

Die gesamte Bevölkerung mitnehmen

Interkulturelle Öffnung spielt in allen Lebensbereichen eine Rolle

Ein Viertel der hessischen Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Das sind 1,5 Millionen Menschen. Ein Drittel davon wurde zwar in Deutschland geboren, hat aber Wurzeln im Ausland. Besonders hoch ist die Quote unter Kindern. Von den unter Fünfjährigen hat fast jedes zweite einen Migrationshintergrund. Im Rentenalter dagegen trifft das bisher nur auf knapp jede neunte Person zu. Die jüngste Erhebung des Statistischen Landesamtes in Wiesbaden zeigt sehr eindrücklich, dass interkulturelle Öffnung ein Thema ist, das in allen Lebensbereichen und allen Facetten sozialer Arbeit eine Rolle spielen muss.

Dabei gibt es auch Schnittstellen, die bisher noch kaum im Blickfeld sind: So leben in Hessen schätzungsweise 135.000 Menschen mit Migrationshintergrund und Schwerbehinderung. Viele von ihnen sind wegen mangelnder Sprachkenntnisse doppelt ausgegrenzt. Sie wissen zu wenig über unterstützende Angebote Bescheid und kennen sich im deutschen Rechtssystem nicht gut genug aus. Es fehlen nicht nur mehrsprachige Informationsmaterialien, sondern auch Multiplikatoren, die auf Betroffene zugehen können.

Dass zwischen deutschen Institutionen und Menschen mit Migrationshintergrund noch Barrieren abzubauen sind, zeigt sich auch in der Altenhilfe. Der Frankfurter Verband für Alten- und Behindertenhilfe hat in seiner hessenweit einmaligen muslimischen Senioren-Wohngruppe, die wir in dieser Ausgabe

vorstellen, zwar schon viele türkische Seniorinnen und Senioren betreut, erlebt Bürgerinnen und Bürger mit marokkanischen Migrationshintergrund aber nach wie vor als sehr skeptisch und zurückhaltend.

„Die Pflege ist ein Arbeitsfeld, auf dem sehr viel für die interkulturelle Öffnung getan wird, weil sich Menschen aus unterschiedlichen Kulturen sehr nahe kommen“, sagt Heinz Rauber, Mitglied im Vorstand des PARITÄTISCHEN Hessen und Geschäftsführer der Budge-Stiftung, die seit mehr als 90 Jahren entsprechend dem Auftrag des Stifterehepaares Menschen jüdischen und christlichen Glaubens be-

treut. In der Senioren-Einrichtung wohnen unter anderem Überlebende des Holocausts, die nach 50 Jahren in Brasilien oder New York zurück nach Deutschland gekommen sind. Zum Personal gehören Quereinsteiger aus aller Welt.

Eine Mitgliedsorganisation des PARITÄTISCHEN Hessen, für die interkulturelle Öffnung schon lange im Fokus steht, ist der Verband binationaler Familien und Partnerschaften (iaf e. V.). Claudia Khalifa, die Leiterin der Frankfurter Regionalgeschäftsstelle, berichtet im Interview über Rassismus im Alltag und warnt davor, kulturelle Unterschiede überzubewerten.

Kinderbücher ohne Klischees

Der Verband binationaler Familien und Partnerschaften (iaf) hat eine Broschüre mit Empfehlungen für Kinderbücher zusammengestellt, in denen die kulturelle, sprachliche und religiöse Vielfalt in Deutschland als Normalität dargestellt wird. Wir stellen drei davon vor.

Du gehörst dazu
– das große Buch der Familien
Von Mary Hoffman und Ros Asquit
Aus dem Englischen
von Stephanie Menge
Verlag Sauerländer
ISBN: 978-3794173112
Preis: 14,90 €



„Probleme und Widersprüche werden vorschnell als Kulturkonflikte erklärt“

Claudia Khalifa hat eine Lieblingspostkarte, auf der nur ein kurzer Satz gedruckt steht: „Rassismus fängt im Kopf an“. Diese schlichte Wahrheit sehe sie in ihrer Arbeit und ihrem Alltag immer wieder bestätigt, sagt die Leiterin der Frankfurter Regionalgeschäftsstelle des Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften (iaf) im Gespräch mit „Der Paritätische“.

