



Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien?

Eine Handreichung



Familie

Wie erreicht Familienbildung
und -beratung
muslimische Familien?

Eine Handreichung

Inhalt

| | | |
|------|--|----|
| I. | Muslimische Familien wirksam erreichen: Zielsetzung der Handreichung für Familienbildung und -beratung | 7 |
| II. | Hintergründe, Fakten und Profile: Was Familienbildungs- und -beratungsstellen wissen sollten | 10 |
| 2.1 | Wie leben muslimische Familien?..... | 11 |
| | Rolle und Bedeutung der Religion..... | 11 |
| | Moscheen | 12 |
| | Erziehungsstile | 13 |
| | Geschlechtermuster | 16 |
| | Bildung | 18 |
| 2.2 | Gespräch mit Dudu Sönmezçicek vom Arbeitskreis Neue Erziehung in Berlin über türkische Elternbriefe | 20 |
| III. | Beitrag der Familienbildung und -beratung zu gelingender Integration | 23 |
| 3.1 | Zugänge von Familienbildung und -beratung: Barrieren und „Türöffner“ | 24 |
| 3.2 | Interkulturelles Profil für Familienbildung und -beratung | 26 |
| | Profil der Einrichtungen | 26 |
| | Profil der Beraterinnen und Berater | 26 |
| | Fähigkeit zur Multiperspektivität | 27 |
| | Bereitschaft zur Selbstreflexion | 28 |
| | Bereitschaft zur Ambiguitätstoleranz..... | 28 |
| | Bereitschaft zur Flexibilität..... | 28 |
| | Fähigkeit zur Openmindness..... | 28 |
| | Kommunikations- und Konfliktfähigkeit..... | 28 |
| | Interkulturalität im Team..... | 29 |
| 3.3 | Werte: Was sie bedeuten und wie sie wirken | 30 |
| | Ehre, Respekt und Eigenständigkeit..... | 32 |
| 3.4 | Bestandsaufnahme: Auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung | 34 |
| | Strukturelle Ebene | 34 |
| | Fachlich-inhaltliche Ebene | 34 |
| | Persönliche Ebene..... | 35 |
| 3.5 | Gespräch mit Hanim Ezder, der Leiterin des „Muslimischen Familienbildungswerkes Köln“ | 35 |

| | |
|--|----|
| IV. Umgang mit Vielfalt: Vernetzung und Kooperation von Familienbildung und -beratung | 37 |
| 4.1 Vernetzung nach innen..... | 38 |
| 4.2 Vernetzung nach außen | 38 |
| Familienzentren/Eltern-Kind-Zentren | 39 |
| Lokale Bündnisse | 39 |
| Mehrgenerationenhäuser..... | 40 |
| Stadtteilmütter..... | 41 |
| 4.3 Gespräch mit Thomas Rüth über seine Kooperation mit einem Imam..... | 42 |
| V. Öffentlichkeitsarbeit für Familienbildung und -beratung: Profiliert nach innen und außen..... | 45 |
| Tipps für Ihren Auftritt..... | 46 |
| Kontakte aufbauen und halten | 47 |
| Checkliste Pressemitteilung: Inhalt, Sprache, Stil..... | 47 |
| VI. Anhang | 50 |
| 6.1 Kriterien gelingender Ansprache zur interkulturellen Öffnung der Familienbildung und -beratung | 50 |
| Gutes Hintergrundwissen der Fachkräfte | 50 |
| Interkulturelle Haltung der Fachkräfte | 51 |
| Interkulturelles Profil der Einrichtung | 51 |
| Literaturliste | 53 |

I. Muslimische Familien wirksam erreichen: Zielsetzung der Handreichung für Familienbildung und -beratung

Die Handreichung bietet Einrichtungen der Familienbildung und -beratung konkrete Ansatzpunkte für die Arbeit mit Familien mit muslimischem Hintergrund. Sie basiert auf der Kurzexpertise des Deutschen Jugendinstitutes „Muslimische Familien in Deutschland – Alltagserfahrungen, Konflikte, Ressourcen“ (Thiessen 2007), in der Daten, zentrale Thesen und Ergebnisse aus wissenschaftlichen Studien sowie Beispiele aus der Praxis zusammengeführt wurden. Die im Weiteren aufgeführten Daten und Informationen sind dieser Expertise entnommen und dort belegt. Der Fokus auf muslimische Familien, der in dieser Handreichung vorgenommen wird, steht im Zusammenhang mit den Bemühungen der Bundesregierung um die aktive Integration von Muslimen in Deutschland im Rahmen der Deutschen Islamkonferenz.

Untersuchungen zu Erziehungsstilen, problematischen Geschlechterdynamiken und Gewalt weisen auf einen hohen Bedarf an Unterstützung muslimischer Familien, gerade bei Erziehungsfragen hin. Gleichzeitig kommen Familienbildung und -beratung diesem Bedürfnis bislang noch nicht ausreichend nach. Studien gehen in diesem Zusammenhang von einer zum Teil unzureichenden interkulturellen Sensibilität und Öffnung aus. Andererseits gibt es auch Zugangsbarrieren aufseiten der ausländischen Familien gegenüber dem deutschen Hilfesystem. Eine wesentliche Hürde können bestimmte Werthaltungen sein, die in muslimischen Familien festzustellen sind, wie etwa die Zurückhaltung, über Familienthemen mit Familienfremden zu sprechen.

Das Problem der Mittelschichtorientierung und Migrantenerferne in der Familienbildung und -beratung ist bekannt und wird immer wieder thematisiert, auch vonseiten der Einrichtungen selbst. Viele beklagen die unzureichenden Ressourcen, die es engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erschweren würden, sich auf den Weg zu einer interkulturellen Einrichtung zu machen. Gleichwohl gibt es auch eine beeindruckende Fülle von innovativen Konzepten. In der Handreichung konnten nur einige davon gezeigt werden. Trotz dieser ermutigenden Beispiele ist eine dem Bevölkerungsanteil entsprechende Umsetzung des § 16 SGB VIII hinsichtlich des Anspruchs auf familienbezogene Leistungen zur Förderung der Erziehungsarbeit bislang bei Weitem noch nicht erreicht worden. Das Gesetz verweist explizit auf „Familien in unterschiedlichen Lebenslagen“. Aber wie kann dies in den Konzeptionen umgesetzt werden?

Tatsächlich sind Familien mit Migrationshintergrund, darunter auch muslimische Familien, in der präventiven Arbeit von Familienbildung und -beratung deutlich unterrepräsentiert. Im Bereich der intervenierenden und korrektiven Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe

sind muslimische Familien dagegen überrepräsentiert. Eine Auswertung bei den evangelischen Ehe-, Lebens- und Familienberatungsstellen zeigte beispielsweise, dass in knapp 70 Prozent der Einrichtungen der Anteil der Beratungsfälle mit Migrationshintergrund unter zehn Prozent liegt, bei einem Drittel dieser Einrichtungen werden sogar weniger als fünf Prozent Migrantinnen und Migranten erreicht.

Eine Öffnung von Einrichtungen der Familienbildung und -beratung ist jedoch umso wünschenswerter, als sich gezeigt hat, dass Einrichtungen, die mit einem interkulturellen Verständnis von Bildung und Beratung arbeiten, insgesamt auch für Familien in sozial benachteiligten Lebenssituationen zugänglich wurden. „Niederschwellige Angebote“, „Geh-Struktur“ und „persönliche Kontakte“ lauten in diesem Zusammenhang die Schlüsselwörter.

Die vorliegende Handreichung richtet sich an Einrichtungen, die auf der Suche nach Anregungen und Informationen sind, wie sie ihr Profil wirkungsorientiert verändern können. Gebündelt in vier Kapiteln werden folgende Aspekte aus der Perspektive von Familienbildung und -beratung vorgestellt: Hintergründe, Fakten, Profile (Kap. 2), gelingende Integration (Kap. 3), Vernetzung und Kooperation (Kap. 4) sowie Öffentlichkeitsarbeit (Kap. 5). Im Anhang finden Sie neben Adressen und Literaturhinweisen eine Kriterienliste zur interkulturellen Öffnung. Diese Aspekte werden im Folgenden kurz näher erläutert.

Zur Arbeit mit muslimischen Familien braucht es grundlegende **Informationen** zur Lage muslimischer Familien in Deutschland und zu ihrer Herkunft, zur Rolle der Religion, zu Erziehungsstilen und Geschlechtermustern.

Ein wesentlicher Aspekt ist darüber hinaus das **Profil** der Einrichtung. Hier sind es nicht nur die äußeren Rahmenbedingungen und konzeptionellen Ideen, auf die es ankommt. Die Haltung der Fachkräfte spielt eine besondere Schlüsselrolle bei der Frage niederschwelliger Zugänge für Migrantinnen und Migranten. Das ist ein wesentliches Ergebnis des Workshops „Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien?“, der im April 2008 am Deutschen Jugendinstitut e. V. in München stattgefunden hat. Die abgedruckten Gespräche mit Fachkräften geben den Leserinnen und Lesern persönliche Eindrücke und Hinweise von der konkreten Arbeit „an der Basis“.

Kooperation und Vernetzung sind weitere Stichworte, die im Alltag der Praxisbeispiele eine Rolle spielen. Gerade in den vergangenen Jahren hat sich eine Fülle von Initiativen gebildet, die auf lokaler Ebene Ansatzpunkte für Verknüpfung und Zusammenarbeit bieten. Es gibt eine Vielzahl guter Beispiele, von denen nur ein Bruchteil hier aufgeführt werden kann. Auch in Ihrer Nähe werden Sie Beispiele guter Praxis finden. Keine Einrichtung der Familienbildung und -beratung muss sich daher alleine wie ein Pionier auf den Weg machen. Diese Handreichung kann zwar nur beispielhaft neue Wege aufzeigen, es ist aber beabsichtigt, diese so aufzuzeigen, dass Sie in die Lage versetzt werden, vor Ort geeignete Ansprechpersonen finden zu können.

Um sich mit seinem Angebot bekannt zu machen, braucht es eine gute **Öffentlichkeitsarbeit**. Im letzten Kapitel finden Sie daher konkrete Ideen und Anregungen.

Die Fülle an Praxisbeispielen und zum Teil langjährigen Erfahrungen in der Arbeit mit muslimischen Familien zeigt, dass alle, die diese Öffnung anstreben, damit auch Erfolg haben können. Und: Es muss nichts neu erfunden werden, die vielen Beispiele sollen zur Nachahmung anregen. Ein ermutigendes Fazit des DJI-Workshops „Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien?“ war: Wer sich auf den Weg macht, neue Zielgruppen zu erschließen, öffnet eigene Horizonte und bereichert die eigene Arbeit.

II.

Hintergründe, Fakten und Profile: Was Familienbildungs- und -beratungsstellen wissen sollten

Gegenwärtig leben etwa 3,2 Millionen Muslime in Deutschland¹. Das sind knapp vier Prozent der Bevölkerung. Der Islam stellt die mit Abstand größte in Deutschland vertretene Religion außerhalb des Christentums dar. Jährlich werden 60.000 bis 90.000 Migrantinnen und Migranten aus Staaten mit überwiegend muslimischer Bevölkerung eingebürgert, rund die Hälfte stammen aus der Türkei. Hinzu kommen pro Jahr ca. 70.000 Kinder muslimischer Religionszugehörigkeit, die in Deutschland geboren sind und seit dem Jahr 2000 die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Etwa ein Drittel der in Deutschland lebenden Muslime praktizieren ihre Religion und beziehen sich auch im Alltag darauf, ein Drittel lebt deutlich säkularisiert, ein weiteres Drittel ist nicht eindeutig zuzuordnen. Laut einer Studie des Bundesinnenministeriums ist die religiöse Orientierung insgesamt für Muslime wichtiger als für Nichtmuslime (BMI 2007).

Die DJI-Kinderpanelstudie (Alt 2006) fand in ihrer türkischen Zusatzstichprobe heraus, dass türkische Kinder in deutlich wertkonservativeren Familiensituationen (89 Prozent ihrer Eltern sind verheiratet) aufwachsen als einheimische Kinder (77 Prozent). Türkische Familien sind kinderreicher als deutsche Familien, dabei einkommensärmer: 54 Prozent der türkischen Familien – aber nur sieben Prozent der deutschen Familien – verfügen über ein Haushaltsnettoeinkommen, das zu den unteren zehn Prozent aller Haushalte der Stichprobe zählt. Zu den höheren Einkommen zählt lediglich ein Prozent der türkischen Familien. Hinzu kommt: Türkische Mütter sind zu 85 Prozent nicht erwerbstätig. Damit leben türkische Familien (verheiratet, kinderreich, mit männlichem Alleinverdiener) in etwa so, wie deutsche Familien bis in die 1970er-Jahre. Wesentliche Aspekte des Alltagslebens islamischer Familien sind folgende:

- I Islamische Rituale, Werthaltungen und Alltagspraktiken differieren je nach Schicht, ethnischer Herkunft und individuellem Bezug. Sie sind so heterogen, dass sie nicht zur Spezifizierung einer Familie herangezogen werden können.
- I Je ländlicher und sozial ärmer das Milieu, dem eine Familie entstammt, umso eher dominieren wertkonservative Strukturen und Haltungen. Kommt eine ausgeprägt muslimische Orientierung hinzu, sind traditionelle Werthaltungen besonders verfestigt. Für Erziehung und Familienleben bedeutet dies: Der Zusammenhalt der Familie hat Priorität vor individueller Entfaltung.

¹ Diese und alle weiteren Zahlen sind der Expertise Thiessen 2007 entnommen, die Sie über www.dji.de erhalten können.

- | In muslimischen Familien haben Verwandtschaftsbeziehungen häufig eine hohe Bedeutung und werden im Alltag gelebt. Familie ist daher im Verständnis muslimischer Familien mehr als die „Kernfamilie“ (Kind-Mutter-Vater). Hier liegen sowohl Ressourcen – wenn etwa ein Onkel statt eines Vaters Verantwortung übernimmt – als auch Hindernisse, etwa wenn Frauen auf eigenständigen Wegen von einer großen Verwandtschaft eingeschränkt werden.
- | Neben den Erfahrungen konkreter und persönlicher Diskriminierung mussten eingewanderte Familien, darunter viele mit muslimischem Hintergrund, in den letzten Jahren durch Arbeitslosigkeit eine Verschlechterung ihrer sozialen Position erleben, die sie individuell als gesellschaftlichen Ausschluss erfahren. In dem Maße, in denen ihnen durch Rückzug in ihre Community positive eigene Erfahrungen mit der deutschen Gesellschaft entgehen, entstehen verzerrte Bilder über deutsche Familien, zum Beispiel solche, dass deutsche Familien ihre Kinder verwaarloosen ließen.
- | Die häufig schlechten sozialen und wirtschaftlichen Perspektiven muslimischer Familien haben zu einer Re-Traditionalisierung der Familien beigetragen. Das heißt: Muslimische Familien ziehen sich stärker in ethnisch und religiös homogene Sozialräume zurück, teilweise mit religiös-fundamentalistischer Orientierung. Muslimische Symbole, die der Selbstvergewisserung dienen sollen, spielen heute eine größere Rolle als noch in den 1970er- und 80er-Jahren.

Im Folgenden werden einzelne Aspekte aus dem Alltag von muslimischen Familien näher beleuchtet.

2.1 Wie leben muslimische Familien?

Rolle und Bedeutung der Religion

Untersuchungen mit Migrantinnen und Migranten in höheren sozioökonomischen Lebenslagen – dazu zählen vor allem akademische Berufe wie Lehrer, Ärzte, Angestellte der Hochschulen – zeigen, dass hier traditionelle religiöse Normen und Wertvorstellungen nahezu völlig verschwunden sind. Je prekärer aber die wirtschaftliche Situation und je niedriger das formale Bildungsniveau, umso deutlicher orientieren sich Familien an Religion und Tradition, diese können aber sehr unterschiedliche Formen annehmen (Bundesinnenministerium 2007): Sie halten sich an Strukturen fest, die ihnen Ordnung und Orientierung geben. Das gilt insbesondere für Feste und Rituale, wie zum Beispiel das Fasten im Ramadan.

Es erscheint einleuchtend, dass Familien in verunsichernden Lebenssituationen auf vertraute Regeln zurückgreifen, die nicht zuletzt die Funktion haben, sich selbst zu vergewissern, dass wenigstens innerhalb der familiären Beziehungen „alles in Ordnung“ ist, dass ihre Lebensleistung im Rahmen vorgegebener Zuständigkeiten anerkannt und wertgeschätzt wird. Auch die Tendenz zur Re-Traditionalisierung, die bei Jugendlichen zu beobachten ist, könnte vor diesem Hintergrund als „Hilferuf“ interpretiert werden. Eine Studie des Bundesinnenministeriums (2007) kommt zu dem Ergebnis, dass niedrige Bildung

und schlechte Zukunftschancen mit einer Offenheit für islamisch-autoritaristische Einstellungen einhergehen. In dieser Gruppe ist die Kritik an westlichen Demokratieprinzipien besonders hoch.

Für Jugendliche kann eine neue Anziehungskraft des sogenannten „Pop“-Islam festgestellt werden: Musik, Medien und Kleidung spielen für diese neue Richtung eine wichtige Rolle. Die Fachwelt spricht hier von dem Versuch eines Spagats zwischen Tradition und Moderne, der auf einen frei gewählten und selbstbestimmten Lebensstil sowie die Gleichheit zwischen Mann und Frau setzt und die aus den Herkunftsländern mitgebrachten Traditionen durchaus kritisch sieht. Es gibt allerdings auch Ausprägungen dieser neuen muslimischen Jugendkultur, die problematisch sind, etwa wenn sie Diskriminierung von Frauen konform mit dem Islam erklären und von der Mehrheitsgesellschaft eine Abgrenzung festgestellt wird.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Familienbildung und -beratung bedeuten diese Erfahrungen und Untersuchungen, 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.

