

# **Migration und häusliche Gewalt – Impulse, Herausforderungen, Lösungsansätze**

Beitrag von Sabine Kriechhammer-Yağmur, Paritätisches Bildungswerk BV, anlässlich der Veranstaltung des Regionalen Runden Tisches gegen häusliche Gewalt – GewAlternativen – im Kreis Borken am 11.11.2011 (- es gilt das gesprochene Wort -)

## **Gliederung:**

- 1. Migrantinnen und häusliche Gewalt**
- 2. Zum Stand der Diskussion um interkulturelle Öffnung und Kompetenz**
- 3. Interkulturelle Öffnung als Aufgabe der Runden Tische gegen häusliche Gewalt**
- 4. ... und wie könnte die praktisch umgesetzt werden?**
- 5. Das mögliche Ziel: Zwölf Qualitätskriterien interkultureller Arbeit**

## 1. Migrantinnen und häusliche Gewalt

Laut Ergebnissen der SOFFI (Sozialwissenschaftliches Frauenforschungsinstitut der Ev. FH Freiburg) - Studie „Frauenleben – Familienplanung und Migration im Lebenslauf“ haben 18% aller in Deutschland lebenden Frauen einen Migrationshintergrund. 2/5 von ihnen sind zwischen 20-44 Jahre alt und befinden sich damit im gebärfähigen Alter.

Frauenhäuser berichten, dass durchschnittlich 48% ihrer Bewohnerinnen einen Migrationshintergrund haben, in manchen Ballungszentren liegt er bei über 75%. Dies gibt der Debatte um häusliche Gewalt eine gewisse Brisanz. Sie bewegt sich zwischen starker Polarisierung einerseits und Verharmlosung andererseits. Empirische Befunde helfen, Verallgemeinerungen und kulturalistische Zuschreibungen zu reduzieren. Die Untersuchung „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ wurde von März 2002 bis September 2004 durch das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld im Auftrag des BMFSFJ durchgeführt und liefert wichtige Informationen, die zur Versachlichung der Debatte beitragen können.

In der Hauptuntersuchung wurden insgesamt 10.000 in Deutschland lebende Frauen zwischen 16-85 Jahren in deutscher Sprache befragt, davon 144 Frauen türkischer Herkunft und 295 aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion. Zusätzlich gab es je 250 Interviews in russischer und türkischer Sprache.

Jede dritte bis vierte Frau unter 60 Jahren, die in einer Partnerbeziehung lebt, gab an, körperliche oder sexuelle Übergriffe in unterschiedlicher Ausprägung durch aktuelle oder frühere Beziehungspartner mindestens einmal erlebt zu haben, wobei die Werte bei Frauen mit türkischem Migrationshintergrund mit 37% am höchsten waren. Diese Unterschiede werden noch ausgeprägter sichtbar, wenn ausschließlich nach Gewalt durch den aktuellen Beziehungspartner gefragt wurde. Dann hatte von den Frauen unter 60 Jahren etwa jede 7. Frau deutscher Herkunft, jede 6. Frau aus Ländern der ehemaligen UdSSR und jede 3. bis 4. Frau türkischer Herkunft mindestens einmal körperliche und/oder sexuelle Übergriffe durch den aktuellen Beziehungspartner erlebt. Damit waren Migrantinnen türkischer Herkunft etwa doppelt so häufig von Gewalt durch den aktuellen Partner betroffen wie Frauen deutscher Herkunft. Dieser Umstand wird von den Autorinnen der Studie damit begründet, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund sich seltener aus Paarbeziehungen durch Trennung oder Scheidung lösen.

Darüber hinaus hatten gewaltbetroffene Frauen türkischer Herkunft signifikant häufiger (8%) als die anderen Befragungsgruppen (Deutsche 1%; Folgestaaten UdSSR 4%) schwerere Formen von Gewalt durch den Partner angegeben, etwa mit Fäusten geprügelt, gewürgt oder mit Waffengewalt bedroht worden zu sein.

