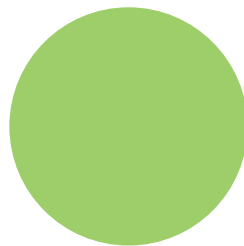
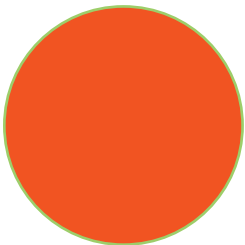
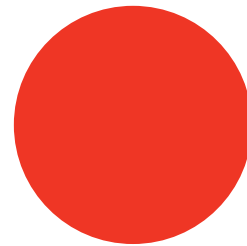
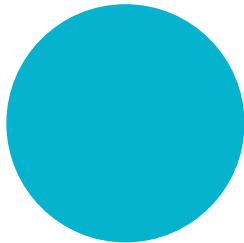


## **Migrations- und kultur- sensible Beratung in den pro familia Fortbildungen**



ExpertInnen-Workshop am  
26. Oktober 2012 in Frankfurt am Main





---

Impressum

**pro familia**  
Bundesverband

pro familia Bundesverband  
Stresemannallee 3  
60596 Frankfurt am Main

E-Mail: [info@profamilia.de](mailto:info@profamilia.de)  
[www.profamilia.de/Publikationen](http://www.profamilia.de/Publikationen)  
© 2012

Gefördert durch

BZgA  
Bundeszentrale für  
gesundheitliche Aufklärung  
Ostmerheimer Straße 220  
51109 Köln

# Migrations- und kultursensible Beratung in den pro familia Fortbildungen

ExpertInnen-Workshop am 26. Oktober 2012 in Frankfurt am Main

<b>Einführung</b>	Migrations- und kultursensible Beratung in den Fortbildungen .....	4
<b>Vortrag 1</b>	Ilka Borchardt Fachvortrag: Kultursensibilität in der Sozialen Arbeit – theoretische Hintergründe .....	6
<b>Vortrag 2</b>	Hanim Ezder Islam und Sexualität .....	10
<b>Ergebnisse</b>	Ergebnisse des Workshops: Migrations- und kultursensible Beratung bei pro familia und in den pro familia Fortbildungen .....	14
<b>Anhang</b>	Fachliche Empfehlungen für eine migrations- und kultursensible institutionelle Beratung .....	16
	Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung des Paritätischen .....	20
	TeilnehmerInnen.....	25



## Migrations- und kultursensible Beratung in den Fortbildungen

Diese Veranstaltung war ein Ergebnis des Workshops Migrations- und kultursensible Beratung zu Schwangerschaft, Verhütung und Familienplanung am 17. November 2011 in Frankfurt am Main<sup>1</sup>. Hier wurde deutlich, dass ein wichtiger Schlüssel für die migrations- und kultursensible Beratung die Qualifizierungen der MitarbeiterInnen ist. Daher wurden TrainerInnen der pro familia Fortbildungen zusammen mit ExpertInnen aus dem Verband eingeladen.

Migrations- und kultursensible Beratung gehört in alle Arbeitsbereiche von pro familia, denn in jedem Fachgebiet werden pro familia MitarbeiterInnen damit konfrontiert. In den Fortbildungen bringen die TrainerInnen das Thema kultur- und migrationssensible Beratung ihrem Arbeitsbereich entsprechend ein. Sie tun dies auf der Grundlage ihrer professionellen und fachlichen Kompetenz und in Bezug auf die sexuellen und reproduktiven Rechte. Es fehlen jedoch verbindliche Überlegungen und Empfehlungen, wie migrations- und kultursensible Beratung als Querschnittsthema in der Fort- und Weiterbildung umgesetzt werden kann. Im Sinne der Qualitätssicherung benötigen wir verbindliche Bezugspunkte.

In den letzten Jahren sind verschiedene Fachpapiere<sup>2</sup> zum Thema entstanden, die Empfehlungen für die Beratungspraxis geben, aber auch die interkulturelle Öffnung von Institutionen thematisieren. In diesem Workshop wurde mit TrainerInnen der Fortbildungen und ExpertInnen diskutiert: Welche Relevanz haben diese Fachpapiere für die Arbeit? Wie kann pro familia damit weiterarbeiten und Empfehlungen umsetzen? Welche Bedarfe lassen sich identifizieren? Wie können Fortschritte in diesem Feld messbar und transparent gemacht werden?

## Was verstehen wir unter migrations- und kultursensibel?

„Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erkennt die Gleichheit und die individuelle Verschiedenheit der Ratsuchenden (...) an.“<sup>3</sup>

Zwei wichtige Punkte lassen sich hieraus ableiten: Grundsätzlich ist die Haltung, dass alle Ratsuchenden gleich zu behandeln sind. Für sie alle gelten die fachlichen Grundsätze; sie alle sind als KlientInnen RechteinhaberInnen; sie alle haben ein Recht auf selbstbestimmte Sexualität. Gleichzeitig sind aber auch alle Ratsuchenden individuell unterschiedlich und repräsentieren eine Vielfalt an Lebensrealitäten, die je nach gesellschaftlicher Relevanz mehr oder weniger zum Tragen kommen. Migrations- und Kultursensibilität heißt, auf Unterschiede in der Herkunft und des kulturellen Hintergrundes und deren Auswirkungen für die Ratsuchenden zu achten.

Im Umgang mit Unterschieden wird häufig auf Stereotype und Vorurteile zurückgegriffen (siehe Beitrag von Ilka Borchardt in dieser Dokumentation). Diese helfen, die Welt zu verstehen, sie führen aber auch zu Diskriminierungen und dazu, Unterschiede in einer Gruppe unsichtbar zu machen. Das heißt, es ist mehr Wissen über diese Gruppen erforderlich, es ist aber auch notwendig, die Vorurteile und Stereotype zu hinterfragen und zu reflektieren. Migrations- und kultursensible Beratung ist daher auch die Bereitschaft etwas zu ‚verlernen‘.

Die migrations- und kultursensible Beratung braucht die interkulturelle Öffnung der Institution bzw. des Verbands. Das bedeutet unter anderem, dass die Personalentwicklung unter interkulturellen Gesichtspunkten betrieben wird und dass Ressourcen für die Fortbildung der MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen.<sup>4</sup> Sie braucht genauso die Förderung der interkulturellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen.

<sup>1</sup> Der Workshop wurde gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Dokumentation zum Workshop ist online einsehbar unter [www.profamilia.de/fileadmin/publikationen/Fachpublikationen/BV\\_Migration-Doku-2012.pdf](http://www.profamilia.de/fileadmin/publikationen/Fachpublikationen/BV_Migration-Doku-2012.pdf)

<sup>2</sup> Diese finden Sie im Anhang der Dokumentation.

<sup>3</sup> DAKJEF (2009): Fachliche Empfehlungen für eine migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung

<sup>4</sup> Paritätischer Gesamtverband (2012): Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung des Paritätischen

### Migrations- und Kultursensible Beratung



Interkulturelle Öffnung der  
Institution  
(pro familia Verband)



Interkulturelle Kompetenzen  
der einzelnen  
MitarbeiterInnen  
(Beratungshaltung)

Die Dokumentation dieser Veranstaltung dient als Grundlage, um weiter an der Implementierung von migrations- und kultursensibler Beratung in den pro familia Fortbildungen zu arbeiten. Es werden Fachvorträge und die Ergebnisse der Workshop-Blöcke dokumentiert. Im Anhang finden sich die zentralen Referenzpapiere. ■

#### **Alexandra Ommert**

Referentin Fort- und Weiterbildung,  
pro familia Bundesverband



# Kultursensibilität in der Sozialen Arbeit – theoretische Hintergründe

*Ilka Borchardt*

In Bezug auf Soziale Arbeit sind in den letzten 20 Jahren Begriffe wie „interkulturelle Kompetenz“, „Kultursensibilität“ oder „kulturelle Unterschiede“ immer mehr in Gebrauch. Aber auch Vorstellungen über „die multikulturelle Gesellschaft“, „den Kampf der Kulturen“, über „Parallelkulturen“ und „Leitkultur“ sind weit verbreitet. Das weist darauf hin, welche große Bedeutung „Kultur“ zu haben scheint, während über die Bedeutung des Begriffes „Kultur“ gleichzeitig kaum Einigkeit herrscht oder sich darüber verständigt wird. Der Beitrag nähert sich daher theoretischen Hintergründen von Kultursensibilität mit folgenden Schwerpunkten:

- Warum ist „Kultur“ von Bedeutung?
- „Kultur“(begriffe) - ihre Grenzen und ihre Möglichkeiten
- „Kultur“(begriffe) in Bezug auf Stereotype und Vorurteile
- Prinzipien von Kultursensibilität

## Bedeutung von „Kultur“ in der heutigen Gesellschaft

Die Bedeutung von „Kultur“ im Allgemeinen zeigt sich bereits am inflationären Gebrauch des Begriffs in Medien, Politik und Alltag, aber auch an der Tendenz, Interaktionsschwierigkeiten mit Kulturunterschieden zu begründen. Davor sind auch Beratung und Pädagogik nicht gefeit.