Ihr Verband berät seit vier Jahrzehnten Menschen, die in binationalen Familien oder Partnerschaften leben. Was hat sich in dieser Zeit verändert?

Claudia Khalifa: Gemessen an der Situation in den 70er-Jahren, als unser Verband gegründet wurde, hat sich vieles zum Besseren gewendet. Offene Anfeindungen und persönliche Übergriffe, die viele binationale Paare aus jener Zeit noch lebhaft in Erinnerung haben, sind deutlich weniger geworden. Auch einige rechtliche Schief lagen konnten, nicht zuletzt durch intensive Verbandsarbeit, behoben werden. Vor allem in großen Städten gibt es inzwischen vielerlei Nischen, in denen man seine eigene Normalität leben kann. Gleichzeitig gibt es Themen, die zeitlos zu sein scheinen. Rassismus ist wieder richtig salonfähig geworden, was sich gerade an der zunehmenden Islamfeindlichkeit festmachen lässt. Für viele Menschen, die zu uns kommen, ist Rassismus Alltag. Sie werden häufiger als andere von der Polizei kontrolliert oder von Kaufhaus-Detektiven misstrauisch beäugt, sind aber auch Beschimpfungen, dummen Fragen oder Diskriminierung bei der Wohnungssuche ausgesetzt. Diese Realität wird von den meisten Mehrheitsdeutschen kaum wahrgenommen. Sie sehen Rassismus ausschließlich als das Problem von Extremisten. Rassismus ist jedoch vielschichtiger und komplexer, als es von außen betrachtet den Anschein macht.

Kürzlich habe ich in der S-Bahn zufällig gehört, wie eine Erzieherin erzählt hat, dass in ihrer Einrichtung Mädchen keine Kopftücher mehr tragen dürfen. Begründet wird das Verbot damit, dass sich die Kinder beim Spielen strangulieren könnten. Hören Sie solche vorgeschobenen Argumente in Ihrer Arbeit auch?



Claudia Khalifa: Nein, denn die Einrichtungen, die sich an uns wenden, haben bereits begonnen, sich der Aufgabe der interkulturellen Öffnung zu stellen. Wir erleben derzeit Gleichzeitigkeiten, die oft in genau entgegengesetzte Richtungen weisen. Es gibt vorbildliche Einrichtungen, aber auch solche, die nach dem Motto „Jetzt hört es aber auf“ jede interkulturelle Öffnung blockieren – obwohl sie noch gar nicht wirklich angefangen haben. Sie arbeiten noch nach der Devise: „Wir geben den Rahmen vor, und die anderen müssen es passend machen.“ Aber diese Haltung wird der Heterogenität in der Gesellschaft nicht gerecht. Einrichtungen und Institutionen müssen einen Perspektivwechsel vollziehen. Es kann nicht sein, dass kommunale Angebote nur von einem Bruchteil der Bevölkerung wahrgenommen werden. Auch das vielbemühte Klischee, dass sich Eltern mit Migrationshintergrund nicht für die Bildung ihrer Kinder interessieren, kann so nicht stehen bleiben. Wir erleben genau das Gegenteil. Die sogenannten „Eltern mit Migrationshintergrund“ sind wie andere Eltern auch stark daran interessiert, dass ihr Kind

Claudia Khalifa leitet seit 2006 die Frankfurter Regionalgeschäftsstelle des Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften (iaf). Die 48-Jährige ist zudem Sprecherin der Fachgruppe Migration des PARITÄTISCHEN Hessen. Sie ist Personalentwicklerin und Trainerin für interkulturelle Kommunikation. Ihre Schwerpunkte sind „Kommunikation und Zusammenarbeit: Professionelles Handeln in der Einwanderungsgesellschaft“ sowie Bewusstseins- und Bildungsarbeit mit Eltern schwarzer Kinder und Jugendlicher.

Erfolg und Zufriedenheit erlebt, sind aber oft mit dem Bildungssystem in Deutschland alleingelassen. Hier braucht es Unterstützung. Die Bundesrepublik kann es sich schlicht nicht leisten, einen Teil der Bevölkerung nicht mitzunehmen.

Wie gehen die Einrichtungen, die Sie als interkulturelle Trainerin beraten, das Thema an?