Trotz der eindeutig häufigeren und schwereren Gewaltbetroffenheit von Teilen der türkischen Migrantinnen ist aus den Daten jedoch auch ersichtlich, dass nur ein begrenzter Teil und nicht etwa die Mehrheit der Frauen von schwerer Gewalt betroffen ist. Eine sehr viel größere Rolle spielen bei allen Befragungsgruppen leichtere Formen physischer Gewalt sowie psychische Gewalt, Kontrolle und Dominanz in Paarbeziehungen. 44% der befragten Frauen aus der Türkei gaben an, durch ihren aktuellen Partner kontrolliert zu werden, 33% der Frauen aus den

Folgestaaten der UDSSR und 19% der deutschen Frauen.

Was heißen diese Zahlen auf der Handlungsebene? Sie sprechen ganz sicher dafür, dass Aufklärung und Beratung für betroffene Frauen ausgebaut und Unterstützungsangebote intensiviert werden müssen. Sie bedeuten aber auch und vor allem, dass Bildungsinstitutionen vom Kindergarten bis zur Familienbildungsstätte tradierte Rollenbilder in Frage stellen und neue Identifikationsmuster entwickeln helfen müssen.

Interkulturelle Öffnungsprozesse sind Voraussetzung dafür, dass diese Arbeit gelingen kann.

## **2. Zum Stand der Diskussion um interkulturelle Öffnung und Kompetenz**

Mit der Anerkennung der Bundesrepublik Deutschland als Einwanderungsgesellschaft eng verknüpft ist die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass alle hier lebenden Menschen Zugang zu den sozialen Diensten haben und ihren Anliegen dort angemessen Rechnung getragen wird. Es gilt also, Zugangsbarrieren abzubauen und die Mitarbeitenden so zu qualifizieren, dass sie kompetent auf die Anforderungen einer heterogenen Gesellschaft reagieren können. "Interkulturelle Öffnung" der sozialen Dienste als notwendiger Schritt, die Anerkennung der Einwanderungsgesellschaft institutionell nachzuvollziehen und "interkulturelle Kompetenz" als dafür erforderliche fachliche Voraussetzung der Mitarbeitenden sind die Begriffe, die in der sozialpolitischen Diskussion verwendet werden. Es besteht allerdings wenig Einigkeit bezüglich der Definition und Zielsetzung. Zudem führen diese Begriffe im sozialpolitischen Diskurs leider häufig dazu, Menschen mit Migrationshintergrund als Fremde zu konstruieren, selbst dann, wenn sie bereits in Deutschland geboren wurden. In diesem Beitrag soll der aktuelle Diskussionsstand zusammengefasst werden.

### **Kultur als Zuschreibung**

Durch den gesellschaftlichen Modernisierungsprozess, durch die Auflösung traditioneller Milieus, durch Pluralisierung, Individualisierung und Globalisierung sowie weltweite Wanderungsprozesse kann die deutsche Gesellschaft immer weniger als eine monokulturelle Gesellschaft mit einem geschlossenen einheitlichen Werte- und Normensystem betrachtet werden. "Deutschland wäre eine im strengen Sinne multikulturelle Gesellschaft auch dann, wenn zwischen Flensburg und Konstanz nur deutsche Menschen mit blonden Haaren und blauen Augen leben würden und kein einziger Zuwanderer. Der kulturelle Pluralismus einer modernen Gesellschaft hat seine Ursprünge in Reformation und Aufklärung, in Individualisierung und der langsamen, aber stetigen Umverteilung der Ressourcen (Bildung, Status, Positionen, Einkommen) zwischen den Geschlechtern. Fromme Pietisten im Nordschwarzwald oder in Wuppertal fühlen sich oft wie "Fremde im eigenen Land"; ihre Art zu glauben, ihrer Art, Kinder zu erziehen, ist entwertet in einer Öffentlichkeit, der dies alles nicht mehr "heilig" ist. Es sind kulturelle Modernisierungsverlierer. Wir leben in einer multikulturellen Gesellschaft. Das bringt Probleme mit sich, die durch Zuwanderer verstärkt werden mögen, ihren Ursprung

aber in anderen Entwicklungen haben.“<sup>1</sup>

“Das größte Risiko für Kinder und Jugendliche “mit Migrationshintergrund” ist, als solche identifiziert zu werden. Sie werden dabei als verschieden, “anders” wahrgenommen, einer Kategorie zugeordnet und zukünftig nur noch - oder: vor allem - als Angehörige dieser Kategorie behandelt. Was immer sie tun - es wird im Zusammenhang des ihnen auferlegten Etiketts interpretiert.”<sup>2</sup>