Moscheen

Ein sichtbarer Ankerplatz sind Moscheen. Der größte Teil der in Deutschland lebenden Muslime greift früher oder später auf Angebote der Moscheevereine zurück, auch wenn sie den Islam nicht selbst praktizieren. Damit sind Moscheen in Deutschland ein wichtiger Anknüpfungspunkt bei der Vernetzung interkultureller Angebote, auch für Familienbildung und -beratung. Das Gespräch mit Thomas Rütth (Kapitel 4.3) beschreibt, welche positiven Konsequenzen sich daraus ergeben können.

Moscheen in Deutschland sind auch Orte der Bildung. Weil etwa die Hälfte der in Deutschland lebenden Muslime Kinder und Jugendliche sind, bieten die Moscheevereine Sprachkurse für Vorschulkinder, Computerkurse, Sportkurse, gemeinsame Freizeitaktivitäten etc. an. Der interkulturelle Rat in Deutschland (www.interkultureller-rat.de) weist darauf hin, dass sich die Moscheevereine bemühen, immer mehr Deutsch sprechende Imame (die geistlichen und seelsorgerischen Leitungen der Moscheen) anzustellen. Auch die deutsche Bundesregierung erwartet, dass sowohl die Vertretungen der ausländischen Bürgerinnen und Bürger als auch diese selbst die deutsche Sprache als unverzichtbaren Baustein der Integration verstehen und Deutsch lernen.

Aus der Broschüre „Moscheen und Orte der Spiritualität und Integration“ (s. Anhang) stammt folgende Anregung: *„Angebote, die dazu beitragen, zum Sprechen der deutschen Sprache zu ermutigen und Deutschkenntnisse zu verbessern, werden von den Moscheegemeinden meist gerne angenommen. Wer beispielsweise dazu bereit ist, im Anschluss an einen Sprachkurs als Gesprächspartner zur Verfügung zu stehen und mit einzelnen Kursteilnehmenden das freie Sprechen zu üben, kann sich bei einigen Moscheegemeinden melden. Auch über freiwillige und ehrenamtliche Hausaufgabenhilfe kann es zu einem konstruktiven Austausch kommen.“*

Hinweis:

Aufgeschlossene Moscheevereine suchen häufig von sich aus den Kontakt zu den Institutionen der deutschen Gesellschaft. Ihnen ist das Miteinander von Deutschen und Zugewanderten ein großes Anliegen. Für Familienbildung und -beratung sind die Tage rund um den 3. Oktober („Tag der offenen Moschee“) eine gute Gelegenheit, miteinander ins Gespräch zu kommen. Rund 1.000 Moscheen, die die personellen und finanziellen Möglichkeiten dazu haben, öffnen an diesem Tag ihre Räume und bieten Führungen an.

Erziehungsstile

Um muslimische Erziehungspraktiken zu verstehen und einschätzen zu können, ist eine Auseinandersetzung mit dem Islam und den Auslegungen des Korans hilfreich. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Themen Gerechtigkeit und Freiheit eine hohe Bedeutung haben und dass das Individuum als freie Person gedacht wird, die in der Gemeinschaft fest verwurzelt ist. Zwangsbekenntnisse werden abgelehnt; stattdessen wird vorausgesetzt, dass sich jeder aus freier Überzeugung für seine Religion entscheidet.

Muslimische Erziehungskonzepte sind stark am Modelllernen orientiert, autoritär strukturiert und unterscheiden nach Alter und Geschlecht: Je älter eine Person, desto mehr Respekt muss ihr entgegengebracht werden. Das gilt auch unter Geschwistern. Diese Rangordnung ist mit Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen verbunden. Kindern wird zunächst sehr viel nachgesehen, bevor mit dem Eintritt ins Schulalter die Geschlechter ihre Rollen zugewiesen bekommen und strenger auf Gehorsam geachtet wird als dies in der Mehrheitsgesellschaft üblich ist.

Wie in anderen Religionen auch unterliegt die Auslegung der religiösen Schriften sehr unterschiedlichen Interpretationen. In manchen Fällen, wo die eigene Religion als diskriminiert erlebt wird, kommt es zu einer Verengung der Glaubensfreiheit und zu traditionell besonders strengen Auslegungen. Konflikte mit dem deutschen Gesetz treten zum Beispiel dann auf, wenn Kinder trotz bestehender Schulpflicht vom Schulbesuch oder von einzelnen Unterrichtsfächern abgehalten werden. Ein weiterer typischer Konflikt ist die Zwangsverheiratung. Beide Phänomene sind allerdings seltener anzutreffen als durch Presseberichte gelegentlich suggeriert wird.

Schläge als Erziehungsmittel sind nach Einschätzung von Experten weit verbreitet und in etwa vergleichbar mit der Erziehungssituation in Deutschland vor 20 bis 30 Jahren. Studien zufolge sind junge Migrantinnen und Migranten zwei- bis dreimal häufiger von elterlicher Gewalt betroffen als gleichaltrige deutsche Jugendliche. Insbesondere bei traditionell geprägten Familien ist die körperliche Bestrafung stark ausgeprägt. In diesen Familienstrukturen gilt ebenso, dass das Wohl der Gemeinschaft (Familie) vorgeht vor dem Bedürfnis des Einzelnen.

In den Familien, die Gewalt als Erziehungsmittel einsetzen, bedeutet das konkret:

- | Eltern erklären weniger, sondern setzen Verbote „handgreiflich“ durch.
- | Beschimpfungen und verbalisierte Gewalt sind üblich.
- | Dem Kind wird mit einer Rückkehr z. B. in die Türkei gedroht.

Erziehungsziele wie Selbstständigkeit oder Selbstbewusstsein werden kaum gefördert. Stattdessen gelten als Erziehungsziele

- | Respekt vor Autoritäten,
- | Erziehung zur Ehrenhaftigkeit,
- | Erziehung zur Zusammengehörigkeit,
- | Erziehung zum Lernen und Leistungsstreben.

Hinweis:

Migration verschärft dieses Verhalten noch. Wenn Eltern aufgrund ihrer mangelnden verbalen Fähigkeiten nicht in der Lage sind, ihren Kindern Sachverhalte zu erklären, diese aber darauf bestehen, häufen sich die gewalttätigen Ausschreitungen der Eltern und sind oft Ausdruck von Hilflosigkeit und Ohnmacht. Eltern fürchten die Entfremdung ihrer Kinder; eine Sorge, die zum Beispiel auch dazu führen kann, dass die Teilnahme an Klassenfahrten verboten wird.

Familienbildung und -beratung muss hier deutlich und bestimmt darauf hinweisen, dass in Deutschland elterliche Gewalt an Kindern vom Staat bestraft wird. „Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig.“ So lautet der § 1631 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (Gesetz zur Ächtung von Gewalt in der Erziehung). Alle Erwachsenen werden damit verpflichtet, ihre erzieherische Verantwortung ohne den Einsatz von Gewalt wahrzunehmen und zu erfüllen. Dieses Recht auf gewaltfreie Erziehung gilt für alle Kinder, die in Deutschland leben.

Erziehungsberatungsstellen und Familienbildung stehen in der gesellschaftlichen Mitverantwortung für die Erziehung von Kindern. Sie sind verpflichtet, Eltern darin zu bestärken, ihre Erziehungsziele gewaltfrei zu vertreten und Eltern in ihrer Erziehungskompetenz zu unterstützen. Sie müssen dabei die besonderen Belastungssituationen von Eltern mit Migrationshintergrund und deren Sozialisation berücksichtigen.

Für Beratungssituationen heißt das konkret: Beraterinnen und Berater formulieren ihr Verständnis für Überforderung, Hilflosigkeit und Ängste der Eltern, vertreten aber nachdrücklich den gewaltfreien Standpunkt. Sie erarbeiten mit den Eltern gemeinsam Alternativen und Strategien.

Muttersprachlichen Beraterinnen und Beratern mit Migrationshintergrund öffnen sich Eltern erfahrungsgemäß leichter. Diesen Beraterinnen und Beratern ist es ebenfalls häufiger möglich, in innerfamiliären Konflikten (wenn zum Beispiel der Mann Schläge auch in Deutschland für sein natürliches Recht als Vater hält) behutsam und sachkenntlich zu vermitteln.

Für Familienbildung und -beratung sind in diesem Zusammenhang beispielhaft folgende Projekte interessant:

- | Der Deutsche Kinderschutzbund bietet sein Training „Starke Eltern – Starke Kinder“ auch in türkischer Sprache und modifiziert für Eltern in multiplen Belastungssituationen an. Das Elterntraining leitet zur gewaltlosen Erziehung an und setzt bei den Stärken der Eltern an (www.starkeeltern-starkekinder.de).
- | Das Team, welches das an der Universität Erlangen/Nürnberg entwickelte Elterntraining EFFEKT (Entwicklungsförderung in Familien: Eltern- und Kinder-Training) auch in türkischer Sprache durchgeführt hat, gibt zu Fragen rund um die Trainingsbausteine Auskunft (www.effekt-training.de).
- | Aus den Niederlanden und Israel kommen zwei Frühförderprogramme, die gezielt Eltern/Mütter mit Migrationshintergrund ansprechen und vom DJI langjährig wissenschaftlich begleitet wurden. „Opstapje – Schritt für Schritt“ (www.opstapje.de) wendet sich an Familien mit Kindern von 18 Monaten bis drei Jahren, HIPPY (www.hippy-deutschland.de) an Familien mit vier- bis sechsjährigen Kindern.
- | Ebenfalls aus den Niederlanden kommt das Rucksack-Projekt (www.raa.de/rucksack.html). Der Schwerpunkt liegt in der Sprachförderung und bezieht sowohl die Muttersprache als auch Deutsch mit ein. Es stärkt die Kompetenz der Mütter in ihrer Erstsprache. Das Projekt ist daran gebunden, dass es in Kooperation mit einer Kindertagesstätte durchgeführt wird. In dem Projekt arbeiten qualifizierte Stadtteilmütter, die ihr Wissen über kompetentes Erziehungsverhalten in der aufsuchenden Beratung weitergeben.

Praxis-Beispiel:

Unter der Überschrift „Egal in welchem Land – Eltern sind wir überall“ bietet die Familienbildung in Stuttgart ein interkulturell ausgerichtetes Elternseminar an. Folgende Merkmale kennzeichnen das Angebot:

- | Geh-Struktur: Fast alle Angebote finden im Sozialraum statt.
- | Kooperationsprinzip: 75 Prozent aller Veranstaltungen werden mit unterschiedlichen Bildungspartnern (Kitas, Schulen, Kulturvereine, Selbstorganisationen, Freie Träger) durchgeführt.
- | Interkulturelle Öffnung: Transfer von kultur- und migrationssensiblen Aspekten in alle Fach- und Angebotsbereiche.

Die Angebote im Rahmen des Elternseminars beinhalten

- | thematische Einzelveranstaltungen (z. B. Schulsystem, Geschlechtererziehung, Prävention sexuellen Missbrauchs, mehrsprachige Erziehung, zwei Kulturen – eine Familie),
- | Familienwochenenden in italienischer, türkischer und spanischer Sprache (z. B. zu Rollenteilung in der Familie, gewaltfreie Kommunikation, Auswirkungen der Migration auf das Familienleben) und
- | Kursangebote (z. B. Alphabetisierung, Mutter-Kind-Deutschkurse).

Praxis-Beispiel Fortsetzung:

Zu den festen Angeboten gehören außerdem die Treffen einer Gruppe türkischer alleinerziehender Frauen und das Erziehungscafé, das in lockerer Atmosphäre Anregungen zur Alltagsbewältigung gibt. Zusätzlich vermittelt die „Initiative Z“ Paten für Familien. Ein Pool von 120 pädagogischen Fachkräften – davon ein Drittel mit Migrationshintergrund, ein Fünftel „Fachväter“ – ist für die Durchführung der Veranstaltungen verantwortlich. Zu dem Profil der Fachkräfte ist in der Konzeption nachzulesen:

„Ohne die Einbeziehung von muttersprachlichen Fachkräften und Schlüsselpersonen wäre eine differenzierte Erfassung der Lebensrealitäten, der Bedürfnisse und Erwartungen von Familien mit Migrationshintergrund nicht möglich. Die Zusammensetzung eines multiethnischen und multikulturellen Hauptamtlichenteams im Elternseminar wie auch die Akquirierung von nichtdeutschen Honorarkräften bildet dafür eine wichtige strukturelle Voraussetzung. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deutsche wie nichtdeutsche, müssen für die Organisation und Durchführung von Elternbildungsangeboten – über eine Basisqualifikation in der Erwachsenenbildungsarbeit hinaus – zusätzlich über interkulturelle Kompetenzen verfügen.“

Mehr zur Konzeption: www.stuttgart.de (bei „Suche“ das Stichwort Elternseminar eingeben)

Geschlechtermuster

Etwa mit dem Schuleintritt oder spätestens mit Beginn der Geschlechtsreife werden Mädchen und Jungen in muslimischen Familien sehr unterschiedlich behandelt. Mädchen sollen im Haus bleiben und dort ihre Aufgaben übernehmen, Jungen sich eher außerhalb des Hauses aufhalten. Dieses traditionelle Verständnis führt in Deutschland zu Problemen. Anders als in den dörflichen Herkunftsregionen vieler Familien fehlt in Deutschland die soziale Kontrolle auf der Straße, sodass die Jungen und jungen Männer sich weitgehend selbst überlassen bleiben.

Muslimische Mädchen fallen in den vergangenen Jahren vor allem durch ihre Bildungsorientierung auf. Sozialer Aufstieg durch Bildung ist in muslimischen Familien akzeptiert und eröffnet den jungen Frauen Perspektiven für ein anderes Leben als zum Beispiel ausschließlich das Leben einer Mutter. Mutterschaft ist zwar positiv besetzt, die Aufwertung der Mutterschaft in muslimischen Familien geht allerdings einher mit einer starken Betonung der Virginität vor der Eheschließung. Voreheliche Sexualität bei jungen Frauen ist deshalb bei traditionell orientierten Familien ein Tabu-Thema. Umso schwerer fällt es den Müttern und Vätern, die vergleichsweise frühe sexuelle Aufklärung in den deutschen Schulen zu akzeptieren.

Durch die Tabuisierung der Sexualität und die Trennung der Geschlechter entsteht eine Situation, in der jedes Miteinander von jugendlichen Mädchen und Jungen für muslimische Eltern eine sexuelle Komponente hat. Freundschaften zwischen Jungen und Mädchen auch ohne sexuelle Kontakte, wie sie für deutsche Jugendliche selbstverständlich sind, können sich muslimische Eltern daher nur schwer vorstellen. Für sie stellt Sexualität im Leben junger Menschen eine bedeutende Kraft dar, die nicht allein durch Selbstbeherrschung oder soziale Normen beherrscht werden kann, sondern zusätzlich durch die Familie kontrolliert werden muss.

Üblicherweise werden problematische Familienthemen gegenüber Fremden nicht angesprochen. Das gilt umso mehr, wenn Fälle von sexuell misshandelten Kindern in der Familie auftauchen. Hier hat sich eine behutsam aufgebaute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Moscheegemeinden bewährt. Einrichtungen, die mit Moscheegemeinden kooperieren, berichten, dass die Gemeinden bei Zwangsverheiratung und Gewalt inzwischen von sich aus auf die Einrichtung der Familienbildung und -beratung zukommen. Insbesondere gelang es auf diese Weise, Gespräche mit den Vätern zu führen.

Das ist insofern von Bedeutung, weil es ebenso wie in der Arbeit mit deutschen bildungsfernen Familien christlicher Herkunft auch in der Arbeit mit traditionellen muslimischen Familien schwer ist, die Väter zu erreichen. Ein Gespräch einer weiblichen Beraterin aus Familienbildung und -beratung mit einem Familienvater in privaten Räumen, ohne dass andere Personen dabei sind, ist für muslimische Familien undenkbar. Ebenso irritierend sind männliche Sozialpädagogen, die in ihrer aufsuchenden Arbeit mit Müttern in deren privaten Wohnungen das Gespräch suchen. Leider gibt es vergleichsweise wenig Erfahrung und Literatur explizit über die Arbeit mit Vätern mit Migrationshintergrund. Sicher ist jedoch, dass diese sich leichter in einer Moschee oder einer Migrantenselbstorganisation auf ein Bildungsangebot von Familienbildung und -beratung oder auf ein bestimmtes Thema ansprechen lassen.

Hinweis:

Mütter kommen zu Frauen-Kursen, Väter zu Festen. Diese Erfahrungen zeigen Projekte aus der Arbeit mit Migrationsfamilien. Insbesondere der Fastenmonat Ramadan bietet sich für Angebote an christliche und muslimische Familien an. Während vom Morgendämmern bis zum Sonnenuntergang Fasten und Enthaltensamkeit geübt werden, findet das allabendliche Fastenbrechen, „Iftar“ genannt, oft in einer großen Runde mit vielen Familienangehörigen und/oder Freunden statt.

Praxis-Beispiel für gemeinsame Feste im Ramadan:

Bereits zum vierten Mal laden das Generationenhaus West in Stuttgart und der Verein „Akademie für Dialog zwischen Kulturen und Religionen“ mit einem vielfältigen Programm alle interessierten Muslime und Nichtmuslime zu einem multikulturellen Nachmittag und Abend der Begegnung und Geselligkeit ein.