Claudia Khalifa: Mir begegnen in meinen Workshops immer wieder zwei Grundhaltungen. Entweder die Teilnehmenden negieren jegliche kulturelle Differenz und wollen alle gleich behandeln. Dabei übersehen sie aber, dass sie sich ausschließlich an ihren eigenen Maßstäben orientieren. Oder sie sind sich gewisser Unterschiede bewusst, doch der Umgang damit erschöpft sich darin, etwas über typische Lebensweisen und kulturelle Verhaltensmuster erfahren zu wollen. Beides bringt uns in der konkreten Arbeit aber nicht weiter. Probleme und Widersprüche werden so vorschnell als Kulturkonflikte erklärt. Die Überbetonung des kulturellen Unterschieds schränkt die Sichtweise ein und verhindert, dass andere Konflikthintergründe gleichberechtigt



Im Kindergarten

Von Claude Dellafosse und
Charlotte Roederer

Aus dem Französischen von Anne Emmert
Verlag Bibliographisches Institut Mannheim
ISBN: 978-3411098422

Preis: 8,95 €

als Erklärungsmöglichkeiten herangezogen werden.

Kulturelle Unterschiede sollten also nicht allzu sehr im Fokus stehen?

Claudia Khalifa: Nein, weil das einer Kulturalisierung und Ethnisierung Vorschub leistet, die im gesellschaftlichen Miteinander wenig hilfreich ist und bei der sich beide Seiten immer mehr aufheizen. Wenn bestimmten Bevölkerungsgruppen immer wieder bestimmte ethnische Eigenschaften zugeschrieben und sie darauf festgelegt werden, dann geht das meistens einher mit der Aufwertung der eigenen und der Abwertung der anderen Gruppe. Oftmals führt das auch zu einer Selbstethnisierung, was man bei muslimischen Jugendlichen manchmal gut beobachten kann. So verständlich der Wunsch nach einfachen Erklärungen auch sein mag, so wenig hilfreich ist er bei der Suche nach Lösungen für komplexe Sachverhalte.

Wie unterstützen Sie als Trainerin den Prozess der interkulturellen Öffnung?

Claudia Khalifa: Zunächst einmal genügt es nicht, dass sich Einrichtungen in Hochglanz-Broschüren werbewirksam zur interkulturellen Öffnung bekennen. Das ist zwar ein wichtiger Schritt,

aber eben auch nicht mehr als eine Absichtserklärung. Die interkulturelle Öffnung ist ein komplexer Organisationsentwicklungsprozess, der nur von oben nach unten durchgesetzt werden kann. Wenn die Führungskräfte nicht überzeugt sind, dann funktioniert er nicht. Man bekommt interkulturelle Öffnung auch nicht umsonst, sie kostet Zeit und Geld. Die eintägigen Schulungen, die ich anbiete, sind dabei nur ein erster Schritt und dienen vor allem der Sensibilisierung. Das Thema muss danach aber präsent bleiben, in Fortbildungen, Supervisionen und vor allem bei der Team-Entwicklung.

Heißt das auch, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einzustellen?

Claudia Khalifa: Absolut. Vielfalt in der Mitarbeiterschaft ist wichtig. Und bei allen Bewerberinnen und Bewerbern mit oder ohne Migrationshintergrund sollte die interkulturelle Kompetenz schon im Vorstellungsgespräch abgefragt werden. Denn man muss aufpassen: Ein Migrationshintergrund allein ist noch kein qualifiziertes, professionelles Merkmal. Man darf auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund nicht auf diese Eigenschaft reduzieren und nur als Experten für eine Gruppe ansehen. Oft werden solche Team-Mitglieder nicht auf Augenhöhe und individuell wahrgenommen.

Warum sind mehrsprachige Fachkräfte gerade in Kitas und Schulen so wichtig?

Claudia Khalifa: Weil sie einen ganz anderen Zugang zu mehrsprachigen Kindern haben als einsprachige Pädagogen. Das Problem sind nicht die mangelnden Deutschkenntnisse der Kinder, sondern das Problem ist, dass zwei- oder mehrsprachige Kinder von einsprachigen pädagogischen Fachkräften beurteilt werden. Leider ist es noch immer oft so, dass Mehrsprachigkeit als Problem gesehen wird und nicht als der Schatz, der sie tatsächlich ist. Dabei muss man allerdings unterscheiden: Es gibt wertgeschätzte, attraktive Sprachen wie Englisch oder Französisch. Wenn ein Kind eine solche Sprache spricht, erntet es dafür

meist Lob. Doch andere Sprachen wie Tigrinya, Türkisch oder Arabisch werden nicht so positiv wahrgenommen, sondern eher als Defizit.