Im Kern der meisten Definitionen von „Kultur“ finden sich Normen und Standards als Ordnungsprinzipien von Gesellschaften. Gleichzeitig sind die Differenzierung von Standards und Normen Merkmale von modernen Gesellschaften. Damit gehört auch die Pluralisierung von „Kulturen“ zur Charakteristik der Moderne, Vielfalt in Gesellschaften bezieht sich zumeist auf „kultur“elle Vielfalt und „Kultur“ erscheint als eines der wichtigsten Ordnungsprinzipien von Gesellschaften.

Insbesondere in Anbetracht globaler Migrationsbewegungen scheint das Phänomen „Kultur“ noch an Bedeutung zu gewinnen, sodass unter anderem inter“kultur“elle Kompetenz zu einer Kernkompetenz für SozialarbeiterInnen erklärt, inter„kultur“elle Öffnung als ein Zeichen von Akzeptanz von Vielfalt gefordert und Schwierigkeiten in Interaktion und Kommunikation als inter“kultur“elle Konflikte wahrgenommen werden.

Auf einer eher praktischen Ebene stellt sich in der sozialen Arbeit die folgende Frage nach der inhaltlichen Bedeutung von und dem entsprechenden Umgang mit „Kultur“: Nehmen wir zugunsten der Illustration des Problems an, „Kultur“ wäre etwas, das mit Ethnizität oder Nationalität zu erklären oder gleichzusetzen wäre und das insbesondere im Kontext von Migrationssozialarbeit eine Rolle spielt. In Anbetracht der Vielfalt von Migrationswegen und -geschichten; wie könnte einE SozialarbeiterIn eine auch nur annähernd ausreichende Kenntnis aller „Kulturen“ von KlientInnen erlangen, um kultursensible Arbeit zu leisten? Oder kann nur einE AngehörigeR derselben Kultur effektiv mit KlientInnen arbeiten? Und wenn ich die „Kultur“ der KlientInnen respektieren möchte, muss ich dann nicht auch alle Standards und Normen respektieren, die sie vertreten, da sie ihnen ja von ihrer „Kultur“ vorgegeben sind? Selbst wenn diese Standards gegen Menschenrechte oder z.B. die gesetzlichen Regeln oder Grundwerte in Deutschland verstoßen?

In der Tat stimme ich zu, dass „Kultur“ eines der wichtigsten sozialen Ordnungsprinzipien ist. Sie ist jedoch nicht das einzige und nur in der Verschränkung mit anderen zu betrachten. Um dem nachzugehen, werden nun verschiedene Verständnisse von „Kultur“ mit ihren Grenzen und Möglichkeiten vorgestellt.

## Grenzen und Möglichkeiten

Grob lassen sich die meisten Kulturbegriffe in gruppenbezogene und handlungsbezogene unterscheiden: Während gruppenbezogene davon ausgehen, dass ihre Kultur Gruppen grundlegend voneinander unterscheidet, legen handlungsbezogene Kulturbegriffe den Fokus auf die Wirkung von „Kultur“ als Sinnggebung und Orientierung im sozialen Handeln. Sie verstehen Kultur als Muster von Wahrnehmung, Denken und/oder Handeln und versuchen damit eher die Wirkung von Kultur über soziale Handlungen und Sinnggebung zu untersuchen. Handlungsbezogene Kulturbegriffe gehen davon aus, dass Menschen an verschiedenen soziokulturellen Kontexten teilnehmen, wie beruflichen, verwandtschaftlichen, partnerschaftlichen oder freundschaftlichen. Außerdem verfügen Menschen über komplexe (kulturelle) Identitäten, die sich zum Beispiel aus Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft, sozialer Schicht (Klasse), sexueller Identität, körperlichen Fähigkeiten unter anderem speisen. Kultur in diesem Sinn wird erst über soziale Handlung, Wahrnehmung usw. hergestellt bzw. reproduziert (und damit auch verändert).

In einem gruppenbezogenen Sinn ist Kultur hingegen ein System von Werten, Normen, Symbolen und Techniken und erscheint damit als etwas Statisches, Unveränderliches, das Handlungen und Menschen vorausgeht. Gruppenbezogene Kulturbegriffe ermöglichen „Kulturalisierungen“. Das heißt, sie erklären ein oder mehrere Merkmale zu entscheidenden, sie schreiben die entsprechende „Kultur“ (Gruppe, Menschen) darauf fest, und sie setzen alle Menschen in dieser Gruppe in Bezug auf dieses Merkmal gleich. Nicht zuletzt sind Kulturalisierungen auch immer Vereinfachungen, mit denen wir täglich umgehen und mit denen wir täglich konfrontiert sind. Unter anderem neue Rassismen verwenden diese Art Kulturbegriffe, argumentieren „kulturalistisch“ und werden deshalb auch Kulturrassismen genannt. „Kulturalisierungen“ beschreiben stets nur „die Anderen“ und nie die SprecherIn selbst, meist als Problemzuschreibung, verkennen Handlungsspielräume und vernachlässigen Mehrfachzugehörigkeiten. Darüber hinaus übersehen sie die Heterogenität und Dynamik innerhalb „kultureller“ Gruppen, sowie verschiedene Dimensionen von Differenz und Ungleichheit wie Geschlecht, Alter, körperliche Fähigkeiten usw. Sie bestärken die Tendenz, nicht mehr zu fragen (weil man sich ja alles mit „der Kultur“ erklärt hat) (Mecheril 2011). Beispiele für solche Kulturalisierungen sind Vorstellungen von einem „homosexuellen Milieu“, von „der russischen Seele“, vom „diebischen Polen“ bzw. dem „Autoklav in Polen“, „den gastfreundlichen Griechen“ oder von „der afrikanischen Kultur“. Kulturalisierungen lassen sich oft daran erkennen, dass jedeR sofort zu

wissen glaubt, warum und was wie gemeint ist oder an der Irritation auf die Nachfrage, was genau mit den Aussagen gemeint ist. Warum beispielsweise bezeichnete ein Magazin *blu* 2012 die CSD-Route in Berlin, die 2012 durch Kreuzberg führte als „Türkenroute“? Oder warum sollte eine Frau, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt, gegen Empfängnisverhütung sein oder homophob sein? Die vermeintlich selbsterklärende Wirkung erzielen Kulturalisierungen mithilfe von Stereotypen und Vorurteilen, die sie reproduzieren. Zugleich sind sie selbst Stereotype und Vorurteile.

## Stereotype und Vorurteile

Stereotype und Vorurteile werden als Begriffe im Alltagsverständnis oftmals synonym gebraucht. Sie sollten jedoch bei genauerer Betrachtung voneinander getrennt werden. Eine solche Differenzierung ist vor allem in der sozialen Arbeit von Bedeutung und in der Bildungs- und Beratungsarbeit.

Der Begriff Stereotyp wurde 1922 von Walter Lippmann eingeführt. In seiner Arbeit „Die öffentliche Meinung“ analysiert er Stereotype und wie sie auf vielfältige Weise in unserem Leben und Denken verankert sind. Für ihn sind Stereotype sowohl Orientierungshilfe in der „reale[n] Umgebung[, die] zu groß, zu komplex und zu fließend [(veränderlich) ist], um direkt erfaßt zu werden“ (Lippmann 1964: 18), als auch kulturelle Konstruktionen und emotional aufgeladen. Er nennt Stereotype die „Garantie unserer Selbstachtung, [...] die Projektion unseres eigenen Wertbewußtseins, unserer eigenen Stellung und unserer Rechte auf die Welt. [...] Sie sind die Festung unserer Tradition.“ (ebd.) Sie übernehmen damit verschiedene Funktionen sozialer und individueller Art, nicht nur bei der Bildung der öffentlichen Meinung.