17.00–18.30 Kinderprogramm mit Geschichten, Liedern und Spielen

17.00–21.30 Offene Kinderbetreuung

18.00 Orientalische Musik mit Gesang und Saz

18.40 Begrüßung und Einführung

19.19 Gemeinsames Fastenbrechen

(www.generationenhaus-west.de)

Bildung

Die Unterschiede im Bildungsstand zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sind in Deutschland groß. 18 Prozent der jungen Migrantinnen und Migranten besuchen die Hauptschule, 13 Prozent die Gesamtschule und nur vier Prozent das Gymnasium. Ein Drittel der Migrantinnen und Migranten der zweiten und dritten Generation können keinen beruflichen Abschluss nachweisen und zählen zu den unteren Einkommensschichten.

Die Pädagoginnen und Pädagogen in den deutschen Schulen bieten häufig Förderangebote an, die eine Angleichung an den deutschen Standard leisten sollen. Migrantinnen-Gruppen, die dem folgen, werden als unproblematisch eingestuft, solche, die dazu nicht in der Lage sind oder wo kulturelle Identitäten die Inanspruchnahme erschweren, gelten als schwierig. Selten wird ein Perspektivenwechsel vorgenommen, bei dem auf beiden Seiten die Potenziale und Chancen eines „Aufeinanderzubewegens“ thematisiert werden. Ebenso übersehen deutsche Pädagoginnen und Pädagogen leicht, dass junge Menschen im Rahmen ihres Identifikationsprozesses **innerhalb** ihrer Migrationskultur wichtige Ressourcen wie Rückhalt und Zugehörigkeit brauchen und bekommen, um den Spagat zwischen zwei Kulturen lernen und leisten zu können.

Unbestritten ist, dass Bildung in muslimischen Familien einen hohen Stellenwert hat und dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Familienbildung und -beratung über dieses Thema und dessen Bedeutung für das Leben in Deutschland einen unkomplizierten Zugang zu muslimischen Eltern bekommen. Unbestritten ist aber auch, dass insbesondere muslimische Eltern mit geringer eigener Schulbildung große Probleme haben, sich in dem verzweigten und differenzierten deutschen Schulsystem zurechtzufinden. Ebenso ist türkischen Eltern die erwartete Mitarbeit der Eltern (vor allem bei der Betreuung der Hausaufgaben) fremd. Weil Lehrerinnen und Lehrer zudem als Respektspersonen gelten, halten sich z. B. türkische Eltern mit ihren Anliegen oder gar mit Kritik zurück.

Kommen bei Eltern und Kindern mangelnde Deutschkenntnisse hinzu, findet sich manches Kind auf Haupt- oder Sonderschule wieder, ohne dass dies etwas mit seinen intellektuellen oder sozialen Fähigkeiten zu tun haben muss. So kann es beispielsweise passieren, dass ein türkischer Vater seinen Sohn auf die Hauptschule schickt und gleichzeitig erwartet, dieser würde später Zahnarzt werden. Weil Eltern die damit verbundenen Konsequenzen für den beruflichen Lebensweg ihres Kindes allzu häufig nicht abschätzen können, versuchen nicht selten die älteren Geschwister, die Weichen für die Schullaufbahn der Jüngeren zu stellen und das Abrutschen der Geschwister auf Haupt- oder Sonderschule zu vermeiden.

Nach einer Umfrage des Zentrums für Türkeistudien (2006) streben mehr als drei Viertel der türkischstämmigen Mütter und Väter in Nordrhein-Westfalen für ihren Nachwuchs das Gymnasium an, übrigens gleichermaßen für Sohn und Tochter. Das deutsche Bildungsmotto „Du sollst es einmal besser haben als wir“ ist auch türkischen Eltern vertraut. Doch die Bildungsambitionen kollidierten mit der Unkenntnis des deutschen Schulsystems und den geringen Ressourcen, um die eigenen Kinder zu unterstützen. Da die schulinternen Informationsveranstaltungen für Familien mit Migrationshintergrund zudem eher verwirrend als erhellend sind und sich lediglich in Hauptschulen zum Beispiel Türkisch sprechende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und finden lassen, besteht ein großer Bedarf an niederschweligen mündlichen Informationen über das Bildungswesen in Deutschland und seine Bedeutung für gesellschaftliche Teilhabe. Stark nachgefragt sind auch Hausaufgabenhilfe und möglichst kostenfreie Nachhilfe.

Hinweis:

Die bei uns seit PISA forcierte frühe Bildung stößt nicht bei allen Kulturen auf Akzeptanz. Bildung in der Kindheit findet dort eher unreflektiert und nebenbei durch Nachahmen statt und widerspricht vielfach dem kulturellen Verständnis von Kindheit. Umso wichtiger ist es in der Zusammenarbeit von Familienbildung und -beratung mit Kindertagesstätten und Grundschulen, dass Erzieherinnen und Erzieher/Lehrerinnen und Lehrer lernen, ihre pädagogischen Ansätze und Konzepte muslimischen Eltern offensiv zu erläutern.

Tipp:

Als „Eltern-Lotsen“ qualifizierte Eltern agieren als Vermittlerinnen und Vermittler zwischen Schule und anderen Eltern. Diese Lotsen, insbesondere mit Migrationshintergrund, sollen z. B. in Niedersachsen dazu beitragen, zugewanderte Eltern über Bildungswege und Erziehung zu informieren. Gleichzeitig sollen sie andere Eltern motivieren, sich für die Belange ihrer Kinder rund um Schule und Bildung einzusetzen und Schulen Anregungen und Hilfen im Umgang mit jungen Migranten und Migrantinnen geben. Die Mittel für das Lotsenprojekt sind beim Innenministerium des Landes Niedersachsen zu beantragen (Richtlinie Integrationslotsen, www.integrationsbeauftragte.niedersachsen.de).



Auf immer breitere Akzeptanz stößt inzwischen das frühe Erlernen der deutschen Sprache im Kindergartenalter, wenn der Zusammenhang zwischen Sprache und späterem Schulerfolg klar geworden ist. Zu den erfolgreichen Ansätzen gehört **„Mama lernt Deutsch“**. Dieses Sprachprojekt für Mütter und Kinder richtet sich sowohl an Mütter mit Kindern im Kindergartenalter als auch an solche mit Kindern im Grundschulalter. Das Bildungsangebot ist niederschwellig angelegt und zielt gleichzeitig auf die Stärkung sozialer, interkultureller und erzieherischer Kompetenzen. Bewährt haben sich Kindergärten und Grundschulen als wohnraumnahe Veranstaltungsorte gegenüber „ungewohnten“ zentral gelegenen Räumen. Dies hat außerdem den Vorteil, dass Erzieherinnen und Erzieher/Lehrerinnen und Lehrer Mütter ansprechen und persönlich auf das Angebot aufmerksam machen können. Nach Erfahrungen zum Beispiel aus Bayern führt dies zu einer regeren Teilnahme als durch das Auslegen von Informationsmaterialien.

Praxis-Beispiel:

ISI – Information, Sprachkurse, Integration. ISI ist die Anlaufstelle für Informationen zu Sprachkursen und Integration in Ludwigsburg. Das Kooperationsprojekt wurde von Jugendmigrationsdiensten und Migrationserstberatung von AWO, Caritas, DRK, Diakonie und Stadt ins Leben gerufen (www.ludwigsburg.de). Unter dem Stichwort Bildung bietet es an:

I Hausaufgabenhilfe für Grundschul Kinder

Hausaufgaben und Lücken aus dem Unterricht, die wegen mangelnder Sprachkenntnisse entstanden sind, können mit der Hausaufgabenhilfe gemeinsam bewältigt werden. Durch zusätzliche Übungen und Lernspiele sollen die sprachlichen Defizite ausgeglichen werden. Die Hausaufgabenbetreuer helfen auch bei der Vorbereitung auf Klassenarbeiten und Tests. Durch den Besuch von Seminaren wie zum Beispiel über Zweisprachigkeit, neue Lernspielvorschläge oder verbesserte Lernmethoden bilden sich die Mitarbeiterinnen der Hausaufgabenhilfe laufend fort.

I Paten-Modell für Grundschul Kinder

Ein- bis zweimal wöchentlich werden Grundschul Kinder mit Migrationshintergrund von Paten betreut. Durch die Patenschaft soll den Kindern und ihren Familien der Kontakt zu deutschen Mitbürgern und deren Kultur erleichtert werden. Die Paten werden interkulturell geschult, um sich besser in die Kultur ihrer Paten Kinder hineinversetzen zu können und um Missverständnissen vorzubeugen. Zudem werden alle Paten von Fachleuten begleitet und unterstützt. Regelmäßige Treffen der Paten ermöglichen den Austausch von Erfahrungen.

I Kinder- und Familienbildung (KiFa)

In dem Modellprojekt „KiFa“ werden Kinderbetreuung und Familienbildung in einem ganzheitlichen Ansatz zusammengeführt. So kümmern sich Erzieherinnen um das gesamte Familiensystem und werden zu Familienbegleiterinnen. Ein Schwerpunkt des Projekts liegt in der Sprachförderung der Kinder durch die Kindertageseinrichtung und die Eltern.

2.2 Gespräch mit Dudu Sönmezçicek vom Arbeitskreis Neue Erziehung (ANE) in Berlin (www.ane.de) zu den türkischen Elternbriefen und zur Ansprache von Zielgruppen

Seit den 60er-Jahren gibt der Arbeitskreis Neue Erziehung die bundesweit verteilten deutschen Elternbriefe heraus, die allein in Berlin von 70 Prozent der Eltern gelesen werden. Inzwischen gibt es sie auch in türkischer Sprache. Wie kam es dazu?

Anfang der 90er-Jahre war es allen gesellschaftlich Verantwortlichen klar geworden, dass aus den einstigen Gastarbeitern Einwanderer geworden sind, die in Deutschland bleiben werden. Bereits Anfang der 80er-Jahre hatte der ANE Orientierungshilfen für türkische Eltern in Form von Hörspielkassetten in türkischer Sprache entwickelt. Nach einer Evaluierungsstudie wurde die Verteilung der Kassetten im August 1992 eingestellt, da ihr Inhalt in migrationsspezifischer, sozialer und rechtlicher Hinsicht veraltet war. Ausgehend von den spezifischen Erziehungs Herausforderungen an

türkische Familien und der unzureichenden Versorgung mit Unterstützungs- und Beratungsangeboten für junge türkische Eltern lag es nahe, unsere bewährten Elternbriefe in Türkisch zu übersetzen. Wir stellten damals einen entsprechenden Antrag an die Bernard van Leer Foundation.

Und als die Finanzierung gesichert war, konnte es losgehen?

Ganz so schnell ging es nicht. Von der Foundation kamen erst einmal kluge Fragen: Was wissen Sie über die Zielgruppe? Woher wissen Sie, was Eltern aus der Türkei an Unterstützungsangeboten brauchen? Wie leben die Familien? Welchen Bildungshintergrund haben die Eltern? Wie alt sind die Kinder? Wie hoch ist die Lesegewohnheit in türkischen Familien? Und so weiter. Da stellten wir fest: Wir wissen kaum etwas. Unsere erste Hausaufgabe bestand also darin, etwas über die Menschen zu erfahren, für die wir Erziehungshilfen entwickeln wollten. Nach einem Workshop mit Experten aus der Praxis, Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft und Verbänden wussten wir zumindest eines: Mit einer wörtlichen Übersetzung der deutschen Elternbriefe würden wir den türkischen Eltern nicht gerecht werden. Wir mussten Anknüpfungspunkte finden.

Man könnte doch annehmen, dass die Themen zur Erziehung sich in den meisten Familien gleichen. Warum reichte keine wörtliche Übersetzung?

Das hat vor allem etwas mit der eigenen Sozialisation der türkischen Eltern zu tun und deren Auswirkungen auf den Alltag. Türkischen Eltern muss erst einmal das hier gewachsene Verständnis von frühkindlicher bzw. vorschulischer Erziehung transparent gemacht werden. Türkische Eltern haben weder die ganzen Diskussionen seit Ende der 50er-Jahre mitbekommen noch haben sie sie mitgeführt. Es ist für sie auch nicht nachvollziehbar, dass sich in Deutschland Bildung und Erziehung voneinander abgrenzen. Für Bildung und Erziehung gibt es in Türkisch nur ein Wort, „Eğitim“.

Welche Bedeutung hat die Herkunft für Erziehung?

Ich nehme gerne das Beispiel meiner Familie. Ich bin in einer ländlichen Gegend in der Türkei groß geworden. Meine Mutter war für mich vor allem die emotionale Kraftquelle. Für meine Erziehung aber waren neben ihr alle zuständig, die zur großen Verwandtschaft gehörten und auch die Nachbarinnen und Nachbarn auf der Straße. Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung, wie es der 11. Kinder- und Jugendbericht fordert, ist für meinen Werdegang und den vieler Eltern türkischer Herkunft Alltag gewesen. Wir handeln auch als Eltern noch mit Vorbildern und Bildern dieser Art. Für eine junge Frau mit Kind, die so aufgewachsen ist wie ich, bedeutet das isolierte Leben in Deutschland eine gewaltige Anstrengung. 24 Stunden am Tag bin ich für mein Kind zuständig, muss alles allein managen und regeln, dabei noch psychologisch und pädagogisch korrekt erziehen und Angebote zur Frühförderung suchen. Aus diesem Spannungsverhältnis ergeben sich für türkische Eltern ganz andere Situationen als für deutsche Eltern. Dies gilt übrigens auch für die nachgewachsenen Generationen, wenn sie in Deutschland nach diesen Mustern sozialisiert worden sind.

Für die türkischen Elternbriefe wird der ANE häufig gelobt. Wie ist es Ihnen gelungen, türkische Familien so anzusprechen, dass die Briefe gern gelesen werden?

Dem ersten Brief gingen viele Gespräche, Tiefeninterviews mit türkischen Eltern und wissenschaftliche Zielgruppenanalysen voraus. In fünf deutschen Modellregionen haben wir die Briefe vorbereitet. Aus dem Fluss der Informationen und im Dialog mit vielen Expertinnen und Experten entstand bei uns im Team die Idee, die Briefe nach Art einer Soap Opera zu konzipieren. Das ist ein Anknüpfungspunkt, der quasi an die Tradition der Oral History heranreicht. Es tauchen zum

Beispiel immer die gleichen Personen auf, die entweder Dialoge zu einem Thema führen oder deren Gedanken als Tagebucheinträge nachgelesen werden können. Als Canans Klassenkameradin, trotz des Engagements ihrer Mutter Hülya (Mutter von Canan und die Erzählerin der Elternbriefe), nicht mit auf Klassenfahrt durfte, konnten die Leserinnen und Leser die Gefühle und Ängste der Eltern ebenso mitverfolgen wie die Tagebuchaufzeichnungen von Canan, die mit dem Satz schließt: „Ayşes Papa war wohl noch nie auf einer Klassenfahrt, sonst hätte er Ayşe doch mitgeschickt.“

Können Sie uns noch ein Beispiel nennen?

Das Thema Sexualität und Körperlichkeit ist in allen Familien ein Thema, zum Beispiel im Elternbrief Nr. 12. Das Thema taucht in Canans Familie gleich zweifach auf, einmal wegen des Sexualkundeunterrichts in der Schule und dann entdeckt der kleine Bruder von Canan, dass sie keinen „Pullermann“ hat. Hülya, ihre Mutter, ist richtig in Bedrängnis, weil sie ihre Verantwortung erkennt, aber sie fragt sich: Wie macht man das, über Sexualität reden? Sie erinnert sich dabei an eine Szene ihrer Kindheit, als sie von ihrer Mutter ausgeschimpft wurde, weil sie sich nackt im Spiegel angeschaut hatte. Und sie erinnert sich an die Verunsicherung und an die Angst, an die Gefühle, die das Verhalten der Mutter bei ihr ausgelöst hatte.

Sie machen die Eltern sensibel für die Anliegen der Kinder?

Ja, durch solche Gegenüberstellungen werden Eltern nachdenklich. Nur durch eine gefühlsmäßige Bindung an ein Thema erreichen wir Eltern. Das Besondere an unseren Elternbriefen, auch an den deutschen, ist ja, dass wir keine Handlungen vorschreiben, den Eltern keine Kochrezepte liefern. Wir beschreiben stattdessen Handlungsalternativen. Wir lassen Eltern an den Gefühlen und Argumenten der Kinder teilhaben, wir erzählen, wie Onkel und Tante ein Problem in ihrer Familie gelöst haben und spiegeln eine Lebensrealität, in der sich die Eltern wiederfinden, ohne sich bevormundet zu fühlen.

Wenn sich Elternbildung und -beratung nun fragt, wo und wie sie muslimische Familien erreichen können, was würden Sie Ihnen antworten?

Meine Antwort ist ganz schlicht: Da, wo sie anzutreffen sind. Eine Gegenfrage: Wie erreichen Sie langzeitarbeitslose Eltern in Magdeburg? Aufsuchen und fragen. Fragen Sie, wie es ihnen geht oder wo der Schuh drückt. Trauen Sie sich einfach, Familien anzusprechen und wenn das schwerfällt, dann suchen Sie sich jemanden, der mit den Familien bereits im Gespräch ist.

III.

Beitrag der Familienbildung und -beratung zu gelingender Integration

Wenn Menschen ihre Heimat verlassen, um ihren Lebensmittelpunkt in ein anderes Land zu verlegen, geben sie ihre vertraute Umgebung und damit eine vielschichtige und vielfältige Sicherheit auf. Migrantinnen und Migranten aus muslimisch geprägten Kulturen erleben den Unterschied zu ihrem Herkunftsland besonders drastisch. Eltern stehen dabei vor einer besonderen Herausforderung: Sie wollen sich in dem neuen Land nicht nur selbst zurechtfinden, sondern müssen ihren Kindern sowohl die nicht mehr unmittelbar erlebbare Heimatkultur vermitteln als auch jene neue, fremde Kultur, in der sie selbst (noch) nicht heimisch sind. Diese Balance zu halten bzw. das „noch Unbalancierte“ auszuhalten ist ein Prozess, der Migrationsfamilien ständig fordert und der ihr Leben begleitet.