Derzeit wird eine sehr intensive Debatte über Inklusion geführt. Sehen Sie da Schnittpunkte zu den Anliegen Ihres Verbandes?

Claudia Khalifa: Durchaus, denn der gleichberechtigte Zugang für alle, der in der UN-Behindertenkonvention festgeschrieben wurde, ist als übergeordnetes Ziel wunderbar. Den Begriff der Barriere kann man nämlich auch weiter fassen. Ausgrenzungsmechanismen reichen von Rassismus, Sexismus über sozio-ökonomische Lebenslagen bis zu sexueller Orientierung, Alter oder religiösem Bekenntnis. Menschen können aus vielfältigen Gründen von Teilhabe ausgeschlossen sein. Die Forderung nach gleichberechtigter Teilhabe muss alle mit einschließen. Die Beschäftigung mit Barrieren bedeutet in ihrer letztendlichen Konsequenz, Antidiskriminierung als Aufgabe aktiv anzugehen und Zugänge ganzheitlich und für alle Gruppen einer Gesellschaft zu ermöglichen. Und dazu müssen geeignete Maßnahmen gefunden werden. Wenn solche übergeordneten Belange formuliert werden, ist es immer wichtig, auch für die spezifischen Belange genügend Raum zu lassen.

Das Gespräch führte
Barbara Helfrich

Der Verband binationaler Familien und Partnerschaften wurde 1972 in Frankfurt als politische Selbsthilfegruppe gegründet, unter dem Namen „Interessengemeinschaft der mit Ausländern verheirateten Frauen – iaf“. Heute vertritt er als interkultureller Familienverband die Interessen binationaler und zunehmend auch multinationaler Familien und Partnerschaften. Pro Jahr erreichen ihn rund 16.000 Beratungsanfragen, nicht nur von Einzelpersonen, sondern auch von anderen Beratungsstellen, Ämtern, Organisationen und Einrichtungen. Aktiv ist der Verband in bundesweit mehr als 20 Städten. Ein Großteil der Arbeit übernehmen Ehrenamtliche. Unterstützt werden sie von 35 Hauptamtlichen in zehn regionalen Geschäftsstellen.

Wohlfühlfaktor Muttersprache

Das Frankfurter Victor-Gollancz-Haus hat sich auf kulturelle Vielfalt eingestellt

Die Seniorin hält den Würfel fest umklammert. Erst als ihre Betreuerin ihr vorsichtig Finger für Finger öffnet, lässt sie ihn langsam auf die Tischplatte rollen. Auch um das Männchen auf dem Mensch-Ärger-Dich-Nicht-Feld weiterzuschieben, braucht die demenziell erkrankte Bewohnerin Hilfe. Was den Spiele-Nachmittag im Victor-Gollancz-Haus besonders macht, sind die Hintergrundmusik und die Sprache. Aus dem CD-Spieler kommen orientalische Klänge und geredet wird mal auf Türkisch, mal auf Deutsch.

Eine der zehn Wohngruppen der Senioren-Einrichtung, die der Frankfurter Verband für Alten- und Behindertenhilfe an der Grenze zwischen den Stadtteilen Höchst und Sossenheim betreibt, ist speziell auf muslimische Bewohnerinnen und Bewohner ausgerichtet und damit hessenweit einmalig. Doch unter sich bleiben die türkischen Bewohnerinnen und Bewohner nicht. Beim Mensch-Ärger-Dich-Nicht-Spiel sitzt an diesem Nachmittag auch ein deutscher Senior dabei, der mit seinem Rollstuhl aus einer anderen Wohngruppe herübergekommen ist. Und an einem der elf Einzelzimmer steht auf dem Namensschild ein spanisch klingender Nachname. „Die Dame wollte eben gerne in diese Wohngruppe ziehen“, sagt der kommissarische Hausleiter Martin Crede. Umgekehrt gebe es aber auch türkische Bewohner, die nicht im muslimischen Bereich leben möchten und deshalb in einer anderen Wohngruppe untergebracht sind. Durchmischung ist also möglich und erwünscht, erzwungen wird sie aber nicht.