Ingrid Gogolin, Franz Hamburger, Marianne Krüger-Potratz, Frank-Olaf Radtke, Birgit Rommelspacher und Albert Scherr sind einige der Autorinnen und Autoren, denen der Verdienst zukommt, sich kritisch mit dem “naiven Kulturalismus” in der sozialen Arbeit auseinander gesetzt zu haben. Sie kritisieren die Tendenz, kulturelle Zuschreibungen kollektiv vorzunehmen, die erst zu den sozialen Problemen führen, die mit der Zuschreibung unterstellt werden. Dieser kulturalistische Blick führt dazu, dass z.B. in einer Beratungsstelle für Mädchen vermeintlich “typisch türkische” Verhaltensweisen unterstellt werden, die dann von den Jugendlichen tatsächlich übernommen werden, weil sie häufig damit konfrontiert sind (“Sie wissen ja, wie es Mädchen in türkischen Familien geht!”). Hier wird also eine kulturelle Unterstellung vorgenommen, obwohl es möglicherweise eine oder mehrere andere Konfliktebenen gibt. Gut gemeinte interkulturelle Trainings, die z.B. vermitteln wollen, wie der “typische Umgang der Orientalen mit der Zeit” ist, sind ein weiteres Beispiel für diese Haltung. Daher fordern die KritikerInnen des “naiven Kulturalismus” den Verzicht der sozialen Arbeit auf kulturalistische Deutungsmuster und plädieren für einen reflexiven Umgang mit tatsächlichen oder vermuteten Unterschieden, für eine Kultur der Auseinandersetzung statt des Verstehens.

Als Reaktion auf und teilweise Weiterentwicklung der Kritik am “naiven Kulturalismus” ist die “Kritik des naiven Individualismus” zu verstehen. Ihre VertreterInnen weisen darauf hin, dass “Individuen selbstbestimmungsfähige Einzelne sind, die ihr Selbst- und Weltverständnis in Auseinandersetzung mit kulturellen Vorgaben entwickeln, also diese nicht einfach übernehmen, sondern sich kulturelle Muster aktiv aneignen und diese transformieren.”<sup>3</sup> Es zeigt sich also die Notwendigkeit einen kritisch reflektierten Kulturbegriffs, der im Ansatz der Cultural Studies enthalten ist. Diese versuchen zu beschreiben, wie der Alltag von Menschen durch und mit Kultur definiert wird und welche Möglichkeiten sich daraus für gesellschaftliche Veränderungsprozesse ergeben. Stuart Hall spricht in diesem

---

<sup>1</sup> Warnfried Dettling: Fordern und fördern - integrationspolitische Aspekte bei der Reform des Sozialstaates. In: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung - Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis. Dokumentation einer Fachkonferenz, S. 31f, Hrsg.: Friedrich Ebert-Stiftung Berlin in Kooperation mit der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn und dem Modellprojekt “Transfer interkultureller Kompetenz” des Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften, iaf Berlin, Berlin 2002

<sup>2</sup> Franz Hamburger: Gefährdung durch gute Absichten. In: Kind Jugend Gesellschaft (KJuG), Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz e.V., 3/02, S.79f, Luchterhand, 2002

<sup>3</sup>Albert Scherr: Interkulturelle Bildung als Befähigung zu einem reflexiven Umgang mit kulturellen Einbettungen. In: Neue Praxis 2/2001, S. 350

Zusammenhang von "hybriden Identitäten", die jedoch "nicht auf einer freien Wahl oder Kombinationsmöglichkeit" beruhen, sondern "immer von ganz bestimmten Strukturen eingeschränkt" sind.

## **Interkulturelle Kompetenz ?!**

Der Begriff der interkulturellen Kompetenz wird seit Mitte der neunziger Jahre in der Literatur verwendet und hat sich gegenüber anderen Termini, die zu Beginn der Diskussion gebräuchlich waren (wie z.B.: interkulturelle Kommunikationskompetenz, intercultural awareness, interkulturelle Effektivität) durchgesetzt. Dennoch wird er bis heute unterschiedlich verwandt und verstanden. Er wird in der Psychologie, der Pädagogik und der Sozialen Arbeit diskutiert. Der Strang, der im Rahmen von Management-Seminaren von multinationalen Konzernen diskutiert wird, bleibt hier unberücksichtigt, da er für die Debatte in der sozialen Arbeit wenig gewinnbringend ist.