In Familien wird dies an den unterschiedlichsten Stellen deutlich, jeweils bezogen auf die „Knotenpunkte“ der sozialen Entwicklung der Kinder. Beim Eintritt in den Kindergarten etwa treffen deutsche mittelschichtorientierte Erziehungsvorstellungen und Erziehungspraktiken auf solche, die in traditionell geprägten muslimischen Familien bis dahin ungefragt gut und richtig waren. Muslimische Eltern müssen sich neu vergegenwärtigen: Was ist richtig, was ist falsch? Was tut meinem Kind gut und was nicht? Was kann ich überzeugt annehmen und was nicht? Und nicht zuletzt: Wie spreche ich als nichtdeutsche Mutter, als nichtdeutscher Vater meine Verunsicherung angemessen an?

Praxis-Beispiel:

„In einer Kindertagesstätte steht ein Klettergerüst auf dem Hof. David und Turgut streiten sich dort. Turgut wird von David geschubst. Er fällt auf den Boden und weint. Yasemin (Turguts ältere Schwester) merkt dies und kommt sofort angerannt. Sie schimpft mit David und hilft ihrem Bruder aufzustehen. In diesem Augenblick kommt die Erzieherin dazu. Sie bittet Yasemin, sich nicht einzumischen. Sie möchte zwischen den beiden Streithähnen ohne Einmischung vermitteln.“

Später, am gleichen Tag, sitzt die Mutter von Yasemin und Turgut mit ihren zwei Kindern am Esstisch. Turgut erzählt, dass David ihn heute gehauen habe, worauf sich die Mutter nach dem Grund erkundigt. Turgut berichtet, dass David immer nur alleine auf dem Klettergerüst sein wolle. Daraufhin fragt die Mutter Yasemin, wo sie gewesen sei und ob sie nicht besser auf ihren kleinen Bruder aufpassen könne. Diese erwidert, dass sie helfen wollte, aber von der Erzieherin weggeschickt worden sei. Trotzdem beharrt die Mutter darauf, es sei Yasemins Aufgabe, ihren kleinen Bruder zu beschützen.“

(Beispiel aus Heidari (2007), s. Anhang)

Der Schuleintritt ist ein Zeitpunkt, an dem die Vielzahl türkischer Eltern ihre (formale) Bildungsverantwortung dem Staat überträgt. So kennen sie es aus ihrem Herkunftsland. Doch gerade jetzt erwarten deutsche Lehrerinnen und Lehrer – meistens unausgesprochen – Engagement und Begleitung der Kinder durch die Eltern. Hier stellt sich die Frage: Wer informiert Eltern mit Migrationshintergrund darüber, dass in Deutschland der Bildungserfolg der Kinder von der Unterstützung der Eltern abhängt? Und wenn diese Information gegeben worden ist: Wer leitet in schulischen Angelegenheiten ungeübte Mütter und Väter an, dies zu tun?

Integration ist für beide Seiten ein differenzierter und lang andauernder Prozess. Er besteht aus Annäherung, Auseinandersetzung, Feststellen von Unterschieden, Finden von Gemeinsamkeiten. Im Gegensatz zur Assimilation verlangt Integration nicht Anpassung und Aufgabe der kulturellen Identität. Integration ist vielmehr die Suche nach einem „neuen Ganzen“. Sie kann nur gelingen, wenn sowohl die Aufnahmegesellschaft als auch die zugewanderten Familien das ihre dazu beitragen.

Die Aufgaben der zugewanderten Familien liegen vor allem darin, sich konkret und aktiv darum zu bemühen, Zugang zu den Werten, Strukturen und Bildungseinrichtungen zu bekommen. Erforderlich sind also Eigeninitiative und Eigenverantwortung. Vor allem das Erlernen der deutschen Sprache ist die entscheidende Voraussetzung für erfolgreiche Integration. Die Aufgaben der Aufnahmegesellschaft liegen in einer Offenheit gegenüber den Einwanderern; in der Bereitschaft, begehrte Güter (Wohnung, Arbeit, Bildung) zu teilen, Chancen und Wege der Teilhabe zu eröffnen und Vorurteile abzubauen. Einrichtungen der Familienbildung und -beratung sind Teil der Aufnahmegesellschaft und deshalb gehalten, sich der kulturellen Vielfalt im Einwanderungsland Deutschland so zu öffnen, dass sie Zuwanderern einen niederschweligen Zugang ermöglichen.

3.1 Zugänge von Familienbildung und -beratung: Barrieren und „Türöffner“

Migrantinnen und Migranten in niedrigen sozioökonomischen Lagen und mit geringer formaler Bildung fällt es schwer, in den deutschen Kommunikations- und Bildungsstrukturen zurechtzukommen. Dazu gehören auch die Einrichtungen der Familienbildung und -beratung, die auch bei deutschen Familien eher von Mittelschichtangehörigen aufgesucht werden. Angemessene Zugänge zu schaffen muss deshalb das Ziel jeder Einrichtung sein, die sich interkulturell öffnen will. Eine Schlüsselrolle kommt dabei dem Erreichen von Müttern zu, da gerade in traditionellen muslimischen Familien die soziale Einbindung der Familie maßgeblich von der Mutter bestimmt wird. Machen ihnen fehlende Sprachkenntnisse und strukturelle Barrieren die Orientierung schwer, verharren die Mütter in den Grenzen ihrer Community und bevorzugen ethnisch-homogene Stadtviertel, um ihre Familien nicht zu isolieren.

Ein von Fachkräften aus der Praxis beobachteter Nebeneffekt der interkulturellen Öffnung liegt darin, dass auch bildungsferne deutsche Familien das Angebot einer interkulturell ausgerichteten Einrichtung stärker annehmen.

Eine wesentliche Schwierigkeit für Familienbildung und -beratung liegt darin, dass üblicherweise Familienthemen gerade in Familien mit muslimischem Hintergrund tabuisiert sind. Das heißt: Über Probleme in der Familie wird mit Fremden nicht gesprochen. Auf der anderen Seite entsteht dadurch ein besonders starker Problemdruck. Wenn Freundinnen oder Nachbarinnen bereits gute Erfahrungen mit Angeboten einer Einrichtung der Familienbildung und -beratung gemacht haben, folgen Frauen und Mütter diesen Empfehlungen.

Entscheidend, ob Familienbildung und -beratung muslimische Familien erreicht, ist also bereits die Wahl der Ansprache. Deutsche Mittelschichtfamilien lassen sich durch Zeitungsartikel, Briefe und Flyer ansprechen. Für Familien mit Migrationshintergrund, insbesondere eher bildungsferne, sind dies Barrieren. Sie ziehen die direkte, persönliche und diskrete Information vor. Diskretion ist deshalb wichtig, weil in traditionellen muslimischen Familien sehr viel Wert darauf gelegt wird, was das Umfeld von der eigenen Familie hält (mehr dazu im Kap. 3.3 Werte).

Praxis-Beispiel:

Die Erziehungsberatungsstelle der AWO in Solingen hat in ihrem Konzept vorgesehen, die gesamte Familie aufzusuchen und in die Beratung einzubeziehen. Dabei werden kulturelle Regeln explizit berücksichtigt. Diese reichen vom Ausziehen der Schuhe über die respektvolle Begrüßung des Familienoberhauptes bis hin zu Höflichkeitsgesten im Gesprächsverlauf. Dazu gehört, sich freundlich zu erkundigen, wie es dem anderen und der Familie geht und gemeinsam Tee zu trinken.

Dies ist das 14-Punkte-Programm für den niederschweligen Zugang zu Migrantinnen und Migranten:

1. Lade eine türkische Familie in einer Krise immer sofort ein oder besuche sie zu Hause.
2. Beginne nicht mit dem Ausfüllen vom statistischen Bogen.
3. Trinke zunächst erst mal eine Tasse Tee oder Kaffee mit der Familie.
4. Habe einen Blick auf das Familienoberhaupt oder den ältesten Sohn.
5. Ziehe die Schuhe aus, wenn Du über die Schwelle einer (türkischen oder muslimischen) Familie trittst.
6. Suche Gemeinsamkeiten, z. B. „den Genuss türkischer Speisen“ oder „das Fremdsein in einem anderen Land“ (oder im eigenen?).
7. Gib den Familien eine überschaubare Struktur, z. B. zwei festgelegte Termine.
8. Beziehe die gesamte Familie in die Beratung ein.
9. Nimm nur in Ausnahmefällen an familiären privaten Festivitäten der Klienten teil.
10. Interessiere Dich ausgiebig und weitschweifig für das Familienleben, evtl. auch für die Großfamilie.
11. Interessiere Dich auch für die Heimat der Familie und die Lebenssituation im Heimatland.
12. Benutze einen Beratungsraum möglichst im Zentrum eines Wohngebietes mit hohem Ausländeranteil.
13. Lasse Dich auch auf sozialarbeiterische Aufgaben ein.
14. Erkläre ausführlich den Sinn und die Aufgabe einer Erziehungsberatungsstelle.

3.2 Interkulturelles Profil für Familienbildung und -beratung

Profil der Einrichtungen

Kommunikation ist in vielen Ländern der Welt mit Essen und Trinken und mit einer langen Eingangsphase (ähnlich einem ausgedehnten „Small Talk“) verbunden. Es ist verpönt, direkt und sofort „zur Sache zu kommen“.

Beraterin: *„Wenn meine Kollegin zu einem Beratungstermin in eine deutsche Familie aufbricht, ist sie nach ca. zwei Stunden, manchmal auch früher, wieder zurück. Unter drei bis vier Stunden habe ich es bei meinen ausländischen Familien noch nie geschafft.“*

Einrichtungen, die sich interkulturell öffnen sollen, müssen bestimmte Kommunikationsbedingungen erfüllen. Das heißt zum Beispiel

- Kaffee und Tee in den Fluren, im Eingangs- oder Wartebereich anbieten.
- Möglichkeiten gestalten, sich zwanglos auszutauschen und Kontakt aufzunehmen.

Zu einem einladenden Rahmen gehört außerdem eine interkulturelle Gestaltung des Eingangsbereiches, der Flure und Zimmer. Mehrsprachige Beschilderungen und Informationen erleichtern die Orientierung und werden als ein „Willkommen“ wahrgenommen. (Mehr dazu lesen Sie im Interview mit Hanim Ezder am Ende des 3. Kapitels.)

Nicht zuletzt sollte Beratung von und für Migrantinnen und Migranten dort stattfinden, wo die Zielgruppe lebt. Wann immer möglich, sollten Sprechstunden und Beratungstermine in Wohnvierteln angeboten werden, in denen sich ein großer Teil der Familien angesiedelt hat. Aber auch hier sollte auf einen angemessenen gesprächsfreundlichen Rahmen Wert gelegt werden. Im Idealfall hat die Familienbildungs- und beratungsstelle bereits ihren festen Platz im „Multikulti-Viertel“.

Profil der Beraterinnen und Berater

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Familienbildung und -beratung sind kompetente Fachkräfte. Entscheidet sich eine Einrichtung, ihr Profil interkulturell auszurichten, wird nicht das bisher Geleistete infrage gestellt, sondern es geht darum, dieses sinnvoll zu ergänzen. Dieser Aufgabe sollten sich jedoch alle stellen. Eine einzelne Person für diese Aufgabe „abzustellen“, ist keineswegs ausreichend. Interkulturelle Kompetenz muss zum Merkmal des gesamten Teams werden und ist eine absolute „Chefsache“.

Beraterin: *„Bei meinen Kolleginnen gab es früher Berührungsängste. Weil ich Deutsch und Türkisch spreche, hielten sie mir sofort den Telefonhörer hin, sobald sie eine fremdsprachige Stimme hörten, egal ob türkisch oder nicht.“*

Was ist genau unter interkultureller Kompetenz zu verstehen? In der Literatur finden sich – je nach Wissenschaftsdisziplin – unterschiedliche Definitionen. Gemeinsam ist ihnen, dass es sich bei interkultureller Kompetenz um ein Bündel von Kompetenzen handelt, die eng mit Persönlichkeitseigenschaften, sozialen Kompetenzen und kulturspezifischen Kenntnis-

sen zusammenhängen. Das Handbuch „Förderung von Toleranz und Interkultureller Kompetenz in arbeitsrechtlichen Programmen“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, s. Anhang) sagt dazu:

„Interkulturelle Kompetenz zählt zu den sozialen Kompetenzen, die es Einzelpersonen und institutionellen Funktionsträgern ermöglichen, im persönlichen Alltag wie auch in einem beruflichen Handlungsrahmen eine verständige Kommunikation und Interaktion mit Personen aus anderen Kulturkreisen herzustellen.

Interkulturelle Kompetenz bezieht sich auf Einheimische und Zugewanderte und beinhaltet:

- | wechselseitige Wertschätzung,
- | vorurteilsfreie Offenheit,
- | Empathie,
- | Aufgeschlossenheit,
- | Anerkennung und Respekt,
- | die Bereitschaft, sich lernend auf ungewohnte Verhaltensweisen im Umgang miteinander einzulassen.

Dazu gehört auch die selbstkritische Auseinandersetzung von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft mit der eigenen Machtposition gegenüber Migrantinnen und Migranten. Ähnlich wie bei der Genderkompetenz wird interkulturelle Kompetenz als eine Qualifikationsanforderung beschrieben, die auf einer Sach- und Fachkenntnis über sozialstrukturelle Ungleichgewichte in den Lebenslagen von Zugewanderten beruht, die es zu beheben gilt...“

In entsprechenden Trainings und Seminaren geht es um folgende Lernziele (Schuch 2003):

Fähigkeit zur Multiperspektivität

Gemeint ist hier die Fähigkeit, Handlungen und Situationen nicht nur aus eigener Sicht zu bewerten, sondern auch die Betrachtungsweise anderer zuzulassen. Für ein interkulturelles Team etwa kann diese Fähigkeit eine Möglichkeit sein, sich von konventionellen und klassischen Lösungsmustern zu lösen.

Praxis-Beispiel:

Ein Mitarbeiter aus einer evangelischen Beratungsstelle im Kreis Reutlingen berichtete, dass er und seine Kolleginnen und Kollegen ihre Fallbesprechungen neu konzipiert haben. Sie gehen nun so vor, dass sie nicht mehr nur ausschließlich auf die Psychodynamik schauen, sondern zusätzlich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den Fall bzw. die Familie durch die „kulturelle Brille“ betrachtet, eine andere durch die Brille des „sozialen Milieus“. So sei man zu ganz neuen Überlegungen und Lösungen gekommen, aber auch zu einer erweiterten Wertschätzung der Klientinnen und Klienten, resümierte der Berater aus Reutlingen. Diese „Brillen“ werden übrigens auch bei deutschen Klientinnen und Klienten eingesetzt und führen zu einem neuen, vertieften Fallverständnis.

Bereitschaft zur Selbstreflexion

Gefordert ist hier Bereitschaft, die eigenen Ansichten zu hinterfragen. Die Transparenz eigener Gesprächs-, Reaktions- und Wahrnehmungsmuster ermöglicht den kritischen Umgang mit der eigenen Person und eröffnet Möglichkeiten zum offeneren Umgang mit anderen Menschen oder neuen Situationen. Kulturell bedingte Kommunikationsschwellen können somit überwunden werden.

Bereitschaft zur Ambiguitätstoleranz

Selten ist der Verlauf von Situationen im Umgang mit anderen Menschen genau zu planen. Die Ambiguitätstoleranz erfordert den Mut, Unsicherheiten auszuhalten; kultureigene Reaktionsmuster sollten reflektiert werden.

Bereitschaft zur Flexibilität

Gefragt ist hier die Fähigkeit, sich neuen Situationen und Umgebungen flexibel anzupassen.

Fähigkeit zur Openmindness

„Openmindness“ meint die Offenheit, andere Erkenntnisse und Betrachtungen anzuerkennen. Diese Offenheit und Bereitschaft, sich auf andere Ansichten einzulassen, erweitert die Kommunikationsmöglichkeiten.

Kommunikations- und Konfliktfähigkeit

Kommunikations- und Konfliktfähigkeit zählen zu den wichtigen Schlüsselqualifikationen in interkulturellen Arbeitsteams. Der Rahmen der Kommunikationsmöglichkeit soll erweitert werden, gleichzeitig ist der professionelle Umgang mit Konflikten gefragt. Typische Verhaltensabläufe sollten noch einmal kritisch hinterfragt werden.

Tipps für die Praxis:

Im Internet gibt es eine Vielzahl von Angeboten zu Interkulturellem Training und Coaching. Eines davon ist das (zertifizierte) Institut zur Interkulturellen Öffnung (IzIKÖ), eine Einrichtung der Arbeiterwohlfahrt Mittelrhein und gefördert vom Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integration NRW. Seine Aufgabe ist es, Prozesse zur interkulturellen Öffnung von Diensten und Einrichtungen durch Beratung und Trainingsmaßnahmen zu initiieren und zu unterstützen (www.izikoe.de). Diese Intention hat auch Pro Dialog Köln, interkulturelle Qualifizierung und Beratung (www.pro-dialog-koeln.de).

Trotz einer Reihe von Angeboten zur interkulturellen Kompetenz sollte nicht vergessen werden, dass diese in erster Linie eine innere Haltung beschreibt, keine Fertigkeit oder Methode, die – einmal gelernt – jederzeit abrufbar ist. Versteht sich Deutschland als Einwanderungsland, dann ist Interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselqualifikation für jede Frau und jeden Mann, der in seinem Tätigkeitsfeld mit sozialen Dienstleistungen oder öffentlichen Aufgaben betraut ist.