Ähnlich nähert sich der britische Kulturwissenschaftler Stuart Hall Stereotypisierungen, charakterisiert sie aber als „Praxis der Signifikation“ insbesondere in Bezug auf Differenz: Stereotypisierungen reduzieren, essentialisieren, naturalisieren und fixieren Differenz (Hall 2004). Das heißt, sie wählen ein bestimmtes Merkmal als entscheidend für Differenzen aus, erklären dieses zum Wesensmerkmal der „Anderen“ und schreiben es als natürlich (zum Beispiel angeboren) fest. Auch für Hall übernehmen damit Stereotype gesellschaftliche, soziale und individuelle Funktionen, zum Beispiel bei der (individuellen und kollektiven) Abgrenzung, zur Ordnung von Gesellschaft und Gruppen und Erklärung von Interaktionen. Bedeutsam ist dies seiner Meinung nach aber vor allem im „Spektakel des Anderen“ – so der Titel des Artikels –, in dem die Darstellung „des Anderen“





stets mit binären Formen der Repräsentation (gut oder schlecht, zivilisiert oder primitiv usw.) verbunden wird. Über „die Anderen“, die sich in irgendeiner Weise von der Mehrheit unterscheiden, gibt es aber nach Hall keine eindeutigen Repräsentationen, sondern „die Anderen“ sind aufgefordert, stets beiden Extremen wie „gut/schlecht, [...] zivilisiert/primitiv, abstoßend-weil-anders/anziehend-weil-fremd-und-exotisch“ zu entsprechen. An dieser Stelle gewinnen verschiedene Dimensionen von Differenz Bedeutung in der Repräsentation: Geschlecht, Sexualität, „Rasse“, Ethnizität (in einigen Fällen auch Religion) und Hautfarbe sind so stark miteinander verschränkt, dass bei der Wahrnehmung von Bildern, Szenen, Interaktionen usw. keine einzelne Differenzdimension, sondern alle gemeinsam wirken. Das geschieht durch die Aktivierung von Stereotypen, die wiederum Gefühle, Geisteshaltungen, Ängste und Befürchtungen mobilisieren. In dieser Hinsicht ähneln sich Stereotype und Vorurteile. Dennoch sollten sie, auch in Bezug auf das Thema „Kultur“, voneinander abgegrenzt werden.

Wenn wir Lippmann folgen, dass Stereotype grundlegende Funktionen für Individuen und Gesellschaften übernehmen, stellt sich die Frage, ob der Abbau von Stereotypen ein realistisches Ziel ist oder sein sollte? Sollte es nicht vielmehr darum gehen, sich Stereotype bewusst zu machen und die Frage zu stellen, wozu in welchem Zusammenhang und wem welche Stereotype dienen? Auf welche Differenzlinien weisen sie jeweils hin und warum sind gerade diese Dimensionen von Differenz in der konkreten Situation von Bedeutung? Anders als mit Vorurteilen ist es meines Erachtens weder möglich noch sinnvoll, sich der Stereotype als Orientierungs- oder Interpretationshilfe zu entledigen.

Dagegen ist es nicht nur angebracht, sondern auch existentiell für Interaktionen, Vorurteile abzubauen. Auch zum Begriff „Vorurteile“ gibt es eine Vielzahl verschiedener Definitionen. Eine Grundaussage über Vorurteile ist, dass es sich um negative Einstellungen oder Abwertungen, Vorverurteilungen, handelt, die nicht sachlich begründet sind. Vorurteile sind stets auf Menschen oder Menschengruppen bezogen (Bergmann 2006) und in den extremsten Fällen töten sie (Ustinov 2003). Stereotype können leicht zu Vorurteilen werden. Das bedeutet, dass auch Vorurteile kulturell konstruiert sind und herausgelöst aus ihrem jeweiligen Kontext keinen Sinn mehr haben.

Gemeinsam ist Stereotypen und Vorurteilen, dass sie 1. „soziale Realität“ (Jonas, Mast 2007) sind, 2. Ausdruck von Normen und von Differenz und 3. sehr stabil, aber

veränderlich bzw. abbaubar. Unterschiede werden bereits in den Begriffen Vorurteil und Stereotyp<sup>5</sup> deutlich. Während Vorurteile stets negativ bzw. eine Abwertung sind, können Stereotype sowohl positive als auch negative Wertungen beinhalten. Sie können abstrakt sein (wie der englische 5-Uhr-Tee), Vorurteile hingegen sind nur auf Menschen bezogen. Problematisch an Stereotypen ist, dass sie oft partiell Tatsachen enthalten und damit schwer zu entkräften sind. Vorurteile hingegen können durch Gegenbeispiele dekonstruiert werden.

Das heißt zusammengefasst: Stereotype und Vorurteile haben zwar gemeinsame Grundlagen und aus Stereotypen können Vorurteile werden. Dennoch gibt es entscheidende Unterschiede, die gerade auch für die Bildungs- und Beratungsarbeit von Bedeutung sind. Stereotype bieten zum Teil unverzichtbare Orientierung für Individuen in einer komplexen (und damit verwirrenden) Umwelt. Vorurteile sind nicht nur verzichtbar, sondern auch menschenverachtend und -verletzend oder tödlich. In der sozialen Arbeit mit ihren Anforderungen von KlientInnenzentriertheit, Ressourcenorientierung und der Wertschätzung von Vielfalt sind sie damit nicht nur völlig fehl am Platz, sondern verhindern auch jegliche professionelle Arbeit im oben genannten Sinne. Aber auch Stereotype sollten reflektiert und bewusst gemacht werden, denn sie können sich ähnlich schädlich in der Beratungsarbeit auswirken.

### Kultursensibilität als Ausweg?

Das bedeutet auf Kulturalisierungen zu verzichten, nicht aber auf jegliche kulturelle Perspektive. Das scheint allzu selbstverständlich zu sein, ist es meines Erachtens aber doch nicht. Die Verführung zum unreflektierten Gebrauch von Kultur als Erklärung für etwas „anderes“ wird besonders deutlich, wenn es um Ängste oder Tabuthemen geht. Dank der Projektion auf etwas „kulturell Fremdes“ braucht man sich mit den eigenen Anteilen an Sorgen oder Tabuisierungen nicht mehr auseinanderzusetzen, die hier vielleicht wirken. Denn das vermeintlich für den Konflikt Verantwortliche ist ja gefunden, nämlich die Kultur. Etwas allgemeiner gesagt: „Uns ist wichtig, der weit verbreiteten Gewohnheit, Interaktionsschwierigkeiten mit Kulturunterschieden zu begründen (Schlagwort „Kulturkonflikt“), das Konzept der interkulturellen Kompetenz als Teil des professionellen Handelns entgegenzusetzen.“ (Radice von Wogau et al. 2004: 8)

<sup>5</sup> Stereotyp ist ein häufig vorkommendes und gleichbleibendes oder beständiges Muster: stereo- bedeutet fest, haltbar und räumlich, -typ ist ein Muster, eine Art.



Mit einem Konzept von interkultureller Kompetenz oder Kultursensibilität behält „Kultur“ ihre Relevanz. Denn „Kultur“ als die Gesamtheit der Selbstverständlichkeiten (Werte, Normen, Praxen usw.), sofern als Produkt sozialen Handelns und gleichzeitig als handlungsleitend verstanden, kann Hinweise auf mögliche „kulturspezifische“ Erfahrungen von KlientInnen geben. Entscheidend ist aber, „Kultur“ als dynamisch und kontextuell zu verstehen, nicht aber als unverrückbare, angeborene und unüberbrückbare Unterschiede zwischen Menschen oder Gruppen. Kultur in einem solchen Sinn dient auch der Sinngebung und der Identitätsbildung (vgl. hier die Ähnlichkeit der Funktionen von Stereotypen), aber als Produkt von Interaktion und Kontext. Damit verbunden sind immer auch Machtverhältnisse zwischen „Kulturen“. Die Frage nach Machtverhältnissen verbirgt sich auch in den vorhergenannten Fragen nach der jeweiligen Bedeutung von Stereotypen.

Um jedoch in der Sozialen Arbeit handlungsfähig zu bleiben und sich nicht mit ständiger Selbstreflexion ohne Berücksichtigung von KlientInnen oder mit theoretischen Überlegungen zu lähmen, bieten sich folgende Prinzipien von Kultursensibilität an:

1. „Kultur“ sollte aus sich heraus verstanden werden, das heißt **nachfragen**, was eine scheinbar kulturelle Spezifik für KlientInnen bedeutet. Das führt gleichzeitig dazu, dass
2. eigene Werte, Normen, Praxen, Machtpositionen, Stereotype und Projektionen **reflektiert** werden müssen, also die gleichen Fragen nach scheinbar Selbstverständlichem die ExpertInnen der Sozialen Arbeit auch sich selbst stellen müssen, aber auch
3. Offenheit für Irritationen nötig ist, denn sie verweisen auf Selbstverständliches („Kultur“ im eben genannten Sinn)
4. Kultur ist eine Dimension von Differenz, andere Differenzlinien sollten ebenfalls berücksichtigt werden.
5. Mehrfachzugehörigkeiten sind eine Ressource und sie sind der Normalfall!
6. Als professionelle Kompetenzen sollten Urteils- und Beobachtungskompetenz ausgebaut werden. Das heißt zu reflektieren, wo und wann sind kulturelle Differenzen pädagogisch / beraterisch relevant und wo nicht?