Einigkeit besteht darin, dass es sich bei interkultureller Kompetenz um ein ganzes Bündel von fachlichen und persönlichen Kompetenzen handelt, das immer Interaktions- und Kommunikationskompetenz einschließt. Schwierig wird es aber bereits bei der Frage, wozu interkulturelle Kompetenz erworben werden soll und wer ihre Nutznießer sein sollen: brauchen KollegInnen in der sozialen Arbeit interkulturelle Kompetenz ausschließlich für die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund oder für die Arbeit mit allen KlientInnen, unabhängig von Herkunft, Nationalität und sozialem Status? Ist der Erwerb interkultureller Kompetenz eine Aufgabe für KollegInnen mit Migrationshintergrund oder solche, die mit MigrantInnen arbeiten? Ist eigene Migrationserfahrung Grundvoraussetzung, um interkulturelle Kompetenz erwerben oder entwickeln zu können? Oder handelt es sich bei interkultureller Kompetenz um eine Schlüsselqualifikation für die soziale Arbeit insgesamt? Ist interkulturelle Kompetenz eine Methode? Wie wird sie erworben und vermittelt? Umfasst sie soziale und persönliche Kompetenzen oder braucht es auch Fachwissen?

Wolfgang Hinz-Rommel verknüpft 1994/95 Überlegungen zur interkulturellen Kompetenz mit der Forderung der Öffnung der sozialen Dienste. Interkulturelle Kompetenz versteht er als "die Fähigkeit, effektiv und erfolgreich mit Angehörigen verschiedener ethnischer Gruppen und in fremdkultureller Umgebung zu kommunizieren."<sup>4</sup>

Annita Kalpaka umgeht den Begriff der interkulturellen Kompetenz, indem sie von "kompetentem Handeln in der Einwanderungsgesellschaft" spricht und damit deutlich macht, dass sie die Frage des Machtgefälles ständig mitdenkt. Sie plädiert dafür, die Reflexion der gesellschaftlichen und strukturellen Bedingungen, die kompetentes Handeln befördern oder verhindern können, in Lehre und Ausbildung zu thematisieren, um Misserfolgserfahrungen nicht als persönliches Versagen werten zu müssen. Für sie ist interkulturelle Kompetenz also keine einmal erlernbare und stets reproduzierbare Methode sondern muss ständig weiterentwickelt werden. Ziel des Einsatzes von interkultureller Kompetenz sollte es sein, KlientInnen bei der

---

<sup>4</sup> Wolfgang Hinz-Rommel: Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste. In: Klaus Berwig; Wolfgang Hinz-Rommel: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste, Freiburg im Breisgau, 1995, S. 133

Selbstbestimmung in der Einwanderungsgesellschaft zu unterstützen.

Gari Pavkovic erweitert die Definition von Hinz-Rommel 1999: "Interkulturelle Kompetenz ist die Sensibilisierung für Wahrnehmungs- und Veränderungsprozesse in der Interaktion mit Menschen, die eine andere Art des In-der -Welt-Seins haben als man selbst."<sup>5</sup>

Lange/Pagels versuchen in ihrer Definition die Zuschreibung von Kultur mit zu berücksichtigen, wenn sie formulieren: "Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, in 'ethnifizierten Situationen des Alltagslebens' die kulturellen Zuschreibungen und Festlegungen aktiv und effektiv aufzulösen und sie in Situationen des offenen und gleichberechtigten 'Konfliktmanagements' durch die Akteure selbst umzumünzen."<sup>6</sup>

Hildegard Simon-Hohm definiert interkulturelle Kompetenz als "komplexes Bündel von Kompetenzen, das Reflexionsvermögen und Handlungsfähigkeit in kulturellen Überschneidungssituationen ermöglicht. Interkulturelle Kompetenz umfasst ein Repertoire an kognitivem Wissen und individuellen, persönlichen Fähigkeiten. Interkulturelle Kompetenz bedeutet dieses Bündel von Teilkompetenzen in unterschiedlichem kulturellen Kontext situationsgerecht und professionell einzusetzen und mit ethischen Reflexionen verknüpfen zu können."<sup>7</sup>

Zu Recht verweist sie darauf, dass interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselqualifikation für alle gesellschaftlichen Bereiche - auch die privaten Beziehungen zueinander - darstellt, die alle Menschen im Zuwanderungsland Deutschland brauchen. Daher sei es Aufgabe aller Bildungs- und Ausbildungsstätten, sich dieser Aufgabe zu verpflichten. Da es täglich zu interkulturellen Begegnungen im Sinne der Cultural Studies kommt, sei der Boden dafür bereits bereitet.

## Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung benennt den Prozess, den Einrichtungen (nicht nur) der Sozialen Arbeit beschreiten müssen, um ihre Angebote wirklich allen in dieser Gesellschaft lebenden Menschen zugänglich zu machen.

Dieser Prozess umfasst mehrere Ebenen, die gleichberechtigt entwickelt werden müssen:

- die **strukturelle** Ebene von Leitbildern, Konzepten, Selbstverständnis, Personalpolitik

---

<sup>5</sup> Gari Pavkovic: Interkulturelle Beratungskompetenz. Ansätze für eine interkulturelle Theorie und Praxis in der Jugendhilfe. In: AGJ (Hrsg.): Interkulturelle Jugendhilfe in Deutschland. Deutscher Jugendhilfepreis 2000, Bonn 2000, S. 75

<sup>6</sup> Lange, Matthias; Pagels, Nils: Interkulturelle Kompetenz. In: IZA, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 1/2000, S.10ff

<sup>7</sup> Simon-Hohm, Hildegard: Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit. In: IZA 2/2002, S.39

- die **fachliche** Ebene von Fachwissen, Methoden, Reflexion der beruflichen Praxis, Aus-, Fort- und Weiterbildung

- die **persönliche** Ebene von Haltungen, Wertungen und Bewertungen

und der sich im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen abspielt und von diesen befördert oder behindert wird.

Die Komplexität des Themas weist es als Leitungsaufgabe aus. Erfahrungen aus verschiedenen in den letzten Jahren durchgeführten Projekten zeigen, dass interkulturelle Öffnungsprozesse zwar auch als bottom-up-Prozesse gestaltet werden können, diese jedoch langwieriger sind, als wenn sie top-down erfolgen, die Leitungsebene also von Anfang an einbezogen wird. Interkulturelle Öffnung ist also auch ein Thema der Organisations- und Personalentwicklung und kann mit ihren Instrumenten angegangen werden.

Dies gilt umso mehr, als dass es unabdingbar ist, dass Einrichtungen klären, welchem Leitbild von Integrationsvorstellungen sie sich in ihrer Arbeit verpflichtet fühlen. Geht es um Assimilation, um Schaffung von etwas Neuem, um das Bewahren und Stützen von Parallelgesellschaften, um eine heterogene Gesellschaft, um individuelle, alltagspraktische Integration?

Handshuck und Schröder verknüpfen die interkulturelle Öffnung mit der aktuellen Debatte um die moderne Verwaltungsreform und der Qualitätssicherung. Danach sind "Angehörige von Minderheitenkulturen in unserer Gesellschaft Kundinnen und Kunden sozialer Dienstleistungen. Wenn wir die Ziele verstärkter Kundenorientierung ernst nehmen, müssen Angehörige von Minderheiten ebenso Berücksichtigung finden wie sie Teil konkreter Zielvereinbarungen und entsprechender Controllingverfahren sein werden." <sup>8</sup>

Hans Thierschs Paradigma von der lebensweltorientierten sozialen Arbeit stellt sicher, dass interkulturelle Öffnung nicht zu einer zusätzlichen, komplizierten Sonderaufgabe gemacht werden muss. Lebenswelt ist die Schnittstelle der subjektiven Bewältigungsmuster im Alltag und den objektiv gegebenen, historischen und gesellschaftlichen Strukturen. In der sozialen Arbeit geht es um die Fähigkeit, sich entlang des Umfelds der KlientInnen und der anstehenden Aufgaben jederzeit die notwendigen Informationen, Kenntnisse und Handlungsoptionen anzueignen.