Interkulturalität im Team

In Workshops und Praxisberichten wird regelmäßig beschrieben, dass sowohl die gezielte Zusammenarbeit mit muttersprachlichen Fachkräften anderer Einrichtungen (zum Beispiel psychotherapeutischen Beratungsstellen) als auch die Ergänzung des Teams von Familienbildung und -beratung durch muttersprachliche Beraterinnen und Berater den Kontakt zu Familien mit Migrationshintergrund beflügelt. Interkulturell zusammengesetzte Teams signalisieren bereits nach außen, dass sie sich in ihrer Arbeit auf die Belange der Zuwanderer eingestellt haben. Die Vielfalt der Gesellschaft spiegelt sich im Team wider – ein gutes Zeichen dafür, dass Vielfalt auch in der Einrichtung zur Norm wird. Gleichzeitig werden Migrantinnen und Migranten durch die Vorbildfunktion ermutigt, ihre Anliegen in anderen Bereichen – Schule, Kindergarten, Sport, Kultur – selbst in die Hand zu nehmen.

Der Vorteil interkultureller Teams für die Beratungsarbeit von Familienbildung und -beratung:

- ! Mehrsprachigkeit und bessere Ansprechbarkeit für Familien derselben Herkunft,
- ! verschiedene Sichtweisen und Zugänge zu Themen, Menschen, Beratung und Problemen,
- ! authentisches, selbst erfahrenes kulturelles Hintergrundwissen.


Trotz aller einsichtigen Vorbehalte müssen in interkulturellen Teams ebenso Vorurteile und Berührungängste abgebaut werden, wie sie überall anzutreffen sind. Damit die interkulturelle Zusammenarbeit gelingt und eine positive Dynamik entfaltet, sollte Folgendes beachtet werden (Pavkovic o. J.):

- ! Die interkulturelle Öffnung muss von allen gewollt sein.
- ! Die Bereitschaft zu gemeinsamen Seminaren „Interkulturelle Kompetenz“ sollte vorhanden sein.
- ! Die Zuständigkeit für die interkulturelle Arbeit liegt bei **allen** im Team, um eine Überbeanspruchung der Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund zu vermeiden.
- ! Gemeinsame Fallbesprechungen, Supervisionen und Reflexion der interkulturellen Arbeit sollten darüber hinaus vermeiden, dass sich jeder nur um seine Klientel kümmert.
- ! Die Leitung des Teams setzt sich für die Qualität der interkulturellen Arbeit ein.
- ! Für die Teamarbeit ist es besser, wenn nicht nur ein fremdkulturell geprägter Kollege, sondern mehrere Kollegen zum Team gehören.
- ! Die kollegialen Beziehungen sollten bewusst gepflegt werden.
- ! Beraterinnen und Berater nichtdeutscher Herkunft sollten in der Hierarchieebene ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt sein.
- ! Es sollte ein Konzept zum Qualitätsmanagement der interkulturellen Arbeit entwickelt werden.

In einem Workshop wies eine Beraterin aus Familienbildung und -beratung darauf hin, dass auch die Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter im Rahmen ihrer Arbeit interkulturell kompetent sein sollten. Zitat: „Schließlich ist der erste Kontakt mit einer Beratungsstelle ausschlaggebend, ob eine Zusammenarbeit zustande kommt oder nicht.“

Tipp:

In verschiedenen Bundesländern sind **Integrationsagenturen** unter dem Dach verschiedener Träger eingerichtet worden, so auch in NRW. In Essen zum Beispiel ist die Arbeiterwohlfahrt (AWO) Träger der Agentur. Dort können sich Einrichtungen, die sich interkulturell öffnen wollen, Informationen und Unterstützung holen. Der Akzent liegt auf der nachholenden Integration der bereits länger hier lebenden Migrantinnen und Migranten als Ergänzung zur Migrationserstberatung des Bundes.



3.3 Werte: Was sie bedeuten und wie sie wirken

Nach unseren Werten richten wir unser Handeln aus, wenn auch meistens unbewusst. Werte sind daher Antworten auf die Frage: Was ist mir wie viel wert? Werte sind unsere Vorstellungen über Dinge, Ideen oder Beziehungen, die von einer Gesellschaft oder von einer Gruppe festgelegt worden sind. Sie regulieren unser Verhalten. Werte werden durch Sozialisation von Generation zu Generation weitergegeben und verändern sich dabei.

„Es gibt keinen Beweis, dass bestimmte Werte für das Wohlergehen der Familie wichtiger sind als andere. Überall auf der Welt finden sich fröhliche, zufriedene, harmonische und lebendige Familien, deren Richtlinien und Wertvorstellungen vollkommen verschieden sein können... Von elementarer Bedeutung ist aber zweifellos, dass die Erwachsenen in einer Familie überhaupt Wertvorstellungen besitzen – etwas, woran sie glauben; Überzeugungen, für die sie eintreten.“
(Juli 2006)

Deutlich wird hier, dass keine gesellschaftliche Gruppe von einer anderen erwarten kann, die eigenen gewachsenen Werte zu missachten. Werte bestimmen die eigene Identität. Daher gilt: Wer Menschen ansprechen will, muss ihre Werte kennen.

Werte ändern sich kontinuierlich entlang gesellschaftlicher Veränderungsprozesse. Hierzu stehen sich in der Fachliteratur verschiedene Ansätze gegenüber. Einigkeit besteht darin, dass angesichts der Grenzen materiellen Wachstums und des steigenden Anspruches an Flexibilität und Mobilität Gesellschaften und Individuen wieder mehr mit der Frage beschäftigt sind, wie sie eigentlich leben wollen und was ihnen wie viel wert ist.

Diese Fragen sind es, die sich sowohl Zuwanderinnen und Zuwanderer als auch Einwanderungsgesellschaften und ihre Institutionen wie Familienbildung und -beratung stellen müssen. Kinder lernen an Vorbildern; zuerst an ihren Eltern, Geschwistern oder anderen engen Bezugspersonen, wenig später an Erzieherinnen und Erziehern, an Lehrerinnen und Lehrern. Jedes Wertebewusstsein spiegelt sich im Erziehungsverhalten wider und dieses unterliegt individuellem Handeln. Kinder „lernen“ Werte also am Verhalten der Personen, mit denen sie regelmäßig zu tun haben und zu denen sie eine emotionale Bindung aufgebaut haben.

Um Kinder und Jugendliche bei ihrer Identitätsfindung unterstützen zu können, sollte die interkulturelle Bildungsarbeit von Familienbildung und -beratung die unterschiedlichen kulturellen Inhalte, Normen und Werte miteinander ins Gespräch bringen können, um eine ebenso wertschätzende wie kritische Reflexion und Auseinandersetzung zu fördern.

Praxis-Beispiel:

Im Kölner Selbsthilfezentrum, das mit einem Selbsthilfeansatz von muslimischen Frauen initiiert wurde, gelang es, Gesprächskreise zu Erziehungsverhalten einzurichten. In diesem geschützten Rahmen wird eine Werteverchiebung bei muslimischen Familien deutlich. Die Mütter äußern sich kritisch zu Gewalt in der Erziehung und sie denken gemeinsam über Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen in der Erziehung nach, die sie verändern wollen.

Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig geeignete Räume des Austauschs zwischen Müttern sind, um Erziehungsstile und -werte in einem geschützten Rahmen zu reflektieren. Dafür ist entscheidend, dass diese Räume nicht von deutschem Expertentum dominiert sind. Vielmehr müssen eigenständige Diskussionen und „Suchbewegungen“ angeregt und ermöglicht werden.

Praxis-Beispiel:

Im Kindertagheim nahe der Grohner Düne, einem sozialen Brennpunkt in Bremen, wurden die Bedingungen für die Beteiligung der Mütter so angepasst, dass sie – ohne in einen familiären Gewissenskonflikt zu geraten – an Elternveranstaltungen teilnehmen konnten. Der Elternabend etwa findet nicht am Abend, sondern am Nachmittag statt. Oder es werden Mütterfrühstücksrunden angeboten. Im Mittelpunkt stehen nicht Referat und Diskussion, sondern gemeinsames Tun. Gespräche finden ganz beiläufig statt, beim gemeinsamen Basteln oder beim Frühstück. Der Kontakt wird dadurch weniger hierarchisch und befremdlich erlebt.

Tipp:

In traditionellen muslimischen Familien überwiegend ländlicher Herkunft gelten lehrende Personen als Respektspersonen, vor denen man nicht ungebildet erscheinen möchte. Dazu noch ein Zitat einer türkischen „Eltern-Lotsin“ an einer Schule in Berlin-Moabit: *„Wenn Lehrer oder andere Respektspersonen mit türkischen Eltern ins Gespräch kommen wollen, sind Kekse echte Eisbrecher.“*



Ehre, Respekt und Eigenständigkeit

In traditionellen muslimischen Familien, in denen die Bedürfnisse der Familie und Gemeinschaft über den individuellen Wünschen stehen, nimmt der Wert „Ehre“ eine herausragende Stellung ein. Er ist mit zwei weiteren Werten unmittelbar verknüpft: dem sozialen Ansehen und dem Respekt.

Um dies nachvollziehen und in die eigene Arbeit integrieren zu können, ist es hilfreich zu wissen, warum in den Herkunftsländern der Migrantinnen und Migranten Familie im Sinne von Großfamilie Dreh- und Angelpunkt des kindlichen Aufwachsens ist. Anders als in der deutschen Mehrheitsgesellschaft sind die Generationenbeziehungen dort insofern von zentraler Bedeutung, weil die Risiken des Lebens nicht durch staatliche Sozialsysteme kompensiert werden. Sehr viele Familien mit Migrationshintergrund stammen aus Gesellschaften, in denen Leistungen der Absicherung gegen Risiken des Lebens (Krankheit, finanzielle Not, Erwerbslosigkeit, Gebrechlichkeit im Alter) unmittelbar zwischen den Generationen erbracht wurden. Dies hat weitreichende Auswirkungen darauf, was Eltern und Kinder füreinander bedeuten, was sie voneinander erwarten und welchen „Wert“ sie füreinander haben.

Der „Generationen-Vertrag“ sieht für Migrantinnen und Migranten demnach so aus: Eltern erbringen für die Versorgung, Betreuung und Erziehung ihrer Kinder erhebliche materielle und immaterielle Leistungen. Von ihren Kindern erwarten Eltern ihrerseits Unterstützung wie frühe Mithilfe im Familienhaushalt, spätere Hilfe, Sorge und auch finanzielle Unterstützung im Alter, bei Krankheit und Not, ebenso Respekt und Wertschätzung. Diese Erwartungen werden von den Kindern in hohem Maße erfüllt. Sie sind bemüht, diesen auch im Einwanderungsland zu entsprechen.

Vor allem die junge Generation kann damit in einen Konflikt mit ihrem Lebensumfeld geraten. Schließlich ist das Leitbild der deutschen Mehrheitsgesellschaft eher von einer lebenslangen Verpflichtung der Eltern gegenüber ihren Kindern und der Stärkung der Kinderrechte bestimmt. Hinzu kommen Eigenständigkeit und Individualität als Prinzipien eines selbstbestimmten Aufwachsens, welches erhebliches Konfliktpotenzial für zugewanderte Familien birgt.

Der Islamwissenschaftler Mohammad Heidari beschreibt in der Broschüre „Migrationsarbeit und Islam als Sozialisationsfaktor“, die im Referat für Multikulturelles der Stadt Bonn erschienen ist (Heidari 2007), wie sich die Werte der zugewanderten muslimischen Familien aufeinander beziehen und welche Konsequenzen die Fokussierung auf die Gemeinschaft für Paarbeziehungen hat:

„Die Ehre ist ein Konzept persönlicher Abgrenzung, ... bei dem die Außenwirkung des Verhaltens eines Menschen von großer Bedeutung ist. Während in der modernen Gesellschaft die Intimsphäre als privater Bereich betrachtet wird, ... hängt für traditionell orientierte Menschen die persönliche Intimsphäre eng mit der familialen Intimsphäre zusammen... Als persönliche Intimsphäre wird z. B. der eigene Körper betrachtet, der nicht unbekleidet in der Öffentlichkeit gezeigt werden soll...“

Als Wert steht Ehre über dem sozialen Ansehen und der Kategorie Respekt/Achtung. Soziales Ansehen wird durch vorbildliche Lebensführung, Fürsorge, Großzügigkeit und soziales Engagement erworben.

Respekt/Achtung sind Werte, die in der Beziehung von Mensch zu Mensch zu befolgen sind. Respekt erweist man denjenigen Personen, die Anspruch darauf haben. Anspruch auf Respekt haben Autoritätspersonen wie Eltern, Großeltern oder Personen, die eine erzieherische Funktion haben (Lehrerinnen und Lehrer). Durch diese drei Werte (Ehre, soziales Ansehen und Respekt) werden die Handlungen des Einzelnen in der Gemeinschaft reguliert.

Wertekonflikte beziehen sich häufig, auch innerhalb muslimischer Familien, auf das Thema ‚Zweckehe‘ oder ‚Liebesheirat‘. Das Konzept der Zweckehe basiert darauf, dass Partner, die ähnliche Sozialisationserfahrungen gemacht haben und deren Familien gut miteinander auskommen, eine gute Basis haben, um eine lang anhaltende Ehe zu führen. Liebe wird in traditionellen Kreisen als nicht ausreichend zuverlässig angesehen, um als Fundament einer Ehe gelten zu können. Um eine lebenslange Ehegemeinschaft zu gewährleisten, spielen Kriterien wie soziale, kulturelle und familiäre Konformität eine große Rolle.“

Nicht jede junge Migrantin, jeder junger Migrant erlebt die Konflikte zwischen Heimat- und Einwanderungsland so stark, dass die Entwicklung seiner Identität gefährdet ist. Trotzdem bleibt festzuhalten, dass der anhaltende Trend westlicher Gesellschaften zur Individualität und Selbstbestimmung immer wieder dazu führt, dass sich die dadurch entstehenden Spannungen in innerfamiliären Konflikten entladen. Die Not der Älteren ist dabei ebenso groß wie die der Kinder und Jugendlichen.

Was bedeutet dies für Einrichtungen der Familienbildung und -beratung? Deutlich wird der Bedarf an kultursensiblen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Wertschätzung gegenüber der Kultur der Migrationsfamilien vermitteln und die Werte der Mehrheitsgesellschaft nahebringen können. Nicht zuletzt muss allen, die in Bildungs- und Beratungseinrichtungen arbeiten, klar sein, dass – ebenso wie beim Erlernen mehrerer Sprachen – nur dann Familien differenziert mit widersprüchlichen Werten umgehen lernen, wenn sie ihre Wurzeln kennen und annehmen können.

Tipp:

Auf das Thema Werte hatte das Bundesforum Familie (www.bundesforum-familie.de) seinen zweijährigen Arbeitsschwerpunkt gelegt (2006–2008). Unter www.kinder-brauchen-werte.de finden Sie dazu weitere Informationen.



3.4 Bestandsaufnahme: Auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung

Wenn Sie sich mit Ihrer Einrichtung der Familienbildung und -beratung interkulturell öffnen wollen, sollten Sie zunächst eine Bestandsaufnahme im Team machen. Diese bezieht sich auf drei Ebenen, die nicht voneinander zu trennen sind und in ihrer Wirkung miteinander kommunizieren. Die vorgeschlagenen Fragen sollen Anregungen für weitergehende Gespräche geben und sind verschiedenen älteren und neueren Publikationen (vgl. Literaturliste) zum Thema Interkulturalität entnommen; sie sind nicht nach Art einer Checkliste zusammengestellt, d. h. die Fragen müssen nicht „abgearbeitet“ werden.

Auf der **strukturellen Ebene** geht es um die Entwicklung Ihrer Leitbilder, Ihrer Konzepte, Ihrer Vernetzung und Ihrer Personalpolitik.

Fragen Sie sich zum Beispiel:

- | Haben wir ein Leitbild? Wie lautet es?
- | Ist unser Leitbild verständlich und transparent, ist es jedem bekannt?
- | Haben wir eher eine Komm- oder eine Geh-Struktur? Sind wir damit zufrieden?
- | Sind wir gut vernetzt? Mit welchen Einrichtungen arbeiten wir aus welchen Gründen zusammen?
- | Nach welchen Kriterien stellen wir Personal ein?
- | Welche Zielgruppe erreichen wir? Ist sie identisch mit den Menschen, die wir erreichen möchten?
- | Haben wir mehrsprachige Informationsmaterialien und Beschilderungen?
- | Liegt mehrsprachige Lektüre aus?
- | Wie hoch ist unser Jahresetat? Wie geben wir ihn aus?

Auf der **fachlich-inhaltlichen Ebene** geht es um Fachwissen, Qualifikation, Reflexion der Praxis.

Fragen Sie sich:

- | Wie sieht unsere Öffentlichkeitsarbeit aus? Welche Themen transportieren wir?
- | Wie ermitteln wir unseren Fort- und Weiterbildungsbedarf? Sind Schwerpunkte erkennbar? Wie intensiv bilden wir uns fort?
- | Welche Schwerpunkte setzen wir bei unseren Räumlichkeiten? Sind wir eher funktional oder behaglich eingerichtet? Gibt es Signale des Willkommens?
- | Arbeiten wir mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern zusammen? Entsprechen unsere Möglichkeiten dem Bedarf?
- | Gibt es ein spezifisches Beratungskonzept für zugewanderte Familien?
- | Erfassen wir bei der Falldokumentation wichtige Merkmale der zugewanderten Familien (z. B. Sprache und Vorzugssprache, Herkunftsländer der Familienmitglieder, Aufenthaltsstatus, Gründe für die Auswanderung, Erwartungen und Perspektiven)?
- | Wie erreicht man uns? Sehen wir Hemmschwellen der Erreichbarkeit?
- | Arbeiten wir mehrsprachig?
- | Sind im Team Kolleginnen und Kollegen mit einer Zuwanderungsgeschichte?