Abschließend möchte ich noch zu den Begriffen „Kultursensibilität“ und „interkulturelle Kompetenz“ ein Plädoyer abgeben: Ich bevorzuge den Begriff „Kultursensibilität“, denn es handelt sich hier um eine Haltung, die zwar durch professionelle Kompetenzen erlernt werden kann, aber auch die ExpertIn als Individuum berücksichtigt. Denn auch die ExpertIn ist kulturell geprägt, gehört verschiedenen Identifikationsgruppen (oder „Kulturen“) an, ebenso wie die Ratsuchenden. Außerdem wird mit dem Schwerpunkt auf „Kultursensibilität“ ein möglicher Migrationshintergrund nicht in den Vordergrund gerückt, sondern andere Differenzlinien wie Geschlecht und Alter und Religion und Sexualität usw. weiterhin berücksichtigt. ■

### **Ilka Borchardt**

Ethnologin M.A. und Leiterin des Projektes Homosexualität und Familien, Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD), Köln

### Literatur

*Bergmann, Werner (2006): Was sind Vorurteile? In: Bundeszentrale für politische Bildung www.bpb.de/izpb/9680/was-sind-vorurteile?p=all [06.09.2012]*

*Hall, Stuart (2004): Das Spektakel des ‚Anderen‘. In: Ders.: Ideologie, Identität, Repräsentation. Ausgewählte Schriften 4. Hamburg. S. 108–166*

*Jonas, Klaus, Marianne Schmid Mast (2007): Stereotyp und Vorurteil. In: Straub, Jürgen et al. (Hg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder. Stuttgart, Weimar. S. 69–75*

*Lippmann, Walter (1964, orig. 1922): Die öffentliche Meinung. München*

*Mecheril, Paul (2011): Hybridität, kulturelle Differenz und Zugehörigkeiten als pädagogische Herausforderung. In: Marinelli-König, Gertraud, Alexander Preisinger (Hg.): Zwischenräume der Migration. Über die Entgrenzung von Kulturen und Identitäten. Bielefeld. S. 37–53*

*Radice von Woga, Janine; Eimermacher, Hanna; Lanfranchi, Andrea (2004): Therapie und Beratung von Migranten. Systemisch-interkulturell denken und handeln. Weinheim*

*Ustinov, Peter (2003): Prejudices are the starting Point... Motto zur Homepage des Sir Peter Ustinov Instituts zur Erforschung und Bekämpfung von Vorurteilen. www.ustinov.at/vorurteile.html [06.09.2012]*



## Vortrag 2

# Islam und Sexualität

Hanim Ezder

Hanim Ezder stellt zunächst die Arbeit des Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen (BFMF) in Köln vor.

**Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V.**

**1996 Selbsthilfeprojekt von muslimischen Frauen**

**1. Muslimisches Frauenbildungswerk Köln**

**2. Muslimisches Familienbildungswerk Köln**

**Auf 1.600 qm bieten sie jährlich über 10.000 Ustd. an**

Multikulturalität, Unabhängigkeit und Offenheit bei Wahrung der islamischen Identität sind die Prämissen unserer Arbeit.

Hanim Ezder, M.A., BFMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

**BILDUNG, BERATUNG, BETREUUNG, BEGLEITUNG**

**Wir sprechen**

- Integrationskurse
- Alphabetisierungskurse
- Hauptschulabschluß
- Elternkompetenzkurse
- ALG-II-Beratung
- Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
- Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberatungsstelle
- Familien- und Eheberatung
- Begleitung zu Schulen und Behörden
- Vermittlung an zuständige Institutionen
- Anlaufstelle für MigrantInnen bei allen Problemen

Amharisch  
Arabisch  
Bosnisch  
Bulgarisch  
Deutsch  
Englisch  
Hararisch  
Französisch  
Kurdisch  
Oromisch  
Persisch  
Russisch  
Tigrinja  
Türkisch

Verschiedene Projekte



- Ein Deutsch-Türkisches Aufklärungsbuch für Kindergarten-Kinder „Ben birsey kesfettim – Ich habe etwas entdeckt“
- Projekt SexI- Sexualerziehung interkulturell-Braunschweig

Hanim Ezder, M.A., BFMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

Hanim Ezders Beitrag beschäftigte sich damit, wie Sexualität in der islamischen Lehre thematisiert wird. Wie sie in ihrer Präsentation dokumentiert, wird in den Texten des Korans explizit über Sexualität gesprochen. In ihrem Vortrag wies sie darauf hin, dass die Auslegung der islamischen Lehre einen Spielraum besitzt und diese heterogen von den unterschiedlichen Gemeinden praktiziert wird, wie auch zum Beispiel die Auslegung zum Thema Homosexualität. Ziel war es, den Interpretationsspielraum dieser Texte aufzuzeigen und somit Vorurteile zu entkräften.

## VORURTEIL

- Islam tabuisiert Sexualität, ist prüde, körperliche Liebe ist etwas unerwünschtes

### 1. GRUNDEINSTELLUNG IM ISLAM

„Islam (ist eine, die ) sexuelle(n) Bedürfnisse des Menschen voll anerkennende und ihre Befriedigung bejahende Religion“ (Marburger 1987, S. 210 )

Hanim Ezder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

- Der Islam hat eine offene und zustimmende Einstellung zur Sexualität
- Beide Geschlechter haben das Recht auf die Befriedigung ihrer sexuellen Bedürfnisse- So wichtig, dass es bei der Scheidung als Grund gilt
- Der Islam begreift Liebe und Sexualität als angenehme Seiten des Lebens . Die sexuelle Lust im Diesseits ist eine kleine Kostprobe, was den Moslem im Jenseits als paradiesische Belohnung erwartet.

Hanim Ezder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

## EHE

- „Und zu Seinen Zeichen gehört es, dass Er euch von euch selber Gattinnen erschuf, auf dass ihr ihnen beiwohnet, und Er hat zwischen euch Liebe und Barmherzigkeit gesetzt. Siehe hierin sind wahrlich Zeichen für nachdenkende Leute“ (30/21)
- Eine Ehe, die unter Zwang beschlossen wurde, ist vor Gott nicht gültig!
- Grundelement der Ehe ist die Sexualität. Die Liebe wird dieser vorangestellt.
- Sexualität ist etwas sehr intimes und nur innerhalb der Ehe erlaubt



Hanim Ezder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

- Beide haben ein Anrecht auf sexuelle Befriedigung seitens des Ehepartners, der Ehepartnerin

Prophet redet öffentlich über Sexualität

- „Was meint ihr, wenn ihr sie auf verbotene Weise befriedigt, ist es nicht eine Sünde? So verdient ihr euch einen Lohn, wenn ihr euch auf erlaubte Weise befriedigt.“

Jungen Leuten wird empfohlen zu heiraten, um nicht in „zina“ zu geraten

Hanim Ezder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

## AÜBEREHELICHE SEXUALITÄT UND EHEBRUCH

- „Und nähert euch nicht der Unzucht. Gewiss, sie ist etwas Abscheuliches – und wie böse ist der Weg.“ (Sure 17/32 )
- „Ein Unzüchtiger darf nur eine Unzüchtige oder eine Götzdienerin heiraten, und eine Unzüchtige darf nur einen Unzüchtigen oder einen Götzdiener heiraten. Den Gläubigen ist dies verboten.“ (Sure 24/3)

Hanim Ezder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

## WICHTIGKEIT DES VORSPIELS

- Hadith: „Keiner von euch soll mit dem Ehepartner wie ungezügelter Tiere übereinander fallen. Ein Botschafter soll dazwischen sein. Er wurde gefragt;“ O, Gesandter Allahs! Wer ist dieser Botschafter?“-„Liebeleien und Küsse“
- Hadith: „Führt einer von euch Sexualverkehr mit seiner Frau durch, so liebkost sie, bis sie zur Befriedigung gelangt. Auch wenn man selber zum Orgasmus kommt, so trennt euch nicht von euren Ehefrauen, ohne dass sie die Gemütsruhe erfahren. Er soll sich nicht beeilen oder sie hetzen, bis auch sie zum Orgasmus kommt.“ (Buhari, Muslim)