Annedore Prengel nennt als zentrale Bildungsziele einer "Pädagogik der Vielfalt" die Befähigung zur Selbstachtung und zur Anerkennung der Anderen in ihrer Verschiedenheit. Dieser Ansatz steht in der Tradition der sozialphilosophischen Entwürfe von Hegel, Kant und Mead sowie der kritischen Theorie Adornos und des herrschaftsfreien Diskurs bei Habermas. Er findet sich auch in der Fachliteratur in Kanada und Großbritannien wieder, die bereits in den Achtziger Jahren den engen Zusammenhang zwischen "multiculturalism and morality" her stellt: "Multiculturalism is a moral concern....multiculturalism has to do how people of various cultural backgrounds are to be treated and how conflicts between people are to be

---

<sup>8</sup> Handshuck, Sabine; Schröder, Hubertus: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. In: IZA- Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, Heft 3/4/2000, S. 87

resolved.”<sup>9</sup>

### 3. Interkulturelle Öffnung als Aufgabe der Runden Tische gegen häusliche Gewalt

Im Folgenden wird der interkulturelle Öffnungsprozess auf die Runden Tische heruntergebrochen und für die einzelnen Ebenen des Öffnungsprozesses reflektiert. Was heißt „interkulturelle Öffnung“ für Regionale Runde Tische auf der **strukturellen** Ebene?

Folgende Fragen sollten unter anderen geklärt werden:

- Wer soll personell im Netzwerk warum beteiligt werden? Migrationsberatungsstellen? Migrantenselbstorganisationen? Kirchen- und Moscheegemeinden? Kommunale Ausländervertretungen? Muttersprachliche PsychologInnen? DolmetscherInnen?
- Auf welches minimale gemeinsame Selbstverständnis können wir uns einigen? (Polizei, Gericht, Beratungsstelle, Frauenhaus, Migrantenselbstorganisation)
- Wissen wir genug über unsere Kundinnen und ihre Bedürfnisse? Brauchen wir evtl. eine Befragung?
- Welche Sprache(n) verwenden wir bei der Arbeit? Brauchen wir ggfs. einen Etat für DolmetscherInnen?
- Wie werben wir für unsere Angebote? Mehrsprachig oder niedrigschwellig auf Deutsch? Nutzen wir muttersprachliche Medien ausreichend?
- Muss ein Angebot, das bislang nur eine Komm-Struktur hat, ggfs. durch eine Geh-Struktur ergänzt werden?

Was heißt das für die Regionalen Runden Tische auf der **fachlichen** Ebene?

Folgende Fragen sollten unter anderen geklärt werden:

- Was wissen wir nicht über unsere potentiellen Klientinnen?(Milieu, Herkunft, Sprachen, Lebenslagen und –entwürfe, Migrationsgeschichte....) Wie können wir uns dieses Wissen aneignen?
- Wie viel gemeinsames Wissen, wie viel arbeitsfeldspezifische Informationen

---

<sup>9</sup> Wright, Ian; LaBar, Carola: Multiculturalism and morality. In: Shapson, Stan; D'Oyley, Vincent: Bilingual and Multicultural Education: Canadian Perspectives. Clevedon, GB, 1984, S.112



brauchen wir?

- Schaffen wir uns gemeinsame Reflektionsmöglichkeiten der kollegialen Beratung, Supervision, Fallbesprechung, etc. und wer finanziert diese?
- Über welches Repertoire an Interaktionsformen verfügen wir und ist dieses ausreichend für unsere Klientinnen?
- Wer könnte als ReferentIn für Fort- und Weiterbildung gewonnen werden?

Was heißt das für die Regionalen Runden Tische auf der **persönlichen** Ebene?

Folgende Fragen sollten unter anderen geklärt werden:

- Welche Haltung vertreten wir gemeinsam zum Thema Gewalt in engen sozialen Beziehungen gegenüber Migrantinnen?
- Welche Werte und Bewertungen liegen unserem individuellen Handeln zugrunde?
- Wie können wir uns auf gemeinsame Werte und Bewertungen einigen und wie wollen wir diese leben und sichtbar machen?
- Wie schaffen wir eine Vertrauensbasis bei Migrantinnen, die entweder tatsächlich oder nur als Vorurteil negative Erfahrungen mit der Funktion und Arbeitsweise einiger Netzwerkpartner gemacht haben?