Auf der **persönlichen Ebene** geht es um Ihre Haltungen und Wertungen.

Fragen Sie sich:

- | Wie sprechen wir Migrantinnen und Migranten an, die in unsere Einrichtung kommen?
- | Welche Kenntnisse haben wir über Kultur, Religion, Werte und Erziehung der Menschen, die mit einer Zuwanderungsgeschichte zu uns kommen?
- | Suchen wir den Kontakt zu ihnen?
- | Wie fühlen wir uns im Gespräch mit ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern?
- | Interessieren wir uns für die Lebensumstände der Familien?
- | Wie zeigt sich unser Interesse?
- | Welche Vorurteile und Einstellungen nehmen wir auf unserer Seite wahr?
- | Welche Erfahrungen haben wir mit Migrantinnen und Migranten?
- | Reflektieren wir sie?

3.5 Gespräch mit Hanim Ezder, der Leiterin des „Muslimischen Familienbildungswerkes Köln“ (www.bfmf-koeln.de)

In Ihrem Haus gehen sowohl Migrantinnen und Migranten aus fast 20 verschiedenen Herkunftsländern als auch deutsche Frauen ein und aus. Wie würden Sie die Atmosphäre Ihrer Einrichtung beschreiben?

Alle Besucherinnen sagen, dass man merkt, dass hier Frauen arbeiten. Das betonen übrigens auch die Männer positiv, z. B. Lehrer, die zu Schulungen zu uns kommen. Unsere Möglichkeiten sind zwar bescheiden und wir sind auf Spenden, etwa Mobiliar und Computer, angewiesen, aber es ist uns ein großes Anliegen, die Räume so zu gestalten, dass wir selbst uns darin wohlfühlen.

Was heißt das konkret?

Von außen ist das Haus nicht sehr anziehend. Deshalb legen wir innen Wert auf Details. Wir haben die Wände in warmen Farben gestrichen, champagnerfarben zum Beispiel oder terracotta und mithilfe von Schablonen Muster aufgemalt. In unserem Begegnungsraum, der auch ein Café ist, steht ein Samowar. Dort gibt es den ganzen Tag umsonst Tee, jeder kann sich bedienen. Und dann mögen wir frische Blumen.

Das klingt so, als wenn sich Familien gerne bei Ihnen aufhalten.

Ja, das kann man sagen. Wir achten darauf, dass es an verschiedenen Stellen Möglichkeiten gibt, unabhängig von einem Beratungsangebot miteinander ins Gespräch zu kommen. Dazu gehört die Couch im Flur genauso wie die Sitzecke in unserem kleinen Café. Dort werden jeden Tag Spezialitäten aus verschiedenen Ländern gekocht, natürlich auch deutsche. Es gibt Kaffee und Kuchen und die Atmosphäre ist ganz zwanglos.

Sprechen Sie muslimische Familien in besonderer Weise an?

Das kann man so oder so sehen. Die muslimischen Frauen, die hier arbeiten, sind ja Teil des Hauses und des Teams. Wenn wir Räume einrichten oder neu gestalten, bringen sie ganz automatisch ihre Vorlieben mit ein. So hat die niedrige Sitzecke im Café einen orientalischen in den Farben Rot und Gold gehaltenen Bezug. Aber wir haben im Team länger darüber diskutiert, ob wir einen ganzen Beratungsraum orientalisches einrichten. Auf der einen Seite wollen wir natürlich, dass

sich orientalische Familien bei uns wohlfühlen, auf der anderen Seite keine Klischees bedienen nach dem Motto „Aha, so sieht es in einer muslimischen Familie aus“. Letztendlich haben wir uns dafür entschieden und einen Marokkaner gebeten, den Raum einzurichten. Wir haben uns gesagt: Das übrige Ambiente ist so modern, da können wir uns einen solchen Raum leisten.

Berücksichtigen Sie die unterschiedlichen Sprachen?

Ja, es gibt mehrsprachige Flyer und auch der Empfang ist mehrsprachig besetzt. Dort arbeiten eine Deutsche, eine Türkin und eine Araberin. Noch eine Bemerkung zu den Flyern: Auch wenn diese zum Beispiel in Türkisch verfasst sind, steht immer ein erklärender deutscher Satz darauf, etwa „Hier handelt es sich um einen Erziehungskurs“.

Ihre Einrichtung ist sehr erfolgreich, sie wurde sogar vom Bundespräsidenten im Rahmen des Wettbewerbes zur Integration von Zuwanderern ausgezeichnet. Glauben Sie, dass Ihr Erfolg auch etwas mit der Atmosphäre zu tun hat?

Ich denke schon. Wer sich hier wohlfühlt, nimmt auch unser Angebot gerne an, trägt seine Erfahrungen weiter, macht Werbung – und er kommt gerne wieder. Die Familien, die sich für eine Beratung oder einen Kurs anmelden, können sich hier gleichzeitig erholen, die Füße ausstrecken, sich im wahrsten Sinne des Wortes zurücklehnen. Deswegen auch die Alternative zu Tisch und Stuhl. Mit einem Glas Tee in der Hand auf einer Couch wartet es sich doch ganz anders auf einen Termin. Man fühlt sich einfach nicht in so einer typischen Abruf-Situation.

Wenn Sie Einrichtungen, die sich erstmals oder verstärkt muslimischen Familien zuwenden, einen Rat geben wollen: Was würden Sie ihnen sagen?

Muslimische Familien können vor allem durch geeignetes Personal erreicht werden. Einer praktizierenden muslimischen Diplompädagogin zum Beispiel öffnen und vertrauen sich die Beratungssuchenden viel schneller und ohne Bedenken an. Unserer Erfahrung nach ist auch eine Kopftuch tragende Mitarbeiterin am Empfang grundsätzlich vertrauensbildend.

IV.

Umgang mit Vielfalt: Vernetzung und Kooperation von Familienbildung und -beratung

Wie können muslimische Familien erreicht werden? Welche Kooperationen sind hierfür hilfreich? Familien mit Migrationshintergrund haben häufig in ihren jeweiligen ethnischen Communities eine Heimat gefunden. Hier erfahren sie ebenso Rückhalt wie Kontrolle. Eine wesentliche Rolle für mögliche Kooperationen spielen die Selbstorganisationen der Migrantinnen und Migranten. Sie sind bislang jedoch noch häufig nicht ausreichend in kommunalen und überregionalen Strukturen beteiligt. Vielmehr sind Migranten-Selbstorganisationen und ihre Repräsentantinnen und Repräsentanten in kommunalen und überregionalen Vertretungsorganen deutlich unterrepräsentiert. Dies gilt für den Jugendhilfeausschuss wie für Sportvereine, für die Musikschule ebenso wie für Elternbeiräte, für Kirchen wie für Gewerkschaften.

Migrantinnen und Migranten engagieren sich in Deutschland zwar eher zurückhaltend im politischen und kulturellen gesellschaftlichen Leben. Ihr Engagement zeigt sich bei genauem Hinsehen allerdings weitaus ausgeprägter und vielfältiger als gemeinhin angenommen wird, lässt sich jedoch mit den herkömmlichen Strukturen des deutschen Vereinswesens nur schwer erfassen. Damit eine Begegnung mit gemeinsamem Gewinn stattfinden kann, sind Organisationen der Migrantinnen und Migranten ebenso gefordert, sich in das Gemeinwesen einzubringen, wie deutsche Einrichtungen angehalten werden, sich Familien mit Migrationshintergrund professionell und wertschätzend zuzuwenden.

Gesellschaftlich engagierte Migrantinnen und Migranten können wertvolle Brückenbauer und zentrale Schlüsselpersonen für Familienbildung und -beratung (Multiplikatorinnen und Multiplikatoren) sein, um Migrantenorganisationen anzusprechen und in die Arbeit der Bildungs- und Beratungsstelle einzubeziehen. Migrantinnen und Migranten, insbesondere auch aus sogenannten bildungsfernen Milieus, sollten deshalb zur politischen Identifikation mit der deutschen Demokratie und der deutschen Kultur eingeladen und befähigt werden. Die Bundesregierung sieht es nicht zuletzt auch als Aufgabe der Migrantinnen und Migranten selbst an, sich in Kultur, Bildung, Sport und beim bürgerschaftlichen Engagement einzubringen und ihre Interessen zu vertreten. Unter www.integration-in-deutschland.de, einer Homepage des Bundesamtes für Migration, sind umfassende Informationen u. a. über den Nationalen Integrationsplan und die Deutsche Islamkonferenz abrufbar.

4.1 Vernetzung nach innen

Die Öffnung von Familienbildung und -beratung sowohl nach innen als auch nach außen steht in einem engen Zusammenhang. Vernetzung oder auch Kooperation nach innen ist die Voraussetzung für eine gelungene Zusammenarbeit von Familienbildung und -beratung mit Partnerinnen und Partnern außerhalb der eigenen Einrichtung. Je größer diese ist, umso wichtiger werden die internen Kommunikationsstrukturen. Trotzdem werden sie nicht selten vernachlässigt. Dies liegt zum einen daran, dass die Bewegung nach außen häufig attraktiver erscheint als sich mit den „Niederungen“ der eigenen Strukturen zu befassen. Zum anderen legt der Blick nach innen nicht selten Baustellen frei, an denen aus guten Gründen lange nicht gearbeitet wurde.

Die Öffnung nach innen zielt immer auf die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Familienbildung und -beratung und auf die Transparenz von Entscheidungen und Zuständigkeiten. Wenn Sie das Profil Ihrer Einrichtung in Richtung interkultureller Arbeit verändern wollen, müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesen Entschluss fassen und anschließend in den Prozess einbezogen werden. Jedem muss ausreichend Zeit gegeben und Aufmerksamkeit zugewandt werden, um Bedenken ablegen zu können. Gelingt dies nicht, so ist die Arbeit auf lange Sicht gefährdet, weil die Unstimmigkeit im Team Kräfte aufzehrt.

Öffnung nach innen bewegt sich in klaren Strukturen. Diese müssen einfach und sofort nützlich sein, praxisnah und nicht technokratisch. Folgende Bausteine sollten wesentlich dazugehören:

- Regelmäßige (wöchentliche) zeitlich begrenzte Teamsitzungen mit Tagesordnung, wechselnder Gesprächsführung und knappem Ergebnisprotokoll von max. einer DIN-A4-Seite. Die Protokolle sind jedem Teammitglied zuzuleiten.
- Regelmäßige Treffen sowohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch der Leitungsebene aller zum Träger gehörenden Einrichtungen, um sich auszutauschen.
- Klare Aufgabenteilung und Zuständigkeiten im Team, unterschiedliche Kompetenzen bewusst nutzen.
- Anlässe suchen, um im Team Erfolge zu feiern. Erfolge sind auch bewältigte Zwischenschritte auf dem Weg zur interkulturellen Arbeit.
- Knappe Berichte mit einer persönlichen Einschätzung nach Fortbildungen, Konferenzen, Tagungen oder außergewöhnlichen Treffen.
- Regelmäßige persönliche Gespräche der Leitungsebene mit jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedem einzelnen Mitarbeiter.

4.2 Vernetzung nach außen

Anknüpfungspunkte zu einer produktiven Vernetzung nach außen bieten sich für Familienbildung und -beratung inzwischen in großer Anzahl und Vielfalt: Mehrgenerationenhäuser, Familienzentren, Stadtteilzentren, Eltern-Kind-Zentren, offene Ganztagsgrundschulen sowie die zunehmenden Ganztagsangebote an den weiterführenden Schulen. Diese Einrichtungen leben von der Kooperation und dem Miteinander und nutzen ihre professionellen

Schwerpunkte, um in Kooperation mit anderen Einrichtungen und Organisationen Netzwerke aufzubauen und zu pflegen. Interkulturalität gehört inzwischen in zahlreichen Netzwerken zum Schwerpunkt ihrer Arbeit.

Familienzentren/Eltern-Kind-Zentren

Auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung von Familienbildung und -beratung sind Kooperationen mit Familienzentren/Eltern-Kind-Zentren gut geeignet. In diesen Zentren, deren Mittelpunkt in der Regel eine Kindertagesstätte bildet, haben sich die Fachkräfte neben anderen Aufgaben die Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund auf die Fahnen geschrieben. Insbesondere Einrichtungen in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf stellen sich auf die Bedürfnislage von Eltern und Kindern mit Migrationshintergrund ein, die häufig mit multiplen Problemen wie Armut zu kämpfen haben. Hier sind die Kinder die Brücke zwischen Einrichtung und Eltern und eröffnen ihrer Familie den Zugang zu den Angeboten, die einen durchweg niederschweligen Ansatz haben sollten.

Praxis-Beispiel:

Das Internationale Familienzentrum (IFZ) in Frankfurt ist ein lebendiges Kommunikationszentrum für Kinder, Erwachsene und Familien mit und ohne Migrationshintergrund. Das Motto der Einrichtung lautet „Fremd sein ist mir vertraut“ (www.ifzweb.de). Das IFZ arbeitet in mehreren Stadtteilen wohnraumnah und unterhält dort auch Kindertagesstätten. Jede dieser Einrichtungen arbeitet gemeinwesenorientiert, d. h. sie bezieht die jeweilige Situation des Stadtteils mit den unterschiedlichen Infrastrukturen und den unterschiedlichen Bedürfnissen von Eltern und Kindern mit ein.

Lokale Bündnisse

Über 500 Lokale Bündnisse für Familien arbeiten inzwischen in ganz Deutschland daran, die Netzwerke für Familien wirksamer zu gestalten (www.lokale-buendnisse-fuer-familien.de). Die thematischen Schwerpunkte sind unterschiedlich, immer jedoch geht es um die Zusammenführung verschiedener Akteure in Stadt und/oder Kreis; eine Gelegenheit für Familienbildung und -beratung, im Rahmen ihrer interkulturellen Öffnung auch dort Kooperationspartner zu suchen bzw. das Thema Interkulturelle Stadtteilarbeit anzustoßen.

Praxis-Beispiel:

KiFa (Kinderbetreuung und Familienbildung) ist das zentrale Projekt des lokalen Bündnisses in Ludwigsburg. Die Module des Projekts wenden sich an Eltern mit Migrationshintergrund, Erzieherinnen und das Gemeinwesen. KiFa (www.kifa.de) zeichnet sich durch folgende Aspekte aus:

- | **Niederschwelliger Zugang:** Einsatz muttersprachlicher Mentoren (qualifizierte Eltern).
- | **Ressourcenorientierung:** KiFa setzt an den Stärken der Kinder und Eltern an und baut darauf auf.
- | **Gemeinwesenorientierung:** Aufbau von Netzwerken innerhalb eines Stadtteils.
- | **Förderung der Kinder:** Lebensweltorientierung durch Förderung in der Erst- und Zweitsprache.
- | **Feinmaschige Vernetzung:** Kooperationen u. a. mit Psychologischen Beratungsstellen, Familienbildungsstätten, Vereinen, Schulen, Kirchen, Unternehmen, Schuldnerberatung, Suchtberatung.

Der Zugang zur Zielgruppe, die als bildungsungewohnte Familien und Familien mit Migrationshintergrund beschrieben wird, findet über Kindertageseinrichtungen statt. Die Ziele beschreiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie folgt:

- | Chancengerechtigkeit für Kinder – gleiche Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Bildungssystem, unabhängig von der Herkunft.
- | Kostensenkung durch präventive, frühzeitige Hilfen für Familien.
- | Stärkung der Erziehungs- und Bildungskompetenzen der Eltern.

Mehrgenerationenhäuser

Mit dem Programm Mehrgenerationenhäuser soll in jedem Kreis und in jeder kreisfreien Stadt ein Mehrgenerationenhaus entstehen. In einer Mehrzahl der Fälle handelt es sich um Einrichtungen der Familienbildung. Rund 500 sind es im Jahr 2008, darunter etliche mit einem Schwerpunkt Integrationsarbeit (www.mehrgenerationenhaeuser.de).

Praxis-Beispiel:

InFö (Initiative zur Förderung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen im Bildungs- und Freizeitbereich e. V.) heißt ein interkulturelles Mehrgenerationenhaus in Tübingen. Es arbeitet mit multikulturellen Teams und setzt sich zum Ziel, Migrantinnen und Migranten am Schul- und Erwerbsleben sowie an den gesellschaftlichen und politischen Prozessen gleichberechtigt zu beteiligen.

Das Mehrgenerationenhaus in Aachen fühlt sich vor allem dem Ziel verpflichtet, die Situation der älteren Migrantinnen und Migranten zu verbessern. Dazu gehört die Sensibilisierung für eine kulturspezifische Pflege und die Lobbyarbeit für die internationalen Senioren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen auch allgemein bei interkulturellen Fragestellungen als Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen zur Verfügung und arbeiten mit zahlreichen Kooperationspartnern zusammen.

Niederschwellige Hausbesuchsprogramme

Zu den niederschweligen Elternbildungsprogrammen (vgl. Kap. 2.1) mit dem Fokus auf Hausbesuchen zählt **Hippy**, ein interkulturelles Elternbildungsprogramm für Familien mit Kindern im Alter von vier bis sechs Jahren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besuchen bildungsbenachteiligte Familien, insbesondere Familien mit Migrationshintergrund, mit dem Ziel der frühen Förderung der Kinder innerhalb ihrer Familien.

Opstapje ist ein Spiel- und Lernprogramm für Kleinkinder ab 18 Monaten und deren Eltern. Das präventive Förderprogramm richtet sich sowohl an sozial benachteiligte deutsche als auch an Familien mit Migrationshintergrund. Opstapje dauert zwei Programmjahre von je neun Monaten und findet im Wesentlichen zu Hause statt. Die gesamte Konzeption des Programms zielt in Richtung „Empowerment“, d. h. es zielt darauf, dass Eltern ihre Kompetenzen und Ressourcen erkennen, nutzen und erweitern sowie sich ihrer Verantwortung für die Entwicklung der Kinder bewusst werden.

