



**TRANSFER AUS DEN SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN**

**Chancengleichheit herstellen –  
Vielfalt gestalten**

Anforderungen an Organisations- und  
Personalentwicklung in der Einwanderungs-  
gesellschaft

Veronika Fischer (Hg.)

**F** Frank & Timme

Verlag für wissenschaftliche Literatur

Veronika Fischer (Hg.)  
Chancengleichheit herstellen – Vielfalt gestalten

Schriftenreihe des Fachbereichs Sozial- und Kulturwissenschaften  
der Fachhochschule Düsseldorf  
Transfer aus den Sozial- und Kulturwissenschaften, Band 4  
Herausgegeben von der Dekanin des Fachbereichs Sozial- und  
Kulturwissenschaften im Auftrag des Rektors

Veronika Fischer (Hg.)

# Chancengleichheit herstellen – Vielfalt gestalten

Anforderungen an Organisations- und  
Personalentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft

**F** Frank & Timme

Verlag für wissenschaftliche Literatur

ISBN 978-3-86596-122-8

ISSN 1862-6165

© Frank & Timme GmbH Verlag für wissenschaftliche Literatur  
Berlin 2007. Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts-  
gesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar.  
Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen,  
Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in  
elektronischen Systemen.

Herstellung durch das atelier eilenberger, Leipzig.

Printed in Germany.

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier.

[www.frank-timme.de](http://www.frank-timme.de)

# Inhaltsverzeichnis

<i>Veronika Fischer</i>	
Einleitung.....	7
<i>Ursula Boos-Nünning</i>	
Vielfalt gestalten – Chancengleichheit herstellen .....	13
<i>Veronika Fischer</i>	
Interkulturelle Öffnung von Organisationen .....	37
<i>Volker Eichener/Veronika Fischer/Doris Krumpholz</i>	
Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation des Zertifikatskurses „Interkulturelle Kompetenz für Beraterinnen und Pädagoginnen im Bereich Berufsorientierung“ .....	53
<i>Ioanna Zacharaki</i>	
Interkulturelle Öffnung und Entwicklung der Sozialen Dienste .....	83
<i>Renate Henscheid</i>	
Interkulturelle Gestaltung und Entwicklung des Elementarbereichs.....	95
<i>Agnes Heuvelmann</i>	
Interkulturelle Öffnung der Jugendhilfe. Handlungsfelder der Jugendhilfe.....	111
<i>José Sánchez Otero</i>	
Gesellschaftliche Partizipation von Zugewanderten im Kontext interkultureller Öffnung der Kommune .....	123
Verzeichnis der Autoren und Autorinnen .....	135



## Einleitung

Unter dem Titel „Chancengleichheit herstellen – Vielfalt gestalten. Anforderungen an Organisations- und Personalentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft“ fand eine Fachtagung<sup>1</sup> des Fachbereichs Sozial- und Kulturwissenschaften der Fachhochschule Düsseldorf statt, die den Anstoß für diesen Sammelband gab. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie Experten und Expertinnen aus verschiedenen Feldern Sozialer Arbeit haben sich zu dieser Thematik ausgetauscht und aus der Perspektive ihres jeweiligen Arbeitsbereichs einen inhaltlichen Beitrag geleistet. Bevor Aufbau und Inhalt dieses Bandes näher erläutert werden, seien einige Anmerkungen zum Titel vorausgeschickt.

Ein Motto wie „Vielfalt gestalten“ ist insbesondere in den letzten Jahren angesichts einer wachsenden Zahl von Menschen aus anderen Herkunftsländern geprägt worden, um der faktischen Diversität von Kulturen in der Einwanderungssituation mit entsprechenden Programmen Rechnung zu tragen. Interessant ist dabei der Tatbestand, dass beim Stichwort „Vielfalt“ vorzugsweise ethnisch-kulturelle Differenzen in den Blick genommen werden, obwohl sich unsere Gesellschaft durch viele andere Differenzlinien auszeichnet wie beispielsweise Geschlechterdifferenzen, Alter, Religionszugehörigkeit, Bildung, Beruf, Einkommen etc.

Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass die durch Einwanderung entstandene kulturelle Heterogenität mehr Aufmerksamkeit erregt als andere Unterschiede und zugleich eher zum Anlass genommen wird, über das Eigene im Unterschied zum Fremden nachzudenken. Mit der Differenzlinie „Ethnizität“ wird darüber hinaus ein soziales Konstrukt geschaffen, das die „Wir-Gruppe“ von den „fremden Anderen“ unterscheiden und abgrenzen hilft (Wagner 1999, 14). Mit einer Polarisierung von deutscher Mehrheitskultur auf der einen Seite und den vielen Kulturen ethnischer Minderheiten auf der anderen Seite werden nicht nur Unterschiede auf der horizontalen Ebene konstatiert, also ein plurales Spektrum von gleichberechtigt nebeneinander bestehenden Unterschieden beschrieben, sondern ein vertikaler Trennungstrich eingezogen, der das eine von dem anderen abtrennt und ausschließt.

---

<sup>1</sup> Die Fachtagung fand am 16.11.2005 in Kooperation mit der Diakonie der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Hauptstelle der Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in NRW und dem damaligen Landeszentrum für Zuwanderung NRW statt.



Analog dazu wird in der politischen Diktion die Kategorie des „Fremden“ mit der des „Ausländers“ gleichgesetzt: „Auf diese Weise verkümmert, was in Zeiten der Weltgesellschaft, in der zusammenwächst, was nicht zusammengehört, immer wichtiger wird: die kulturelle Fähigkeit zu einem Leben, in dem Fremdes und Eigenes nebeneinander bestehen und sich vermischen und zwar in der unmittelbaren Umgebung die Fähigkeit, dauerhaft mit widerspruchsvoller Vielfalt und Andersheit, ‚im eigenen Haus‘ umzugehen, zusammenzuleben.“ (Beck 1998, 8)

Insofern spielen „Differenzlinien eine Rolle bei der Wahrnehmung von ‚Anderen‘, bei der Konstruktion von Fremdheit“ (Hansen 2003, 59) und münden häufig in diskriminierenden Äußerungen über die anderen, um die eigene Gruppenzugehörigkeit positiv herausstellen zu können. Zugleich begeht man damit den Fehler, Vielfalt auf kulturelle Vielfalt im Sinne ethnisch kultureller Vielfalt zu reduzieren.

Heterogenität ist Normalfall, allerdings nicht nur in Bezug auf die Herkunftskulturen der Migranten, sondern in der Gesellschaft überhaupt. Differenzen werden in der Regel auf einer phänomenalen Ebene wahrgenommen, als Unterschiede von Menschen nach Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Kleidung, alltagskulturellen Praktiken etc. Vielfalt unterstellt zunächst ein Nebeneinander von Differenzlinien, die scheinbar gleiche Geltung haben. Doch diese Sicht muss bei näherer Betrachtung aufgegeben werden, denn unter der Oberfläche eines pluralen Spektrums verschiedenster gesellschaftlicher Phänomene verbergen sich gesellschaftliche Asymmetrien. So konkurrieren Frauen und Männer um Führungspositionen in Politik und Beruf, und die Statistiken weisen immer noch eine Ungleichverteilung zugunsten der Männer auf. So konkurrieren Migranten und Deutsche um Stellen auf dem Arbeitsmarkt, aber das Inländer-Primat sorgt für Ungleichbehandlung. So bewerben sich deutsche und muslimische Mädchen um einen Ausbildungsplatz, und das Kopftuch wird zum Ausschlusskriterium.

Der Heterogenität liegen daher vielfach Diskriminierungsmuster zugrunde, umso wichtiger ist es, beide Kategorien – Verschiedenheit und unterschiedliche Behandlung – klar voneinander zu unterscheiden; denn nicht die Differenz, sondern die Ungleichheit ist als Gegensatz zum Prinzip der Gleichheit anzusehen (Bobbio 1994, zit. in Schulte 1998, 25). Einer Oberflächenstruktur der Vielfalt liegt auf einer tieferen Ebene eine gesellschaftliche Struktur zugrunde, die Exklusion bewirkt und Ungleichheiten produziert. In Bezug auf die gesellschaftlichen Akteure durchkreuzen und verschränken sich Differenzlinien. So wirken Religionszugehörigkeit, Bildungsvoraussetzungen, Geschlecht und Migrationshintergrund bei dem o.a. türkischen muslimischen Mädchen mehrfach benachteiligend.