#### **4. .... und wie könnte sie praktisch umgesetzt werden?**

##### **Kennenlernen, klären, gemeinsame Visionen entwickeln**

- Welche Personen sind im Netzwerk vertreten? Welche Ressourcen und Kontakte in andere Netzwerke bringen sie mit?
- Welches sind die Hauptfragen der Netzwerkpartner in Person und Funktion zum Thema Migrantinnen und Gewalt in engen sozialen Beziehungen?
- Welche Haltungen nehmen die Einzelnen zum Thema ein, welche Vorerfahrungen gibt es mit Klientinnen und Netzwerkpartnern? Gibt es Vorbehalte gegenüber Personen und/oder Funktionen (z.B. Beratungsstellen und Frauenhäusern gegenüber Ausländerbehörde, Polizei und umgekehrt) und wie können diese bearbeitet werden?
- Welche Aufgaben und Kompetenzen sind mit den einzelnen Personen und Funktionen des Netzwerks verbunden?
- Teilen wir eine gemeinsame Vision, welche ist das? Falls nein, muss diese gemeinsam entwickelt und immer wieder überprüft werden.

## **Überblick verschaffen/Bestandsaufnahme**

- Welche Migrantinnen leben in unserer Region mit welchen Lebenslagen?
- Was müssen wir warum wissen? Was wissen wir nicht? Wie könnten wir es erfahren?
- Welche Migrantinnen erreichen wir, welche nicht?
- Welche MigrantInnenselbstorganisationen gibt es in unserer Region? Wer ist dort AnsprechpartnerIn für uns? Was bieten sie zu unserem Feld an? Was möchten wir von ihnen?
- Welche Beratungsstellen (vor allem: Beratung für erwachsene Zuwanderer, Jugendmigrationsdienst, Flüchtlingsberatungsstellen etc.) gehören (noch) nicht zum Netzwerk? Sollen Sie eingebunden werden? Warum und wie?
- Welche Multiplikatorinnen(DolmetscherInnen, ÄrztInnen, ErzieherInnen, Firmen etc.) gibt es in der Region? Wie können sie eingebunden werden?
- Welche Rolle spielen Moschee- und Kirchengemeinden? Gibt es AnsprechpartnerInnen, die einbezogen werden können?
- Welche Medien werden von den MigrantInnen in der Region genutzt (muttersprachliche Zeitungen, Rundfunk, Fernsehen etc.)? Gibt es AnsprechpartnerInnen vor Ort? Wie muss eine Presseinformation aussehen, damit sie auch für die überregionalen Medien interessant ist?
- An welchen Stellen im Netzwerk gibt es Schwachstellen?
- Welche Angebote werden genutzt, welche nicht? Woran könnte das liegen?

## **Strategien entwickeln, Prioritäten setzen, umsetzen**

- Wie wollen wir sicherstellen, dass die Sichtweise der Klientinnen in unserer Arbeit repräsentiert ist? Laden wir Klientinnen (immer/nur zu besonderen Punkten) als Expertinnen ein?
- Wie wollen wir im Netzwerk damit umgehen, wenn nicht alle Partner Deutsch in der gleichen Weise sprechen? Ist Deutsch die verbindende Arbeitssprache, andere Sprachen jedoch auch möglich? Welches Sprachniveau ist dann nötig, damit alle Alles verstehen? Was heißt das für Redezeiten, Zuhören, Dolmetschen, Protokolle, andere schriftliche Dokumente?
- Wie wollen wir im Netzwerk mit anderen Machtasymmetrien umgehen (z.B. ehemalige Bewohnerin sitzt im Netzwerk mit Beraterinnen und SachbearbeiterInnen von Behörden; AusländerInnen begegnen Deutschen; AkademikerInnen AnalphabetInnen)?
- Wie können wir die Akzeptanz unserer Angebote erhöhen?

- Müssen die Angebote selbst oder die Werbung dafür verändert werden?
- Welches neue Angebot sollten wir aufnehmen? Warum und wie?
- Wie können von Gewalt betroffene Migrantinnen in die (Weiter-) Entwicklung von Angeboten einbezogen werden? Klientinnenbefragung, Einzelinterviews, Einbeziehung in Arbeitsgruppen des Runden Tisches?
- Welche Anliegen haben Priorität, welche können zurückgestellt werden?
- Wollen wir diese Anliegen als Projekte bearbeiten, die mit einer Zielsetzung, einem Zeitplan und Maßnahmen versehen werden? Wer arbeitet in einem Projekt zusammen?
- Macht es Sinn, das Netzwerk zu Einzelthemen (z.B. zur Frage der Gestaltung und Platzierung von Werbung zu den Angeboten) vorübergehend um externe ExpertInnen (z.B. zum Ethno-Marketing) zu verstärken?