„Die romantische Geschichte, vom deutsch-türkischen Paar, das sich bei uns lieben gelernt hat, die gibt es nicht“, sagt Crede. Er hat schon zu hören bekommen, dass rein muslimische Wohngruppen Integration verhindern. Eine Kritik, die er zurückweist: „Einem 85-jährigen demenziell er-

krankten Menschen bieten wir bestimmt keinen Deutschkurs mehr an. Und unsere Aufgabe ist es auch nicht, die türkischen Bewohner zu integrieren oder umzuerziehen, sondern sie gut zu pflegen und zu begleiten.“

Der sprachliche Aspekt ist für Ute Bychowski, die beim Frankfurter Verband den Fachbereich stationäre Pflege leitet, das Hauptargument für die muslimische Wohngruppe: „Sich selbstverständlich in der Muttersprache unterhalten zu können, ist ein sehr großer Wohlfühlfaktor.“ Zumal die ohnehin oft geringen Deutschkenntnisse der er-



Einer mehr
 Von Yvonne Hergane und Christiane Pieper
 Verlag Peter Hammer
 ISBN: 978-3779503354
 Preis: 12,90 €

sten Einwanderergeneration im Alter meist noch nachlassen. „Ohne muttersprachliches Personal gibt es dann so viele Missverständnisse, dass keine gute Pflege mehr möglich ist.“

Zur kultursensiblen Pflege im Victor-Gollancz-Haus gehört aber auch, für Religion und Kultur Raum zu geben. Es gibt Essen, das den Halal-Regeln entspricht, und einen Gebetsraum mit Waschräumen für die rituelle Reinigung. Jeden Freitag kommt ein Imam ins Haus, der Seelsorge betreibt und Sterbende begleitet. „Ein Bewohner hat mir mal gesagt, dass er in Deutschland noch nie so viele Wertschätzung für sei-

ne Religion erfahren hat wie bei uns“, sagt Ute Bychowski. „Darüber hätte ich heulen können.“ Auch für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sei es eine positive, neue Erfahrung, dass ihr Migrationshintergrund nicht als Defizit gesehen wird, sondern als eine besondere Qualifikation.

„In der muslimischen Kultur ist die Tabuisierung, einen Angehörigen in eine Pflegeeinrichtung zu geben, noch stärker“, beobachtet Bychowski. Für sein spezielles Angebot wirbt der Frankfurter Verband deshalb gezielt in den Moschee-Gemeinden. „Manche Menschen mit Migrationshintergrund haben zwar Jahrzehnte lang in die Pflegeversicherung eingezahlt, wissen aber trotzdem nicht, dass sie Anspruch auf einen Platz bei uns haben.“ Viele Pflegeeinrichtungen sind nach ihrer Einschätzung bei der interkulturellen Öffnung noch viel zu zögerlich, handeln nach der Devise: „Wenn die Nachfrage kommt, dann reagieren wir auch darauf.“ Aus Sicht Bychowskis ist das ein Teufelskreis: „Denn wenn es kein Angebot gibt, wird auch keine Nachfrage kommen.“ Das Victor-Gollancz-Haus, das die muslimische Wohngruppe seit 2004 betreibt, könne längst nicht allen Interessierten aufnehmen. „Der Bedarf explodiert nicht, aber wir beobachten einen stetigen Zuwachs.“ Der Frankfurter Verband will sein Angebot für Muslime deshalb ausbauen. Im Victor-Gollancz-Haus soll eine zweite Wohngruppe hinzukommen, außerdem je eine im Bürgermeister-Gräf-Haus in Sachsenhausen und im Heinrich-Schleich-Haus in Fechenheim.

Das Konzept, eine eigene Pflegeeinrichtung nur für Muslime zu eröffnen, lehnt Ute Bychowski jedoch kategorisch ab: „Eine ethnische Einrichtung entspricht nicht dem Stellenwert von Migranten in unserer Gesellschaft und würde Menschen an den Rand drängen.“