Unter der Oberfläche einer viel beschworenen pluriformen und multiethnischen Gesellschaft wirken Strukturen, die zu Ungleichheit, Segregation, Marginalisierung

und Diskriminierung führen. Exklusionsmechanismen werden nicht nur im Hinblick auf Gruppen mit Migrationshintergrund wirksam, sondern auch im Hinblick auf die Geschlechter, auf Angehörige von Religionsgemeinschaften, Arme, Behinderte und andere Gruppen. Lediglich die Diskussion um Gender-Mainstreaming-Strategien hat bisher Diskriminierungstatbestände so in den Blick gerückt, dass „die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Bewertung des Politikprozesses mit dem Ziel der Integration der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter in alle Politiken, auf allen Ebenen und allen Stufen von allen politischen Akteuren“ (Döge 2003, 24) gefordert wird. Aber es gilt, diese Perspektive um alle anderen Diskriminierungstatbestände zu erweitern und in einem umfassenden Konzept zu bündeln. Die auf dem EU-Gipfel in Nizza verabschiedete *Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Artikel 21)* weist bereits in eine solche Richtung. Demnach sollen alle Formen der Diskriminierung aufgehoben werden, „insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen und sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung...“. Vielfalt ist daher immer auch unter dem Aspekt multipler Diskriminierungsstrukturen zu betrachten (Döge 2003, 29). Sich dessen bewusst zu werden, ist eine wichtige Aufgabe von professionellen Akteuren in der Sozialen Arbeit, die sich allerdings auch immer wieder mit den jeweils spezifischen Ausformungen von Diskriminierung zu beschäftigen haben, um den besonderen Benachteiligungslagen verschiedener Gruppen in der Bevölkerung auch angemessen begegnen zu können.

Der vorliegende Sammelband befasst sich daher mit gesellschaftlicher Ungleichheit und kultureller Pluralität, die im Zuge von Migrationsprozessen entstanden sind und die Einrichtungen Sozialer Arbeit vor große Herausforderungen stellen, zu deren Bewältigung u.a. interkulturelle Kompetenzen erforderlich sind. Interkulturelle Kompetenzen des sozialpädagogischen Personals reichen allerdings allein nicht aus, um den Anforderungen gerecht zu werden, die aus dem migrationsbedingten Wandel der Gesellschaft resultieren. Hinzu kommen muss ein Veränderungsprozess, der auch die Strukturen der Organisationen erfasst.

Das Thema wird daher unter unterschiedlichen Aspekten beleuchtet. Während sich die drei ersten Artikel eher allgemein und grundlegend mit Prinzipien von Vielfalt und Chancengleichheit sowie Fragen der Organisations- und Personalentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft befassen, greifen die nachfolgenden Artikel Fragestellungen aus verschiedenen Praxisbereichen auf.

Ursula Boos-Nünning geht in dem einleitenden Artikel auf die Unterrepräsentanz von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Angeboten der Jugendhilfe, in Hilfen zur Erziehung und Einrichtungen der Jugendarbeit ein und skizziert am Schluss ihres Beitrags, welche Konsequenzen für sozialpädagogisches Handeln zu ziehen sind, wenn diese defizitäre Lage überwunden werden soll. Der anschließende Artikel von Veronika Fischer thematisiert die „Interkulturelle Öffnung von Organisationen“ und widmet sich u.a. den Gründen für die Exklusion und fehlende Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in Einrichtungen Sozialer Arbeit. Der Artikel zeigt u.a. Hemmnisse und Katalysatoren für interkulturelle Öffnungsprozesse auf. Eine wichtige Bedingung für die interkulturelle Öffnung von Organisationen ist Personal, das über interkulturelle Kompetenzen verfügt. Veronika Fischer, Doris Krumpholz und Volker Eichener stellen ausgewählte Ergebnisse der Evaluation des „Zertifikatskurses Interkulturelle Kompetenz für BeraterInnen und PädagogInnen im Bereich Berufsorientierung“ vor. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Frage, inwieweit den Teilnehmenden des Zertifikatskurses der Transfers des Gelernten in die Praxis gelungen ist. Zu diesem Zweck wurde ein Jahr nach Abschluss des Kurses eine Folgestudie durchgeführt, deren Ergebnisse ebenfalls referiert werden.