Stadtteilmütter

Stadtteilmütter sind geschulte Laienhelferinnen, die einerseits Familien zu Hause besuchen und dort zum Beispiel altersgerechte Spielmaterialien und Bücher vorstellen, die andererseits aber auch individuelle Hilfen anbieten bzw. die Strukturen und Angebote des Stadtteils erklären. Stadtteilmütter sind für Familienbildung und -beratung eine gute Möglichkeit, Unterstützung bei der aufsuchenden interkulturellen Arbeit zu leisten. Sie erhalten eine geringe Aufwandsentschädigung.

Das Projekt Stadtteilmütter richtet sich auch an Familien mit Migrationshintergrund, die unter schwierigen Bedingungen (Alleinerziehende, Arbeitslosigkeit, finanzielle Probleme) ihre Kinder großziehen. Diese Familien werden kostenfrei in der Förderung ihrer Kinder zum Thema Erziehung, Gesundheit und Bildung unterstützt. Stadtteilmütter arbeiten in vielen deutschen Städten, zum Beispiel in Wiesbaden (www.nachbarschaftshaus-wiesbaden.de) und in Berlin (www.neukoelln-online.de, www.stadtteilmuetter.de).

Ein Zitat aus dem Berliner „Tagesspiegel“ (Zauft 2007) beschreibt die Arbeit der Stadtteilmütter besonders plastisch und bringt gleichzeitig **ein Beispiel aus der Praxis**:

*„Seit 2004 helfen Frauen nichtdeutscher Herkunft in Berlin/Neukölln türkischen und arabischen Familien bei Fragen rund um die Erziehung. Wie ernähre ich meine Kinder richtig? Wie viele Stunden vor dem Fernseher sind in Ordnung? Wie verhindere ich, dass mein Kind Drogen nimmt? „Integration funktioniert über die Sprache“, erklärt Projektleiterin Maria Macher. „Deshalb ist es viel einfacher, wenn Frauen in die Familien gehen, die die gleiche Sprache sprechen.“ Fast 500 Familien haben die inzwischen 80 Stadtteilmütter bisher erreicht. Während einer sechsmo-
natigen Ausbildung werden sie auf ihre Aufgabe vorbereitet. In Rollenspielen lernen sie, anderen Eltern zu vermitteln, wie wichtig zum Beispiel der regelmäßige Kitabesuch für ihre Kinder ist und dass ein Jahr Kindergarten zu kurz ist, um Deutsch zu lernen.“*

Praxis-Beispiel:

In Augsburg gehören Stadtteilmütter zum verbindlichen Bestandteil des „interkulturellen Leitbildes“ der Stadt. Die Frauen dort arbeiten zum Beispiel als „Sprachpaten“ und kooperieren mit dem europäischen Theaterhaus Eukitea (www.kinderschutzbund-augsburg.de).

4.3 Gespräch mit Thomas Rüth über seine Kooperation mit einem Imam

Der Sozialpädagoge leitet das Jugendhilfe-Netzwerk der Arbeiterwohlfahrt in Essen-Katernberg (www.awo-essen.de/Jugendhilfenetzwerk).

Seit etwa fünf Jahren arbeiten Sie mit der benachbarten türkischen Moscheegemeinde zusammen. Ihre Erziehungskurse für türkische Eltern sind begehrt und werden vom Imam der Moschee unterstützt. Wie kam es zu der Kooperation?

Wir waren Nachbarn einer Moschee und haben das getan, was gute Nachbarn tun: Wir sind rübergegangen, haben uns vorgestellt und gefragt, was in einer Moscheegemeinde so passiert. Dazu muss man wissen, dass wir in einem Essener Stadtbezirk sitzen, in dem 60 bis 70 Prozent der unter 18-Jährigen einen Migrationshintergrund haben und davon wiederum ein großer Teil ihren muslimischen Glauben praktiziert. In der Moschee trafen wir auf einen jungen aufgeschlossenen Imam, mit dem wir bis heute zusammenarbeiten und auch die Erziehungskurse für türkische Eltern anbieten. Es ist ja nicht so, dass nur wir Deutschen sagen, innerfamiliäre Gewalt ist ein Rechtsbruch. Das sieht der Imam genauso, aber er ist eine moralische Autorität, wir sind es zunächst einmal nicht.

Um welche Fragen geht es bei den Kursen?

Es geht um gewaltfreie Erziehung, um die Erziehung von Jungen und Mädchen, um Rollenverteilungen zwischen den Eltern, aber auch um die typischen Fragen: Warum dürfen Mädchen nicht am Schwimmunterricht teilnehmen? Welche Bedeutung hat das Kopftuch? Warum lassen Eltern ihre Kinder bei einer Klassenfahrt zu Hause? Warum werden Jungen zu kleinen Machos erzogen?

Ohne den Imam könnten wir solche Themen nicht reflektieren, schon gar nicht mit Vätern. Ganz aktuell haben wir 50 Anmeldungen zu dem Kurs, können aber höchstens zehn Familien annehmen.

Sie haben die Väter angesprochen. Besuchen Männer die Kurse?

Früher nicht, seitdem der Imam darauf einwirkt, schon. Die seelsorgerischen Aufgaben des Imams sind nicht weit entfernt von unserem Anliegen, mit Prävention ganz pragmatisch zum Beispiel die Folgekosten bei familiärer Gewalt, also etwa Heimunterbringung, zu reduzieren. Wo ich früher als Sozialarbeiter mehrere Wochen mit einem Vater ohne Erfolg geredet habe, gelingt es heute bei gemeinsamen Hausbesuchen, einen Vater dazu zu bringen, zum Beispiel von einer arrangierten Ehe Abstand zu nehmen oder nach islamischem Recht eine zweite Frau zu heiraten. Gerade traditionelle muslimische Familien lassen sich gut durch die Struktur einer Moscheegemeinde erreichen. Und das muss auch einmal gesagt werden: Deutsche Familien in prekären Lebenssituationen sind nicht so stark in ihre Kirchengemeinden eingebunden.

Stichwort „Folgekosten reduzieren“. Ist Ihnen das geglückt?

Ja, durch die Kooperation mit insgesamt drei Moscheegemeinden ist die muslimische Jugendkriminalität in unserem Zuständigkeitsbereich zu weit über 30 Prozent reduziert worden. Wenn Jugendliche auffällig werden, machen wir einen Hausbesuch zusammen mit dem Imam und nehmen auch schon einmal eine türkische Polizistin mit – natürlich in Uniform als Symbol für unseren Rechtsstaat. Von den durchschnittlich 35 bis 45 jugendlichen Intensivtätern haben nur noch zwei oder drei einen Migrationshintergrund. Das ist außergewöhnlich niedrig.

Die Kooperation mit der Moscheegemeinde scheint weite Kreise zu ziehen. Wirkt sich dies auch auf das Binnenverhältnis der Moscheegemeinde aus?

Absolut. Das ist zwar von uns nicht beabsichtigt und ist auch nicht unsere Aufgabe, aber wir stellen zum Beispiel fest, dass die Selbstsicherheit der muslimischen Frauen gestiegen ist, was sich auch am Auftreten innerhalb der Moschee ablesen lässt. Dort gibt es inzwischen eine eigene Kasse für die Aktivitäten der Frauen. Vor Kurzem hat sich die Frauenselbsthilfegruppe Anatolia gegründet, wo sich muslimische Frauen treffen, die Gewalt erleben. Wir helfen, wenn es um Kontakte zu Behörden und Ärzten geht und begleiten die Frauen. Ein großer Erfolg ist übrigens, dass sich die Muslime der Gemeinde offiziell gegen familiäre Gewalt ausgesprochen haben. Dazu hat sicher wesentlich beigetragen, dass der Imam Fälle von Gewalt zum Gegenstand der Freitagsgebete macht.

Wenn Sie Kolleginnen und Kollegen aus Familienbildung und -beratung einen Tipp geben könnten, was würden Sie ihnen sagen?

Bildung hat in muslimischen Familien einen hohen Stellenwert. Die Leute haben auch ein Verständnis für den Stellenwert von Bildung und wollen in der Regel das Beste für ihre Kinder, können es aber häufig nicht. Der Bildungsansatz ist also eigentlich ein guter, funktioniert aber am besten, wenn man andere Organisationen, die einen direkten Zugang zu den Familien haben, mit ins Boot holt.

Noch eine Frage zum Schluss. Wie viel Personal setzen Sie bei Ihrer Arbeit mit muslimischen Familien ein?

Die Antwort wird Sie überraschen. Unser Kerngeschäft ist die ambulante Familienhilfe. Mit nur einer Stelle machen wir Prävention und Vernetzung und von dieser einen Stelle gehen 25 Prozent in Migrationsprojekte. Wir verfügen also über eine Personalressource von einer viertel Stelle. Und ich habe in unserem Gespräch noch nicht alle Projekte in dem Bereich genannt.

V.

Öffentlichkeitsarbeit für Familienbildung und -beratung: Profiliert nach innen und außen

Auf Öffentlichkeitsarbeit kann eine Einrichtung der Familienbildung und -beratung heute kaum mehr verzichten. Dabei geht es nur vordergründig darum, die eigenen Projekte und Aktionen zum Beispiel in die Tageszeitungen oder den lokalen Rundfunk zu bringen. Dies ist sicher nicht unwichtig. Genauso wichtig sind jedoch die Signale, die eine Einrichtung der Familienbildung und -beratung gegenüber ihren Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern sowie tatsächlichen bzw. potenziellen Geldgebern und Sponsoren aussendet. Pressemeldungen, Flyer und Broschüren sollten deshalb nicht nur an die lokalen Redaktionen, sondern auch an alle Einrichtungen der Stadt und Kommune gesendet werden. Ziel ist es, über die Öffentlichkeitsarbeit neue Adressatinnen und Adressaten zu erreichen und zwar sowohl direkt als auch über mögliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Wer eine offensive und profilierte Öffentlichkeitsarbeit betreibt, zeigt anderen:

- I „Wir sind da“,
- I „Wir sind aktiv“,
- I „Wir kooperieren mit...“,
- I „Wir sind offen für...“,
- I „Wir verdienen Ihre Unterstützung“ und
- I „Wer uns unterstützt, hilft einer guten Sache.“

Nicht zuletzt ist engagierte Pressearbeit eine wirksame Form von „Rechenschaft ablegen“. Auf die Frage von Sponsoren und öffentlichen Geldgebern „Was machen Sie denn so?“ macht es Eindruck, wenn eine Mappe mit Pressemitteilungen, Flyern, Broschüren oder auch ausgedruckte Seiten des Internet-Auftritts vorgelegt werden können.

Presse und Medienarbeit umfasst Pressemitteilungen, Presseeinladungen, Pressekonferenzen, Hintergrundgespräche und vieles mehr. Medien und ihre Vertreterinnen und Vertreter sind Multiplikatoren, d. h., sie erreichen mit ihrem Medium einen großen Teil der Öffentlichkeit. Journalistinnen und Journalisten für die eigene Sache zu gewinnen, garantiert also die Verbreitung des Anliegens von Familienbildung und -beratung. Dazu zählen auch die Redaktionen der lokalen Informationsblätter und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Presseämter.

Im Unterschied zur verkaufsorientierten Werbung (Anzeige) zielt Öffentlichkeitsarbeit – und Pressearbeit ist ein Teil von ihr – darauf, über einen Verband, einen Verein zu informieren, Interesse zu wecken und ein positives Image zu fördern. Entscheidende Voraussetzung dafür ist die mediengerechte, authentische und überzeugende Aufbereitung der Information. Wenn eine Einrichtung der Familienbildung und -beratung sich hier von Grund auf fit machen möchte, bietet sich ein Presse-seminar an.

Nicht jedes Medium transportiert Ihre Nachricht im gleichen Stil und Umfang. Tageszeitungen bringen eher kurze Meldungen. Ausführlicher berichten zum Beispiel durch Anzeigen finanzierte Wochenzeitungen, die in jeden Haushalt kommen und eine hohe Aufmerksamkeit haben – gerade bei bildungsfernen Haushalten. Newsletter und Informationsblätter anderer Verbände nehmen Meldungen gerne in ihre eigenen Publikationen auf und garantieren dadurch eine gewisse Aufmerksamkeit innerhalb der Fachszene (gegenseitige Berichterstattung).

Der eigene öffentlichkeitswirksame Auftritt und das damit verbundene Engagement von Familienbildung und -beratung sollte nicht gering geschätzt werden. Wer sich ein positives öffentliches Image erarbeitet, ist als Gesprächs- oder Kooperationspartnerin und Kooperationspartner attraktiver als eine Einrichtung, von der man wenig weiß. Und nicht zuletzt: Wer in der Öffentlichkeit bekannt ist, erhält unvermittelter Unterstützung, wenn es im Zuge kommunaler Sparmaßnahmen darum geht, Zuschüsse zu kürzen.

Tipps für Ihren Auftritt:

Angebote der Familienbildung und -beratung konkurrieren gerade in Großstädten mit einer Vielzahl anderer Aktivitäten um die Aufmerksamkeit von Journalistinnen und Journalisten. Journalistinnen und Journalisten denken von der Leserin und dem Leser aus. Lokaljournalistinnen und -journalisten fragen: Was interessiert die Bürgerinnen und Bürger in meiner Stadt? Für Familienbildung und -beratung bedeutet dies, sich die gleiche Frage zu stellen. Häufig schätzen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Anliegen oder ihre Veranstaltung interessanter ein als die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Redaktionen. Überlegen Sie sich deshalb einen sogenannten „Aufhänger“, also einen Anlass.

Praxis-Beispiel:

- ! Wenn Wissenschaft oder Politik öffentlichkeitswirksam beklagen, dass Kinder aus muslimischen Familien einen geringen Bildungsabschluss haben, ist der richtige Zeitpunkt, auf die Bildungsangebote zum Beispiel für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in Ihrer Einrichtung aufmerksam zu machen.
- ! Wenn sich die großen Verbände, etwa Wohlfahrtsverbände, mit einer neuen Kampagne zum Beispiel zum Thema Kinderschutz an die Öffentlichkeit wenden, können Einrichtungen der Familienbildung und -beratung zu einem Pressegespräch einladen, in welchem das Thema und seine Bedeutung für die eigene Kommune sowie die Konzepte der Einrichtung erläutert werden.

Grundsätzlich gilt für alle Meldungen an die Presse: Zahlen, neue Fakten und Ungewöhnliches erregen Interesse. Auch der Zusammenschluss mehrerer Kooperationspartner zu einem Thema ist für die Presse attraktiver, als wenn sich eine einzelne Einrichtung an die Journalistinnen und Journalisten wendet.

Für Pressegespräche gilt außerdem: Eine lokale „Berühmtheit“ oder eine unmittelbar betroffene Person, die Auskunft über sich geben kann – zum Beispiel eine Familie mit Migrationshintergrund, die an einem Projekt teilgenommen hat – steigert den Aufmerksamkeitsgrad.

Mit Broschüren und Flyern erreichen Sie zwar, wie bereits zuvor erwähnt, nicht Ihre eigentliche Zielgruppe. Schriftliches Informationsmaterial ist jedoch für alle Medienvertreterinnen und Medienvertreter eine Entlastung bei der Suche nach Fakten, Informationen sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern über Einrichtungen oder Projekte von Familienbildung und -beratung ebenso für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Einrichtungen Ihrer Stadt oder Kommune. Verschicken Sie dieses Informationsmaterial deshalb auch unaufgefordert an Ihnen bekannte Redaktionen, mit denen Sie bereits zusammengearbeitet haben. Zum einen zeigt dies, dass Sie die Belange der Medien mitdenken, zum anderen bietet sich damit eine unaufdringliche Gelegenheit, den Kontakt aufzufrischen.

Kontakte aufbauen und halten

Wenn Sie Ihre Presse- und Öffentlichkeitsarbeit professionell etablieren wollen, brauchen Sie einen Presseverteiler und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (je nach Größe der Einrichtung eine einzelne Person oder ein kleines Team), die für die Kontakte nach außen zuständig sind. In einen Presseverteiler (Karteikasten oder Exceldatei) tragen Sie jeden Kontakt mit Anlass, Kontaktdaten und Besonderheiten ein. Halten Sie den Verteiler durch Nachhören („Sind Sie noch zuständig für das Thema Schule und Bildung?“ „Stimmt die Telefonnummer noch?“) auf einem aktuellen Stand. Auch dieses Nachhören gibt Familienbildung und -beratung Gelegenheit, sich wieder ins Gedächtnis einer Redaktion zu bringen.

Nutzen Sie alle Gelegenheiten, auch abseits konkreter Anliegen, mit Pressevertreterinnen und Pressevertretern im Gespräch zu bleiben. Je vertrauter Sie einer Journalistin oder einem Journalisten geworden sind, umso schneller kommen Sie mit einer Veranstaltung, einem Projektstart, einer Eröffnung „ins Blatt“. Und: Je besser Sie sich kennen, um so eher können Sie darauf vertrauen, dass man auch bei negativen Schlagzeilen fair mit Ihnen umgeht oder Ihnen eine Plattform für Stellungnahmen gibt.

Checkliste Pressemitteilung

Zur ersten Orientierung einige Checklisten für eine professionelle Pressemitteilung. In der Flut von Informationen, die tagtäglich auf den Tischen und Bildschirmen der Redaktionen landen, sind die formalen und inhaltlichen Rahmenbedingungen einzuhalten, damit das Anliegen von Familienbildung und -beratung zur Geltung kommt.

✓ Checkliste Pressemitteilung

- Ist die Information aktuell?
- Suchen Sie aktuelle Bezüge, sogenannte „Aufhänger“?
- Ist die angebotene Information glaubwürdig?
- Ist die Informationsquelle seriös?