### **Ergebnisse evaluieren, dokumentieren und feiern**

- Wie halten wir unsere Ergebnisse fest und machen sie nach außen sichtbar? In welcher/welchen Sprache(n) und auf welchem Sprachniveau? Denken wir daran, das Datum der Erstellung (z.B.: Stand 12/2010) hinzuzufügen?
- Wie illustrieren wir unsere Ergebnisse? Sind Migrantinnen abgebildet? Werden sie auch als kompetent oder nur als Opfer dargestellt? Ist die Vielfalt von Lebenslagen aufgenommen? Oder bedienen wir Klischees?
- Wie überprüfen wir unsere Ergebnisse? Welches sind die Kriterien, an denen wir Erfolg oder Misserfolg messen werden? Stellen wir uns einer Bewertung von außen?
- Präsentieren wir unsere Ergebnisse der Öffentlichkeit (welcher?) und laden dazu ein, konstruktive Anregungen und Kritik einzubringen?
- Wie bringen wir Stolz und Freude über unsere Arbeitsergebnisse zum Ausdruck?
- Wie danken wir denen, die zum Erfolg beigetragen haben?
- Wie feiern wir das Ergebnis?

## **5. Das mögliche Ziel: Zwölf Qualitätskriterien interkultureller Arbeit (nach: Wolfgang Hinz-Rommel: Ik Kompetenz als Qualitätsmerkmal in sozialen Diensten, 1998)**

### **Transparenz:**

Die Klientinnen wissen und verstehen, was wir anbieten, wo die Grenzen liegen, was sie erwarten können. Unsere Netzwerkstrukturen sind nachvollziehbar. Klientinnen wissen, wer warum in welcher Funktion und mit welcher Kompetenz angesprochen werden darf.

### **Partizipation:**

Die Klientinnen sollen und können sich beteiligen, ihre Kompetenz ist gefragt und erwünscht. Partizipation im Netzwerk könnte hier u.a. bedeuten, eine Klientinnenbefragung durchzuführen, um Wünsche, Zufriedenheiten etc. zu abzufragen.

### **Abgestimmtheit:**

Unsere Angebote im Netzwerk sind aufeinander abgestimmt und auch mit denen der Einrichtungen außerhalb des Netzwerks abgeklärt.

### **Zugänglichkeit:**

Unser Angebot ist erreichbar, sowohl räumlich als auch inhaltlich (angemessene Werbung, gute Ortswahl, sensible Kommunikation....).

### **Zügigkeit:**

Klientinnen haben einen Anspruch darauf, dass ihr Anliegen rasch erledigt wird.

### **Informiertheit:**

Als Mitglieder unseres Netzwerks sind wir informiert über Migrationsgeschichte und – politik in Deutschland, kennen die Auswirkungen des Zuwanderungsrechts auf MigrantInnen und verfügen über alle anderen, für die Klientinnen wichtigen Informationen – oder wissen, an wen wir verweisen können oder wie wir sie uns beschaffen können.

### **Vertraulichkeit:**

Klientinnen wissen, welche Elemente ihres Anliegens absolut vertraulich bleiben, welche weitergegeben werden müssen. Sie können sicher sein, dass auch bei Anwesenheit von NetzwerkerInnen gleicher Herkunft ihre Fragen nicht innerhalb der Community weitergetragen werden.

### **Verständigungsorientierung:**

Oberstes Gebot ist es, uns mit unseren Klientinnen angemessen zu verständigen. Ob dies über DolmetscherInnen, Gebärdensprache oder anders gehen muss – wir ermöglichen es: inhaltlich, personell und finanziell .

### **Achtung:**

Allen Klientinnen begegnen wir mit Achtung und Achtsamkeit, nicht zu verwechseln mit bedingungsloser Akzeptanz.

**Freundlichkeit:**

Unser Umgang mit Klientinnen ist von Freundlichkeit und Klarheit geprägt.

**Individualisierung:**

Es gelingt uns, jede einzelne Klientin als Individuum zu sehen und jede kulturalistische Schublade (die Muslima, die Türkin) zu vermeiden.

**Normalität:**

Wir wissen: es ist normal, verschieden zu sein; Heterogenität schreckt uns nicht sondern macht uns neugierig und offen für Neues.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit und stehe gerne für Rückfragen und Diskussion zur Verfügung.