Hanim Ezder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln





### VERBOTENE SEXUALPRAXIS

- Hadith: „Nähere dich von vorne oder von hinten, solange der Sexualverkehr in Verbindung mit der Gebärmutter steht. Hütet euch vor dem Analverkehr und vor dem Koitus während der Menstruation“ (Tirmizi)
- „Habt mit euren Frauen keinen Sexualverkehr, wenn sie ihre Menstruation haben. Jedoch könnt ihr außer dem Sexualverkehr jegliche Zärtlichkeiten ausführen“ (Kesir)
- Gruppensex

Hanim Eder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

### MEHREHE

- Nicht durch Islam eingeführt und auch nicht die Norm
- Islam verbietet die Polygamie nicht, reguliert und begrenzt sie aber. Sie ist weder notwendig noch empfohlen, nur erlaubt
- Einzige Stelle in Sure 4 Vers 3: „...so heiratet, was euch an Frauen gut ansteht, zwei, drei oder vier. Doch wenn ihr fürchtet, sie nicht gleich behandeln zu können, dann (heiratet) eine...So könnt ihr am ehesten Ungerechtigkeit vermeiden.“

Hanim Eder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

Mehrehe stellt eine moralische, praktische, menschliche Lösung für das Problem der Witwen und Waisen dar

Wichtig: **Beide haben die Entscheidungsfreiheit**

### VERHÜTUNG

Schwangerschaftsverhütung erlaubt, außer der grundsätzlichen Zerstörung der Zeugungsfähigkeit

- „ Macht das, was ihr für vernünftig haltet. Nur Allahs göttliche Fügung wird auf jeden Falle passieren. Jeder Samen muss nicht befruchtet werden“
- Es ist dem Ehemann erlaubt `Azl oder ein Kondom zu benutzen, wenn seine Frau ihre Erlaubnis dazu gibt, weil sie das Recht auf Vergnügen und Kinder hat

Hanim Eder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

### HOMOSEXUALITÄT

- Die islamischen Gelehrten lehnen das Ausleben von homosexuellen Neigungen ab und betrachten sie als Sünde
- Geschichte von Lut (Lot)= entsprechen der biblischen Sodom-Erzählung im Ersten Buch Mose
- Verbot des Analverkehrs

Hanim Eder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

Von den religiösen Diskursen und der Auslegung wird die Erziehungspraxis unterschieden. Wie Hanim Eder zeigt, werden selten in der Alltagspraxis die Verbindungen zu den Korantexten hergestellt, sondern entscheidend sind andere Faktoren, wie bspw. Generationenzugehörigkeit und Bildungsstand der Eltern. Entscheidend sei, die Heterogenität von Muslimen wahrzunehmen, die sich auch in deren Verständnis von Sexualität widerspiegelt.

### MIGRANTINNEN NACH RELIGION UND HERKUNFTSREGION IN DEUTSCHLAND

BUNDESWEIT IN SCHWARZ

NRW IN ROT

	Südost europa	Tür kei	Zentra lasien	Iran	Süd - /Süd osta sien	Naher Osten	Nord Afrika	Sonsti ges Afrika	Gesa mt
Muslim	37,2 38,5	81,4 86,0	1,2 2,0	48,7 48,8	57,2 47,8	59,3 67,8	74,6 78,6	22,1 19,1	52,0 61,2
Christ	34,1 31,6	2,7 2,3	55,7 53,3	10,3 12,8	8,8 12,9	17,4 15,1	3,4 2,3	59,2 64,0	22,1 16,9
Jude	0,1 0,0	0,0 0,0	3,0 5,2	0,7 1,0	0,0 0,0	1,1 0,6	0,0 0,0	0,0 0,0	0,8 0,9
Andere	0,6 1,5	1,2 0,7	2,0 0,7	1,9 1,0	13,9 16,1	2,8 1,3	0,0 0,0	1,4 2,2	1,9 1,3
Keine	27,9 28,5	14,7 11,0	38,0 38,8	38,4 36,5	20,0 23,2	19,5 15,3	22,0 19,1	17,1 14,7	23,3 19,7
Gesamt %	100	100	100	100	100	100	100	100	100

### RELIGIOSITÄT

- a- mentaler Glaube an Allah, auch wenn die religiöse Praxis fehlt
- b- Religiosität allein in der Ausführung der 5 Säulen
- c- Kleidung spielt (k)eine Rolle

Generell ein eingeschränktes Wissen über ihre Religion

- Verbindung zwischen Sexualität und Islam wird nicht hergestellt, denken, dass Sexualität im Islam Tabu und Sünde ist (Verzicht, Verbot)  
Jüngere Generation in Dt. wissen mehr, forschen nach, übernehmen nicht einfach
- Denken das im Islam Sexualität dem Mann vorbehalten wäre
- Wenn Verbindung mit Religion, dann im Sinne der Fortpflanzung
- Religion wird in der Erziehung als Druckmittel genutzt

Hanim Eder, M.A., BfMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

## 1. GENERATION

- Sexualität ein Tabuthema
- Schamgefühl, Respekt vor den Älteren- fehlende Aufklärung
- Oberflächliche Information über die Mutter (Menstruation, rituelle Waschung)
- Aufklärung über Schule, große Schwester o. Freundin
- Pubertät als die Phase zur ehelichen Verantwortung und Gründung einer Familie
- Sexualität als etwas Beängstigendes, etwas Fremdes
- Gynäkologische Untersuchungen von Mädchen wird skeptisch betrachtet (Jungfräulichkeit)
- Erziehung zum Kollektivismus

Hanim Ezder, M.A., BFMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

## MÄDCHEN

- Liebesbeziehung in Grenzen toleriert (20 Jahre)
- Nicht ehrlos oder unsittlich, solange Grenzen eingehalten werden
- Angst vor Ausstoß aus der sozialen Gemeinschaft
- Bei der Erziehung der Tochter ist der Erhalt der Virginität sehr wichtig- symbolisiert Ehre
- Religiöse Normen werden erst dann eingesetzt, um gewisse Verhaltensweisen der Mädchen zu kontrollieren
- Sexuell erfahrene Mädchen gelten als eine Gefahr für eine glückliche Ehe

Hanim Ezder, M.A., BFMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

## JUNGEN

- Aufklärung der Jungen oberflächlich über die Väter (Folgen eines Geschlechtsaktes, warnend)
- Klären nicht auf, weil sie denken, dass die Jungs sich selber informieren
- „sexuelles Doppelmoral“
- Herrschendes Männerbild:  
Jungs müssen ihre sexuelle Bedürfnisse befriedigen, (Sexualleben der Jungs ist Privatsache)  
Basis für eine glückliche Ehe,  
Jungfräulichkeit wird nicht verlangt
- Bei Jungs wird ein unfaires Verhalten gegenüber der türkischen Freundin nicht toleriert

Hanim Ezder, M.A., BFMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

## MÄDCHEN

- Liebesbeziehung der Töchter (16,17 Jahre) mit Grenzen, körperlicher Kontakt aber kein Geschlechtsverkehr (wollen keine Sünde)
- Grenzen der Sündhaftigkeit wird neu definiert
- Familialismus ist entstanden
- Jungfräulichkeit weiterhin wichtig, Ehrenkodex hängt weiterhin von der Jungfräulichkeit der Frau ab, (Religion wird als Grund genannt)
- Bei Krankheit ist die Verletzung der Jungfernhaut nicht wichtig
- Vertrauensvolle Beziehung zu ihrer Töchter, möchten den Freund kennen lernen

Hanim Ezder, M.A., BFMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

## 3. FAZIT

- Unterscheiden zwischen Theorie und Praxis des Islam
- Vielschichtigkeit und Heterogenität der Muslime nicht vergessen
- Von welcher Generation der Muslime sprechen wir
- Auf gleicher Augenhöhe und gleichwertig begegnen
- Werte und Normen anderer auch akzeptieren
- Die Zustimmung zur Virginitätsnorm bedeutet keine Sexualitätsfeindschaft
- Sexualität wird als Grundlage einer guten Partnerschaft gesehen

Hanim Ezder, M.A., BFMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

## LITERATUR:

- Menekse Cagliyan (2005): Sexuelle Normenvorstellungen und Erziehungspraxis von türkischen Eltern. Der ersten und zweiten Generation in der Türkei und in Deutschland, Interkulturelle Pädagogik Bd. 4, LIT Verlag, Dissertation
- Muslime unter dem Regenbogen (2004). Homosexualität, Migration und Islam, LSVD, Berlin-Brandenburg
- Muslimisches Leben in Deutschland (2009), Forschungsbericht Band 6
- Muslimisches Leben in NRW (2011), Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
- Ursula Boos-Nünning, Yasemin Karakasoglu (2004): Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem und Aussiedlerhintergrund. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Hanim Ezder, M.A., BFMF e.V., Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

### *Hanim Ezder*

Germanistin, Pädagogin und Orientalische Philologin/  
Islamwissenschaft (M.A.), Stellvertretende Geschäftsführerin Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen (BFMF), Köln



## Ergebnisse

# Ergebnisse des Workshops: Migrations- und kultursensible Beratung bei pro familia und in den pro familia Fortbildungen

Im Folgenden werden die Ergebnisse des Workshops zusammengestellt und systematisiert. Besonders liegt hier der Schwerpunkt auf dem Umgang mit dem Thema Migrations- und Kultursensibilität in den Fortbildungen und wie es zukünftig verbindlich als Querschnittsthema in alle Fortbildungen implementiert werden kann.