- | Sind die Fakten nachprüfbar?
- | Sind die Fakten vollständig?
- | Können Sie einen Ansprechpartner nennen, der zuverlässig erreichbar ist und weitere Fragen beantworten kann? Dieser muss mit Vor- und Zunamen, Telefonnummer und gegebenenfalls E-Mail-Adresse genannt werden.

✓ Checkliste Inhalt

- | Tragen Sie alle verfügbaren Informationen in Stichworten zusammen und arbeiten Sie dabei die sechs W-Fragen (Wer macht was wann wo wie warum?) ab.
- | Überprüfen Sie Ihren Stoff auf Attraktivität für die Zielgruppe.
- | Sortieren Sie die Antworten auf die W-Fragen nach Rangordnung ihrer Bedeutung für die Leserinnen und Leser.

Formulieren Sie das „Lead“ (Einstieg in die Nachricht), indem Sie in ein oder zwei kurzen Sätzen die wichtigsten W-Fragen beantworten:

- | Was hat sich ereignet oder soll geschehen?
- | Wer ist betroffen oder gemeint?
- | Wo hat es sich ereignet oder wird es geschehen?
- | Wann war es oder wird es sein?
- | Wie war der Ablauf oder wie waren die Umstände?
- | Warum ist es oder wird es geschehen?

Zusätzlich auch:

- | Was überrascht?
- | Formulieren Sie anschließend in kurzen Sätzen die Ergänzungen, die sich auf den Kern der Nachricht beziehen.
- | Schreiben Sie danach die weiteren Fakten auf, die die Nachricht einordnen helfen. Das sind zum Beispiel Details, weitere Personen, weitere Handlungen, Vorgeschichte.
- | Erst jetzt schreiben Sie die Headline: im Schlagzeilenstil, im Präsens, schnörkellos, nüchtern, in maximal zehn Wörtern.

Hinweis:

Konzentrieren Sie sich auf **eine** Information. Wenn Sie drei interessante Nachrichten haben, schreiben Sie drei Pressemeldungen und koordinieren Sie die Reihenfolge.

Zum Gebrauch von Zitaten: Zitate in **einer** Pressemeldung sind üblich und beliebt, weil sie dem Thema eine persönliche Note geben. Sie machen jedoch nur Sinn, wenn auch eine subjektive Botschaft vermittelt werden soll. Also nicht: Leyla Özdemir, Leiterin der Familienbildungsstelle, sagt: „Familienbildung und -beratung stellt heute ihr neues Veranstaltungsprogramm vor.“ Sondern: Leyla Özdemir, Leiterin der Familienbildungsstelle, freut sich: „Mit dem neuen Veranstaltungsprogramm erweitern wir das Angebot für unsere muslimischen Mitbürgerinnen und Mitbürger, das mir sehr am Herzen liegt.“ Oder: „Mit dem Veran-

tungsprogramm stellen wir einen neuen Schwerpunkt unserer Arbeit vor. Gemeinsam mit Pro Familia sprechen wir 2009 gezielt junge Mütter mit Migrationshintergrund an.“

✓ Checkliste Sprache

- ▮ Wenn Sie inhaltlich alles geklärt haben, überprüfen Sie die Sprache. Für eine Pressemitteilung sind Kürze und Verständlichkeit das „A und O“. Es geht für Journalistinnen und Journalisten darum, schnell das Wesentliche zu erfassen. Geben Sie Nüchternheit den Vorzug gegenüber reißerischen Formulierungen oder einer blumigen Sprache.
- ▮ Schreiben Sie verständlich: kein Behördendeutsch, kein Fachchinesisch, Fremdwörter vermeiden, Abkürzungen beim ersten Gebrauch ausschreiben. Das gilt auch für Namen: Jeder Name, der zum ersten Mal auftaucht, muss durch den ausgeschriebenen Vornamen und der Funktion der Person begleitet sein. Später reicht der Nachname.
- ▮ Schreiben Sie konkret. Verwenden Sie keine Füllwörter und Floskeln.
- ▮ Schreiben Sie in kurzen Sätzen: Reihen Sie überwiegend Hauptsätze mit maximal einem Nebensatz aneinander und verzichten Sie auf „Schachtelsätze“ mit mehreren Nebensätzen.
- ▮ Schreiben Sie aktiv: Vermeiden Sie Substantivierungen und Konjunktive.
- ▮ Gehen Sie sparsam mit Hervorhebungen durch Kursiv- oder Fettdruck oder Unterstreichungen um. Wenn es sich nicht vermeiden lässt, bleiben Sie bei einer Form der Hervorhebung.

✓ Checkliste Stil

- ▮ Die Information „Pressemeldung“ oder „Pressemitteilung“ muss gut sichtbar sein.
- ▮ Schreiben Sie nicht mehr als eine Seite. Trifft Ihre Information auf Interesse, fragen Journalisten nach.
- ▮ Schreiben Sie aus Sicht eines neutralen Beobachters. Vermeiden Sie „wir“ oder „uns“ und halten Sie sich mit Bewertungen zurück.
- ▮ Keine Ehrfürchtigkeiten: Nicht „die Frau Landtagsabgeordnete Else Meier gibt sich die Ehre“, sondern „die Landtagsabgeordnete Else Meier besucht unsere Einrichtung der Familienbildung und -beratung, um sich über das interkulturelle Konzept zu informieren“.
- ▮ Zahlen bis zwölf werden ausgeschrieben, danach als Ziffern. Das gilt nicht für das Datum.

Tipp:

Fragen Sie bei der lokalen Presse nach, ob Redaktionsmitglieder oder freie Journalistinnen und Journalisten kurze Presseseminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Familienbildung und -beratung geben, laden Sie die interessierten Mitarbeiterinnen Ihres Netzwerkes dazu ein. Häufig ist es auch möglich, als Besuchergruppe die Redaktion zu besuchen. Bringen Sie dort Ihr gemeinsames Anliegen, die interkulturelle Arbeit zu verstärken, zur Sprache und erkundigen Sie sich, ob eine Redakteurin oder ein Redakteur, die/der die sozialen Themen bearbeitet, für ein Gespräch zur Verfügung steht.

VI.

Anhang

6.1 Kriterien gelingender Ansprache zur interkulturellen Öffnung der Familienbildung und -beratung

Für die nachfolgende Auflistung wurden die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops „Wie erreicht Familienbildung und -beratung muslimische Familien?“ am 29. April 2008 im Deutschen Jugendinstitut, München, weitere Erfahrungen aus der Praxis und Informationen aus der Expertise „Muslimische Familien in Deutschland. Alltagserfahrungen, Konflikte, Ressourcen“ (Thiessen 2007) zusammengeführt.

Gutes Hintergrundwissen der Fachkräfte

Beraterinnen und Berater sollten informiert sein über die Situation von Familien mit islamischem Hintergrund in Deutschland, insbesondere über:

- | Rolle und Bedeutung der Religion,
- | Rolle und Bedeutung von Bildung,
- | Familiensysteme,
- | Autoritäten in der Familie,
- | Geschlechterdynamiken,
- | Erziehungsstile und -hintergründe,
- | Alltags- und Gesprächskultur,
- | spezifische Kommunikationsstrukturen, z. B. darüber, dass persönliche Ansprache bevorzugt wird,
- | Mentalitäten und Rituale,
- | Entstehung, Bedeutung und Funktion von Stereotypen,
- | Migration als Prozess und über die Auswirkungen sowohl für den Einzelnen als auch für dessen Familie,
- | die sozioökonomische Lebenslage.

Interkulturelle Haltung der Fachkräfte

Beraterinnen und Berater sollten

- | ihre Normalitätsvorstellungen erkennen und erweitern.
- | Veränderungs- und Fortbildungsbereitschaft zeigen.
- | sich interkulturelle Kompetenzen aneignen.
- | individuelle Situationen bzw. die einzelne Person in den Blick nehmen.
- | generell stark kunden- und serviceorientiert arbeiten.
- | einen Überblick haben über das, was vor Ort vorhanden ist (Migranten-Organisationen, Moscheevereine, Elternvereine etc.) und was dort abläuft.
- | Kontakte zu Migranten haben bzw. suchen und halten.
- | neugierig, offen, respektvoll sein und sich über die eigene kulturelle Identität klar werden, d. h. auch, sie sollten Ungewissheiten in Kommunikationssituationen aushalten können.
- | bereit und fähig sein, sich in die Perspektive des anderen zu versetzen.
- | den eigenen Standpunkt relativieren können, ohne ihn aufzugeben.
- | in der Lage sein, gesetzliche Standards angemessen vermitteln zu können.

Interkulturelles Profil der Einrichtung

Teams in Einrichtungen mit einem interkulturellen Profil

- | achten auf ein ausgewogenes Verhältnis von Komm- und Geh-Struktur mit Angeboten von Hausbesuchen.
- | entwickeln ein interkulturelles Leitbild.
- | entwickeln eine Kooperationskultur, z. B. auch mit muttersprachlichen Therapeutinnen und Therapeuten und/oder Familienbildnerinnen und Familienbildnern.
- | nehmen ihr interkulturelles Engagement in die Öffentlichkeitsarbeit auf.
- | verfügen über einen Dolmetscherinnen- und Dolmetscher-Pool.
- | kennen und nutzen informelle Kanäle.
- | arbeiten mit einem interkulturellen Team.
- | denken hohe Feiertage anderer Religionen bei Terminplanungen mit.
- | implementieren interkulturelle Aspekte (Cultural Mainstreaming) in
 - | Teamsitzungen,
 - | Fallbesprechungen,
 - | Leitungskonferenzen,
 - | Fortbildung und Supervision,
 - | Statistiken und Jahresberichten,
 - | Budgetberatungen etc.
- | denken in ihrem Beratungs- und Bildungskonzept eingewanderte Familien mit.
- | sind präsent in Einrichtungen, wo Kinder und Eltern anzutreffen sind, z. B. in Kindergärten und Schulen.
- | legen muttersprachliche Flyer und Informationen aus.
- | verfügen über ein Qualitätsmanagement (routinemäßige Abfrage und Auswertung der Klientenzufriedenheit).
- | senden interkulturelle Signale des Willkommens, z. B. eingeschalteter Samowar, mehrsprachige Schilder, Bilder, Einrichtungsgegenstände (z. B. Kissen als Alternative zu Stühlen) etc.
- | suchen offensiv Anknüpfungspunkte für Begegnungen.

- | vernetzen sich mit Organisationen der Zugewanderten. Diese Vernetzung zeigt sich z. B. durch
 - | gemeinsame Fallbesprechungen,
 - | gemeinsame Fortbildungen,
 - | gemeinsame Projekte,
 - | gemeinsame Supervision,
 - | gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit.
- | „bauen Brücken“ im Veranstaltungsangebot zur Überwindung von Hemmschwellen (Kinder, Kochen, Kultur, Glaube und Religion, Gesundheit).
- | bieten regelmäßig offene Sprechstunden mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern an.

Weitere Beispiele für Angebote, die „gut ankommen“:

- | getrenntgeschlechtliche Veranstaltungen, z. B. zur Sexualerziehung, zur Pubertät.
- | muttersprachliche Erläuterungen des deutschen Bildungssystems und der Aufgaben der Eltern.
- | Elterntraining mit Dolmetscher.
- | Feste feiern.
- | Infoveranstaltungen mit Kooperationspartnern.
- | Begleitung zu Therapeuten, Ämtern und anderen Institutionen.
- | Mütter-Café.
- | Abende/Frühstücke interkultureller Begegnung.
- | muttersprachliche Begleitung bei Einschulung.

„Vater sein ist schön“ („Baba Olmak Güzel Sey“), ein Film für die Bildungsarbeit mit (türkischen) Vätern: Ausgangsmaterial des Films sind drei Stunden Filmmaterial, produziert von der türkischen Familienbildungsorganisation ACEV, das auch im türkischen Fernsehen gesendet wurde. Darin werden Väter in der Türkei über ihre Vatererfahrungen und ihren Umgang mit ihren Kindern befragt und in Vätergesprächsgruppen begleitet. Sie lernen einen neuen Umgang mit ihren Kindern. Dieser in der Türkei sehr erfolgreich in der Familienbildung eingesetzte Film steht nun durch Überarbeitung im Rahmen eines Projektes am Deutschen Jugendinstitut auch in Kurzfassung (drei Filme à neun Minuten) mit deutschen Untertiteln für die Väterarbeit in der hiesigen Familienbildung zur Verfügung. Das Material ist in besonderer Weise geeignet, die Diskussion über moderne Interaktionsformen mit Kindern in Familien mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland anzuregen. Dieser Film ist eine einzigartige Möglichkeit, neue Rollen in der Familie und neue Kommunikationsformen nicht nur von der deutschen Mehrheitsgesellschaft aus zu propagieren, sondern von Beispielen in der Herkunftsgesellschaft.

Kontakt: donata.elschenbroich@t-online.de

Kontakte für Informationen

- | Alevitische Gemeinde in Deutschland (AABF) und Bund der alevitischen Frauen in Deutschland (AAKB), Köln, www.alevi.com
- | Bundesverband Deutsch-Arabischer Vereine in Deutschland e. V., www.araby.de
- | Deutsch-Arabische Gesellschaft e. V., www.d-a-g.org
- | Deutsch-Türkischer Club Heidelberg e. V.
- | Europäisches Integrationszentrum Berlin-Brandenburg, www.eiz-berlin.de
- | Interkultureller Rat in Deutschland, Darmstadt, www.interkultureller-rat.de
- | Islamrat für die Bundesrepublik Deutschland, Köln, (www.islamrat.de)
- | Muslimische Akademie in Deutschland, Berlin, www.muslimische-akademie.de
- | Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD), Berlin, www.tgd.de
- | Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion (DITIB), Köln, www.ditib.de
- | Verband Islamischer Kulturzentren (VIKZ), Köln, www.vikz.de
- | Zentralrat der Muslime in Deutschland e. V., www.zentralrat.de
- | Zentrum für Türkeistudien, Essen, www.zft-online.de

Einige Fach- und Berufsverbände

- | Bund Türkischer Akademikervereine in Deutschland e. V. (ATAK)
- | Bundesverband Türkischer Studierendenvereine e. V. (BTS), www.btsonline.de
- | Deutsch-bosnisch-herzegowinische Juristen Vereinigung, www.dbhjb.ba
- | Deutsch-Türkische Gesellschaft e. V. Bonn, www.dtgbonn.de
- | Deutsch-Türkische Vereinigung e. V. „Der Fluß“, Münster
- | Föderation Türkischer Elternvereine in Deutschland e. V. (FÖTED), www.tuerkische-elternfoederation.de
- | Institut für türkisch-europäische Beziehungen e. V.
- | Verein Arabischer Studenten und Akademiker e. V., <http://homepages.uni-tuebingen.de/VASAT/>

Literaturliste

Alt, Christian (Hg.) (2006): Kinderleben – Integration durch Sprache? Band 4: Bedingungen des Aufwachsens von türkischen, russlanddeutschen und deutschen Kindern, Wiesbaden

Bundesministerium des Innern (2007): Muslime in Deutschland. Integration, Integrationsbarrieren, Religion und Einstellungen zu Demokratie, Rechtsstaat und politisch-religiös motivierter Gewalt, Universität Hamburg

Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen (2007): Familien in Nordrhein-Westfalen: Verschiedene Herkunft – gemeinsame Zukunft, www.eaf-rheinland.de

Friedrich-Ebert-Stiftung (2006): „Auf Augenhöhe“ – Integration zum kommunalen Thema machen, www.fes.kommunalakademie.de

Heidari, Mohammed (2007) (Bundesstadt Bonn: Referat für Multikulturelles): Migrationsarbeit und Islam als Sozialisationsfaktor, Teil II: Erziehungs- und Wertevorstellungen von Muslimen im interkulturellen Diskurs

Interkultureller Rat (2007): „Moscheen als Orte der Spiritualität und Integration“. www.interkultureller-rat.de

Juul, Jesper (2006): Was Familien trägt – Werte in Erziehung und Partnerschaft

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW (2006): Handreichung Interkulturelle Öffnung der Familienberatung. www.mgffi.nrw.de

Paritätischer Wohlfahrtsverband (2002): Es geht um Haltungen, nicht um Methoden – Ergebnisse des Projektes „Interkulturelle Öffnung der Kinder- und Jugendhilfe“. www.paritaet.org

Pavkovic, Gari (o.J.): Interkulturelle Teamarbeit. www.bqnet.de/content/0/1060/1072/2859/2869/649_Pavkovic_InterkulturelleTeamarbeit.pdf

Sann, Alexandra/Thrum, Kathrin (2005): Opstapje – Schritt für Schritt. Abschlussbericht des Modellprojekts. München: DJI

Schuch, Joachim (2003): Interkulturelle Kompetenz – die Kür der Kinder- und Jugendarbeit. In: Ingeborg Becker-Textor/ Martin R. Textor (Hg.), SGB VIII Online-Handbuch, www.sgbviii.de/S97.html

„Vater sein ist schön“ („Baba Olmak Güzel Sey“): Ein Film für die Bildungsarbeit mit (türkischen) Vätern

Thiessen, Barbara (2007): Muslimische Familien in Deutschland. Alltagserfahrungen, Konflikte, Ressourcen. München: DJI

Zauft, Ute (2007): Berliner Präventionspreis für Neuköllner Integrationsinitiative und fünf weitere Projekte, die Familien unterstützen. In: „Tagesspiegel“ 1. 11. 2007

Zentrum für Türkeistudien (2006): Türkeistämmige Migranten in Nordrhein-Westfalen. Eine Analyse im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Essen



Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Autorinnen:

Dr. Barbara Thiessen,
Deutsches Jugendinstitut e. V., München
Inge Michels
familientext.de, Bonn

Stand: November 2009, 2. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz,
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent
pro angefangene Minute