Den praxisorientierten Teil des Buches eröffnet ein Artikel von Ioanna Zacharaki. Sie gibt eine Übersicht über den neuesten Stand der „Interkulturellen Öffnung und Entwicklung der Sozialen Dienste“ in Nordrhein-Westfalen und geht u.a. auf aktuelle Maßnahmen ein, die im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes zur Umgestaltung der Migrationsfachdienste eingeleitet worden sind. Am Schluss veranschaulicht sie am Beispiel der Familienberatung, wie interkulturelle Öffnung umgesetzt werden soll. Renate Henscheid stellt ein Konzept zur „Interkulturellen Gestaltung und Entwicklung des Elementarbereichs“ vor und zeigt im Einzelnen die Elemente, Ziele, Prinzipien und Phasen der Organisationsentwicklung auf, um daran anschließend exemplarisch anhand einer fiktiven Tageseinrichtung für Kinder ein Organisationsschema für die Umsetzung interkultureller Arbeit im Elementarbereich zu präsentieren. Agnes Heuvelmann zeigt am Beispiel von Handlungsfeldern der Jugendhilfe auf, was interkulturelle Öffnung beinhaltet und legt dabei besonderen Wert auf die Partizipation der Betroffenen. Der Gesichtspunkt der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an der Umgestaltung von öffentlichen Dienstleistungen und Strukturen steht auch im Mittelpunkt des Artikels von José Sanchez Otero zum Thema „Gesellschaftliche Partizipation von Zugewanderten im Kontext interkultureller Öffnung der Kommune“. Insbesondere die förderlichen Rahmenbedingungen für zivilgesellschaftliche Partizipation von Zugewanderten und die verschiedenen Handlungsfelder interessieren den Autor, mit dessen Beitrag der vorliegende Band abgeschlossen wird.

## Literatur

Beck, U. (1998): Was ist Globalisierung? Irrtümer des Globalismus – Antworten auf Globalisierung. Frankfurt a.M.

Döge, P. (2003): Auf dem Weg zum Managing Diversity – Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming als gemeinsame Lernprozesse in Organisationen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) : Von Förderprogrammen zu Mainstreaming-Strategien. Migrant/innen als Kunden und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Bonn.

Schulte, A. (1998): Multikulturelle Einwanderungsgesellschaften: Soziale Konflikte und Integrationspolitiken. In: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Ethnische Konflikte und Einwanderungsgesellschaften, Bonn, S. 11–36.

Wagner, U. (1999): Psychologische Beiträge zur Erklärung des Fremden. In: Erdmann, E. (Hrsg): Verständnis wecken für das Fremde. Möglichkeiten des Geschichtsunterrichts. Schwalbach/Ts., S. 10–21.



## **Vielfalt gestalten – Chancengleichheit herstellen**

In der letzten Zeit wird die öffentliche und politische Diskussion im Hinblick auf Mängel in der Herstellung von Chancengleichheit durch das Problemfeld Schule besetzt. Die Ergebnisse der zweiten PISA-Studie (s. Prenzel 2004) belegen noch prägnanter als frühere Schulleistungstudien, dass das deutsche Schulsystem nicht in der Lage ist, Chancengleichheit für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu gewährleisten: Diese Gruppe der Schüler und Schülerinnen scheitert an der Schule.

Nun könnten sich die Sozialarbeit und die Sozialpädagogik zurücklehnen und, mit dem Bewusstsein, sich viel früher und mit einer im Großen und Ganzen deutlich stärker an Interkulturalität orientierten Grundhaltung dem Problem von Migration und Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund angenommen zu haben, eine gewisse Zufriedenheit zeigen. In Umkehrung der Reihenfolge des Themas „*Vielfalt gestalten – Chancengleichheit herstellen*“ und von der Vorstellung geleitet, dass nur eine schonungslose Auflistung und Analyse der Defizite den Zugang zu Lösungen eröffnet, soll von der Frage der Leistungen und Versäumnisse der Jugendhilfe bei der Verwirklichung von Chancengleichheit für Migrationsfamilien ausgegangen und erst dann sollen Ansätze zur Verbesserung gezeigt werden.

### **1. Familien-, Kinder- und Jugendhilfe in der Einwanderungsgesellschaft**

Trotz der rechtlichen Einbeziehung eines großen Teils der Kinder, Jugendlichen und Familien mit Migrationshintergrund in die Kinder- und Jugendhilfe und trotz der Tatsache, dass vielen Migrationsfamilien alle Angebote rechtlich offen stehen, wird durch die Inanspruchnahmestatistiken ihre Unterrepräsentation in allen Formen der Beratung und Hilfen belegt. Der Elfte Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung (BMFSFJ 2002), ebenso wie sein Vorgänger (BMFSFJ 1998), fordert auf, Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe zu berücksichtigen und darüber hinaus ihrer Unterrepräsentanz in vielen Angeboten nachzugehen. Zwei Aspekte des in diesem Zusammenhang geforderten Wandels des Selbstverständnisses von Einrichtungen sind hervorzuheben: Erstens die Orientierung nicht mehr nur an den schwierigen und auffälligen, sondern an al-