Was kann eine migrations- und kultursensible Haltung bedeuten?

- bewusst werden: „wir sind interkulturell“ – „wir sind nicht alle gleich“
- eigene Vorurteile zulassen und hinterfragen
- Stereotype ‚verlernen‘
- Platz machen für ‚neues‘ Wissen über Vielfalt der Menschen
- Interesse an Differenzen haben, ohne diese sofort zu bewerten
- Interkulturalität von MitarbeiterInnen fördern

Wie zeigt sich eine migrations- und kultursensible Haltung in den Fortbildungen?

- Das Thema findet expliziten Raum und Zeit in der Fortbildung
- Das Thema zeigt sich als Querschnitt, in der Auswahl der Fallbeispiele, in der Auswahl der Literatur
- Die Vielfalt der TeilnehmerInnen wird aktiv und wertschätzend aufgenommen

- Das Spannungsverhältnis der gleichen Rechte und der Anerkennung der Verschiedenheit wird aufgenommen, vermittelt und diskutiert. Das besondere Verhältnis der sexuellen und reproduktiven Rechte wird damit verbunden.
- Wissen über die Vielfalt der Menschen in unserer Gesellschaft erlernen
- Bereitschaft, Stereotype und Vorurteile zu verlernen

Was tut pro familia bereits als Gesamtverband?

- Informationsbroschüren in unterschiedlichen Sprachen
- mit anderen Einrichtungen / MigrantInnenorganisationen / Integrationsstellen kooperieren
- niedrigschwellige Angebote machen (bspw. offene / mobile Sprechstunden)
- einzelne Projekte für bestimmte Zielgruppen von Beratungsstellen und Landesverbänden
- BeraterInnen und Erstkontakt-MitarbeiterInnen haben jeden Tag Kontakt zu den unterschiedlichsten Menschen und Zielgruppen. Dies gehört zum Beratungsalltag von pro familia.

Was fehlt im Gesamtverband?

- Koordination, Vernetzung und Austausch über die verschiedenen Projekte (bspw. in Form einer online-Plattform oder wiki)
- eine Diskussion des Gesamtverbands über die systematische Implementierung der Fachlichen Empfehlungen für eine migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung des DAKJEF

## Was tun wir bereits in den pro familia Fortbildungen?

- Integration des Themas in die professionelle Selbstreflexion
- Auswahl der entsprechenden Fallbeispiele, die vielfältig sind und Stereotypen entgegenwirken und die Selbstreflexion anregen
- Hintergründe und Ressourcen der TeilnehmerInnen und deren lokale Bedingungen aufnehmen und berücksichtigen, Reflexion der Selbstpositionierung der TeilnehmerInnen anregen
- Reflexion der eigenen Stereotype und blinden Flecken fördern
- Methode: Irritationen als Entwicklungsmöglichkeit nutzen
- Haltung der Achtung, Würde und Respekt vermitteln
- TeilnehmerInnen Lektüre und Filme zum Thema anbieten, mit der sie selbst vertiefen können

## Was fehlt in den pro familia Fortbildungen?

- Netzwerk von Fachleuten, AnsprechpartnerInnen und Kooperationspartnern zu speziellen Themen aufbauen (Plattformen schaffen)
- Thema in den einzelnen Arbeitseinheiten verankern
- Wissen um die Entstehung und Relevanz kultureller Unterschiede vertiefen
- Methoden entwickeln, die nicht Differenz wiederherstellen, sondern einen inklusiven Blick entwickeln: Das Thema betrifft alle, nicht nur einzelne!
- Austausch über didaktische Methoden zum Thema fördern
- Empfehlungen für Umgang mit Sprachbarrieren (Wie Sorge ich für eine gute Übersetzung?)
- Fortbildungen, Austausch und Selbstreflexion der TrainerInnen fördern
- Platz für das Thema im Ablauf und in den Arbeitseinheiten schaffen. Die Auseinandersetzung mit den TeilnehmerInnen braucht Reflexionsraum.

## Fazit und Ausblick

Die Voraussetzung für eine migrations- und kultursensible Beratung ist sowohl interkulturelle Öffnung des gesamten Verbands, also auch die Stärkung der interkulturellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen, allen voran die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen in Fortbildungen. Fortbildungen sind eine wichtige Schnittstelle von Interkultureller Öffnung der Institutionen und interkultureller Kompetenzen der MitarbeiterInnen.

Eine migrations- und kultursensible Qualifizierung sollte in allen einzelnen Arbeitsbereichen von pro familia erfolgen. Daher scheint es sinnvoll, Kernpunkte migrations- und kultursensibler Beratung in den Fortbildungen des pro familia Bundesverbands als Querschnittsthema zu verankern.

In den Fortbildungen sollten zentrale Botschaften vermittelt werden, die sich auf die fachlichen Empfehlungen für eine migrations- und kultursensible institutionelle Beratung beziehen. Diese zentralen Botschaften sind noch zu entwickeln. Dabei ist migrations- und kultursensible Beratung vor allem als eine Beratungshaltung zu verstehen, die die KlientInnen als RechteinhaberInnen sieht, die aber unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen haben, um ihre Rechte wahrzunehmen. Deshalb heißt migrations- und kultursensible Beratung auch eine Haltung zu entwickeln, die Zugänge ermöglicht und Barrieren aktiv abbaut.

Die Arbeit an der Implementierung des Themas in die Fortbildungen sollte vom Bundesverband ausgehen, kann aber nur in enger Kooperation mit den TrainerInnen und ExpertInnen zum Thema erfolgen. Dies wird Aufgabe der nächsten Jahre sein. ■

### *Alexandra Ommert*

Referentin Fort- und Weiterbildung,  
pro familia Bundesverband





## Fachliche Empfehlungen für eine migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung

Gliederung:

1. Präambel
2. Leitbild und Zielsetzung
3. Niedrigschwelliger Zugang
4. Team
5. Fort- und Weiterbildung
6. Evaluation

### 1. Präambel

Die vorliegenden Empfehlungen zeichnen den Weg zu einer interkulturellen Öffnung der Institutionellen Beratung im Bereich der Jugend-, Ehe- und Familienberatung. Aus ihnen lassen sich Kriterien zur Beurteilung der Entwicklung und des Standes migrations- und kultursensibler Angebote von Beratungsstellen bestimmen.

### 2. Leitbild und Zielsetzung

2.1 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung berät Ratsuchende mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte in Fragen der allgemeinen Lebensplanung, der Gestaltung menschlicher Beziehungen und im Umgang mit Konflikten und Entwicklungsproblemen in Partnerschaft, Ehe und Familie und unterstützt Ratsuchende dabei, Veränderungen und neue Lösungen zu finden..

2.2 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erkennt die Gleichheit und die individuelle Verschiedenheit der Ratsuchenden in einer Zuwanderungsgesellschaft im Rahmen unseres Gesellschaftssystems und der freiheitlich-demokratischen Grundordnung an. Sie ist Teil der Gestaltung produktiver Pluralität in der demokratischen Gesellschaft und ihrer Fürsorgeaufgaben. Sie fördert die gleichberechtigte Teilhabe von Ratsuchenden mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte am gesellschaftlichen Leben in der Bundesrepublik Deutschland.

2.3 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung reflektiert die eigene Beratungsinstitution im Verhältnis zu den Lebenswelten der Ratsuchenden mit dem Ziel, den Ratsuchenden mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte den Zugang zur Beratung zu erleichtern.



Deutscher Arbeitskreis  
für Jugend-, Ehe- und Familienberatung  
(DAKJEF)

---

2.4 Die Entwicklung und Förderung der migrations- und kultursensiblen Institutionellen Beratung ist ein Prozess, der von der Institution aktiv gestaltet werden muss.

