworben hat. Kultur ist nicht statisch, sondern kann sich verändern.

**Kultursensibilität**

beinhaltet die bewusste Wertschätzung und Aneignung von Hintergrundwissen über die Vielfalt anderskultureller Prägungen.

**Menschen mit Zuwanderungsgeschichte (Menschen mit Migrationshintergrund):**

Zu ihnen zählen „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (STATISTISCHES BUNDESAMT 2005: 6).

**Migrantenorganisationen**

(kurz MO) sind herkunftshomogene und herkunftsheterogene Zusammenschlüsse bzw. Vereine, deren Vorstand, Mitarbeiter und Mitglieder mehrheitlich aus Migrantinnen und Migranten bestehen. Ihr Ziel ist es, eigene Interessenvertretungen einzurichten, Selbsthilfepotenziale zu bündeln und Brücken in die Gesellschaft zu bauen. Bei den Organisationen kann es sich z.B. um politische, religiöse oder kulturelle Organisationen handeln.

**Multikulturelle Gesellschaft**

ist ein soziologisches, politisches und publizistisches Schlagwort, mit dem eine Gesellschaft bezeichnet wird, in der Menschen unterschiedlicher kultureller und ethnischer Herkunft, unterschiedlicher Nationalitäten, Sprachen und Religionen zusammenleben.

**Re-Traditionalisierung**

ist eine Wiederaufnahme von im Herkunftsland bereits abgelegten Traditionen.

# Anhang

Die Grundsätze der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung bilden die Grundlage für die Erziehung in DRK-Kindertageseinrichtungen.

„Menschlichkeit und Unparteilichkeit beschreiben das Ziel der Rotkreuzbewegung. Neutralität und Unabhängigkeit sind die Mittel, um diese Ziele zu erreichen und die Umsetzung zu ermöglichen. Freiwilligkeit, Einheit und Universalität sind Durchführungsnormen und beschreiben das Organisationsprinzip.

Aus den Grundsätzen und dem DRK-Leitbild [...] ergeben sich sowohl konkrete Aussagen für die inhaltliche pädagogische Arbeit, als auch für die anderen Arbeits- und Aufgabenbereiche einer Kindertageseinrichtung (Zusammenarbeit mit Eltern, Zusammenarbeit im Team, Aufnahme ...). Sie bilden somit die Basis für das Konzept einer Einrichtung und sind Norm für die ständige Auseinandersetzung mit der Lebenssituation der Kinder und die sich daraus ergebende Entwicklungen der pädagogischen Arbeit (DEUTSCHES ROTES KREUZ E.V. 1996:11,12).“

Eine intensive Auseinandersetzung mit den Grundsätzen erfolgte u.a. in der DRK-Kindertageseinrichtung „Krechting“ in Rhede. Die daraus folgende humanitäre Umsetzung in die tägliche Arbeit stellen die Piktogramme dar, die in dieser Einrichtung entwickelt und uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt wurden.





[www.lv-westfalen-lippe.drk.de](http://www.lv-westfalen-lippe.drk.de)

**DRK-Landesverband  
Westfalen-Lippe e.V.**

Sperlichstr. 25  
48151 Münster  
Telefon: 0251 9739-0  
Telefax: 0251 9739-106  
E-Mail: [info@drk-westfalen.de](mailto:info@drk-westfalen.de)

Gefördert durch

**Ministerium für Generationen,  
Familie, Frauen und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