2.5 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erfordert interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2.6 Sie fördert die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten durch Ratsuchende mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte.

2.7 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung initiiert (selbst-) reflexive Lern- und Veränderungsprozesse in der Beratungsinstitution, bei allen Beteiligten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und stellt die dafür notwendigen Rahmenbedingungen bereit.

2.8 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung berührt alle Handlungsebenen der Beratungsorganisation und findet ihren Ausdruck:

- im Leitbild der Institution
- in der Personalentwicklung
- in der Teamentwicklung
- in der Fort- und Weiterbildung
- in den Organisationsabläufen in den Beratungsstellen
- in den Qualitätsmanagementprozessen
- in der Evaluation und Berichterstattung.

2.9 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erfordert die regelmäßige Erhebung der Bedürfnisse von Menschen mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte.

2.10 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung orientiert sich fachlich und fachpolitisch an wissenschaftlichen Erkenntnissen der Migrationsforschung und der interkulturellen Forschung .

2.11 Sie orientiert sich an den Erfahrungen guter Praxis von Beratungsdiensten im In- und Ausland.

2.12 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung bedeutet, dass sich die Institution und ihre Beteiligten mit ihrem Wissen um Missstände und Bedarfslagen auch an politischen Planungs- und Entscheidungsprozessen beteiligen. Dort engagiert sich die migrations- und kultursensible Beratung anwaltschaftlich für die Verbesserung der Lebensbedingungen und für die Teilhabe von Menschen mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte.





### 3. Niedrigschwelliger Zugang

3.1 Die migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung fördert den Abbau von direkten und indirekten Barrieren, die den Zugang zu Beratungsstellen für Ratsuchende mit verschiedener Kulturzugehörigkeit und Migrationsgeschichte erschweren.

3.2 Sie erleichtert den Zugang zu Beratungsangeboten, insbesondere durch interkulturelle Sensibilität bezüglich:

- Anmeldesituation und den Erstkontakt
  - Sprachbarrieren im Gespräch
  - Außendarstellung und Informationsmaterialien
  - Erreichbarkeit der Beratungsstellen
- sowie durch
- interkulturelle Kompetenzen von MitarbeiterInnen und Teams von Beratungsstellen
  - Einsatz von Dolmetscher(inne)n
  - zielgruppengerechte Angebote

3.3 Beratungsstellen, die migrations- und kultursensibel beraten, arbeiten regional vernetzt mit anderen sozialen, sozialpolitischen, medizinischen und seelsorgerischen Diensten und Migrantenorganisationen.

### 4. Team

4.1 In einer Beratungsstelle, die migrations- und kultursensibel arbeitet, ist das Team interkulturell qualifiziert und multidisziplinär zusammengesetzt.

(Multidisziplinarität meint die Zusammenarbeit verschiedener Fachrichtungen und Ausbildungen, die in Grundsatztext „Institutionelle Beratung im Bereich der Erziehungsberatung, Ehe- und Familienberatung, Partnerschafts- und Sexualberatung“ des DAKJEF festgehalten sind.)

4.2 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung wird durch ein Team von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichem ethnischen, kulturellen und religiösen bzw. säkularen Hintergrund gefördert.

4.3 Im Team werden Beratungserfahrungen im interkulturellen Setting reflektiert und eine migrations- und kultursensible Supervision durchgeführt.

4.4 Mehrsprachigkeit, Migrationserfahrung und interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als fachliche Kompetenzen anerkannt und erwünscht.

Deutscher Arbeitskreis  
für Jugend-, Ehe- und Familienberatung  
(DAKJEF)

---

## 5. Fort- und Weiterbildung

5.1 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erfordert entsprechende Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. MitarbeiterInnen nehmen an Fortbildungsmaßnahmen teil, die die Ziele verfolgen:

- Erwerb eines grundlegenden Verständnisses für die interkulturelle Öffnung der Institutionellen Beratung
- Erwerb von Wissen über Werte, Ziele und das Funktionieren des demokratischen Gesellschaftssystems und das Wissen zur kulturellen Verschiedenheit und rechtlichen und politischen Gleichheit der Menschen
- Erwerb interkultureller Kompetenzen nach dem aktuellen Stand der Wissenschaft

5.2 Die Träger von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gewährleisten durch ihre Ausschreibungen und Zulassungsvorgaben, dass Ausbildungs- und Weiterbildungsinteressenten mit unterschiedlichem kulturellen und religiösen bzw. säkularen Hintergrund angesprochen und chancengleich in diese Maßnahmen integriert werden können.

## 6. Evaluation

6.1 Migrations- und kultursensible Institutionelle Beratung erfordert die regelmäßige Evaluation der eingeleiteten Prozesse, Organisationsabläufe und Maßnahmen, einschließlich der Zufriedenheit der Ratsuchenden.

6.2 Indikatoren zur Umsetzung und Erfolgsmessung der migrations- und kultursensiblen Beratungsangebote werden in die Berichterstattung über die Arbeit aufgenommen.

6.3 Die Ergebnisse der Evaluation werden regelmäßig veröffentlicht.

**Verabschiedet auf der Zentralen Arbeitstagung des DAKJEF  
am 07. Oktober 2009**



## Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung des Paritätischen

Der Paritätische geht in seiner Arbeit von einem Gesellschaftsverständnis aus, in dem Pluralität und Vielfalt der Lebenswelten Normalität sind. Bereits im Jahr 1989 hat sich der Verband auf Prinzipien der Toleranz, Offenheit und Vielfalt verständigt. Dieser Wertschätzung von Vielfalt (diversity) wird in diesen Leitlinien unter dem Teilaspekt der Interkulturellen Öffnung nachgegangen, da hier noch spezifischer Handlungsbedarf gesehen wird. Erfahrungen, Kompetenzen und Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund<sup>1</sup> bieten Chancen und Potentiale, von denen die gesamte Gesellschaft profitieren kann. Zugleich stellen uns Pluralität und Vielfalt der Lebenswelten vor neue Aufgaben, die nur gemeinsam bewältigt werden können.

Interkulturelle Öffnung wird hier als ein Prozess verstanden, den Einrichtungen durchlaufen, um allen in dieser Gesellschaft lebenden Menschen einen chancengleichen Zugang zu ihren Leistungen zu ermöglichen und eine bedarfs- und zielgruppengerechte Versorgung mit Dienstleistungen zu gewährleisten. Dieser Prozess umfasst dabei die strukturelle Ebene (Leitbild, Konzept, Personalpolitik etc.), die fachliche Ebene (Wissen, Weiterbildung, Methoden etc.) und die persönliche Ebene (Haltungen, Werte etc.).<sup>2</sup>

Diese Leitlinien orientieren sich an einem weitergefassten Kulturverständnis, das nicht allein an eine ethnische oder nationale Herkunft gekoppelt ist, sondern von Kultur als Alltagspraxis ausgeht, die sich ständig verändert, mehrdeutig und widersprüchlich sein kann.

Der Verband sieht es als seine Aufgabe an, in seinem Bereich dafür Sorge zu tragen, dass in allen Feldern der sozialen Arbeit die Angebote von allen Teilen der Bevölkerung gleichermaßen genutzt werden können. Die derzeit noch bestehenden Zugangsbarrieren für manche Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere aus bildungs-, sozial und wirtschaftlich benachteiligten Lebenslagen, müssen von den Einrichtungen und Diensten abgebaut werden.

Das wesentliche Ziel der interkulturellen Öffnung des Paritätischen besteht in der Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für alle Bevölkerungsgruppen zu allen Ebenen der Wohlfahrtspflege.

Der Verband setzt sich zudem dafür ein, Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Organisationen an seinen verbandlichen Strukturen zu beteiligen, und ihre vielfältigen Kompetenzen und Ressourcen zu nutzen, sodass sich die Vielfalt der gesellschaftlichen Strukturen auch im Verband widerspiegelt. Gemeinsam mit ihnen arbeitet der Verband an Lösungen

---

<sup>1</sup> Laut Mikrozensus zählen zu den Menschen mit Migrationshintergrund alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

<sup>2</sup> Interkulturelle Kompetenz meint in diesem Zusammenhang die für diesen Prozess notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der Mitarbeitenden.

gesellschaftlicher Aufgaben. Damit stärkt der Verband seinen Zusammenhalt und trägt aktiv zum Abbau sozialer, struktureller und institutioneller Diskriminierung bei.

Das Thema der Interkulturellen Öffnung ist im Verband kein neues Thema. In verschiedenen Positionierungen bekennt sich der Paritätische zur Notwendigkeit der Interkulturellen Öffnung.<sup>3</sup> Innerhalb des Paritätischen und seiner Mitgliedsorganisationen gibt es bereits seit Jahren vielfältige Bemühungen, sich den Herausforderungen der Interkulturellen Öffnung zu stellen. Dennoch besteht in vielen Bereichen weiterer Handlungsbedarf.

Diese Leitlinien verfolgen das Ziel, die bisher geleistete Arbeit im Verband zur Interkulturellen Öffnung zu systematisieren und somit das interkulturelle Profil des Paritätischen zu schärfen sowie eine stärkere Verlässlichkeit der interkulturellen Arbeit im Verband zu leisten. Sie richten sich an die Verbandsstrukturen des Paritätischen auf Ebene der Hauptgeschäftsstelle sowie der Landesverbände.

### Handlungsempfehlungen zur systematischeren Umsetzung der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen:

Zur Umsetzung der oben benannten Ziele werden die folgenden Handlungsschritte vorgeschlagen, die im Sinne einer Querschnittsaufgabe in die Zuständigkeit aller Fachbereiche fallen:

#### 1. Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung:

##### ➤ **Interkulturelle Öffnung in das bestehende Qualitätssystem des Paritätischen aufnehmen**

Interkulturelle Öffnung wird als ein Qualitätsmerkmal professioneller Verbandsarbeit im Sozial- und Pflegebereich angesehen. In Zusammenarbeit mit den Landesverbänden und deren Mitgliedsorganisationen wurde für den Paritätischen Gesamtverband im Bereich Migration ein Qualitäts-Check PQ-Sys Migration erarbeitet, der den Landesverbänden und deren Mitgliedsorganisationen nun zur Verfügung steht.

Daran anknüpfend wird das bestehende Paritätische Qualitätssystem PQ-Sys auf die Anforderungen von Interkulturellen Öffnungsprozessen hin geprüft und dementsprechend Elemente des PQ-Checks Migration in die bestehenden PQ-Checks des Paritätischen eingearbeitet.

##### ➤ **Einrichtung von fachübergreifenden Koordinierungsgruppen für Interkulturelle Öffnung**

Um die bisherigen Aktivitäten zur Vertiefung der interkulturellen Öffnungs- und Orientierungsprozesse als Querschnittsaufgabe in den verschiedenen Verbandsebenen auch

<sup>3</sup> Siehe hierzu: Positionierung des Paritätischen „Perspektivenwechsel – Agenda für eine rationale Zuwanderungs- und Integrationspolitik“ (2001); Grundlagenpapier „Eckpunkte zur zukünftigen Migrations- und Integrationspolitik (2006).





zwischen den einzelnen Fachbereichen stärker zu strukturieren, wird angeregt, für einen befristeten Zeitraum auf der Ebene der Hauptgeschäftsstelle und jeweils der Landesverbände referatsübergreifende Koordinierungsgruppen einzurichten.

Die Umsetzung interkultureller Öffnungsprozesse erfolgt zunächst in den jeweiligen Handlungsfeldern der verbandlichen Arbeit. Die Aufgabe der Koordinierungsgruppen besteht insbesondere darin, Synergieeffekte zwischen den diesbezüglichen Entwicklungen in den verschiedenen Handlungsfeldern zu schaffen, Bedarfe zu ermitteln sowie Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung zu erarbeiten.

Um das bestehende Know-How der im Bereich Interkulturelle Öffnung aktiven Mitgliedsorganisationen im Verband zu nutzen, können bei der Zusammensetzung der Koordinierungsgruppen Vertreter von Migrant\*innenorganisationen bzw. des Forums der Migrant\*innen und Migranten oder entsprechende Mitgliedsorganisationen aus den Fachgruppen miteinbezogen werden.

➤ **Einführung eines Monitorings zu Prozessen der Interkulturellen Öffnung im Verband**

Die Wirksamkeit der Prozesse Interkultureller Öffnung ist nicht ohne Weiteres zu messen, da es sich um komplexe und langfristige Prozesse handelt.

Um ein begleitendes Monitoring im Bereich der Interkulturellen Öffnung im Verband zu schaffen, nehmen die Hauptgeschäftsstelle und die Landesverbände im Rahmen des jährlichen Berichtswesens die Erfassung von Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung als referatsübergreifendes Thema in ihre Jahresberichte mit auf. Die Auswahl von entsprechenden Indikatoren hierfür sowie eine Auswertung können in den Koordinierungsgruppen (siehe oben) erfolgen. Relevant können unter diesem Aspekt z.B. Aktivitäten in den Bereichen konzeptionelle Arbeit, Qualitätssicherung, Fortbildungen, politische Entwicklungen, Kooperationen mit Migrant\*innenorganisationen sowie die Zahl der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund und Personalakquise und -entwicklung sein.

**2. Personal- und Einstellungspolitik:**

➤ **Berücksichtigung der Interkulturellen Kompetenz als Einstellungsmerkmal**

Interkulturell orientierte Arbeit bemisst sich daran, wie kultursensibel Mitarbeiter/innen mit ihrem Klientel umgehen können. Der Paritätische trägt dazu bei, dass interkulturelle Kompetenz im Verband und in den Einrichtungen seiner Mitgliedsorganisationen entwickelt werden kann.

Bei Stellenbesetzungen sollte als weitere fachliche Qualifikation das Kriterium der interkulturellen Kompetenz mitberücksichtigt werden. Dafür ist es notwendig, Kriterien zur Feststellung von interkultureller Kompetenz für die einzelnen Handlungsfelder zu erarbeiten.



➤ **Förderung multikultureller Arbeiterteams**

Ziel der Personalplanung im Verband und seinen Mitgliedsorganisationen ist eine multikulturelle Zusammensetzung der Arbeiterschaft.

Um dies zu erreichen, werden innerverbandlich mögliche Hemmnisse und verbesserte Zugangsmöglichkeiten im Einstellungsverfahren für Menschen mit Migrationshintergrund diskutiert und zudem geprüft, inwieweit u.a. folgende Vorschläge bei der Personalplanung berücksichtigt werden:

- Es werden Formulierungen in die Stellenausschreibungen aufgenommen, die Menschen mit Migrationshintergrund direkt ansprechen (vereinbar mit dem AGG: „Wir freuen uns insbesondere über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“).
- Modelle der anonymisierten Bewerbungsverfahren werden verfolgt und auf ihre Anwendbarkeit geprüft.
- Bei Stellenausschreibungen werden ergänzend Verbreitungswege genutzt, die auch gezielt Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen. Hierbei empfiehlt sich auch die Einbeziehung von Migrantenorganisationen.

➤ **Durchführung Interkultureller Fortbildungen für die Mitarbeiter/innen**

Um die Interkulturelle Kompetenz seiner Mitarbeiter/innen zu entwickeln und zu fördern, bietet der Paritätische verstärkt für seine Mitarbeiter/innen Fortbildungen zur Interkulturellen Öffnung an.

Zur besseren Systematisierung der Angebote wird eine Aufstellung der bestehenden Fortbildungsangebote erarbeitet. Darüber hinaus wird ein Austausch dieser Fortbildner zur Erörterung konzeptioneller Fragen sowie ggf. zur Erarbeitung von Qualitätsstandards für die Durchführung von Bildungsveranstaltungen zur Interkulturellen Öffnung organisiert.

**3. Öffentlichkeitsarbeit**

➤ **Interkulturelle Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit**

Die nach innen und nach außen gerichtete Öffentlichkeitsarbeit soll die Vielfalt von Lebenslagen und -entwürfen abbilden und zudem das inklusive Verständnis des Verbandes fördern.

Um den Prozess der Interkulturellen Öffnung auch nach außen deutlich zu machen, wird empfohlen, Veröffentlichungen des Verbandes auf ihre Verständlichkeit und ggf. auf Notwendigkeit zur Mehrsprachigkeit hin zu prüfen.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit ist zu berücksichtigen, wie Menschen mit Migrationshintergrund dargestellt und welche Bildsprache oder andere Darstellungsformen dafür





gewählt werden. Ziel ist hierbei die Repräsentanz aller Bevölkerungsgruppen und die Anknüpfung an ihre Ressourcen.

Im Verband werden neben den klassischen Medien zunehmend digitale Wege für die interne und externe Kommunikation genutzt. Darauf aufbauend können vorhandene Kommunikationsformen und Informationsverhalten der Zielgruppen analysiert und stärker berücksichtigt werden.

➤ **Aufbereitung und Veröffentlichung von Best-Practice Beispielen der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen**

Um die Vielzahl der verschiedenen Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen darzustellen, stellt der Paritätische Gesamtverband eine Plattform zur Verfügung, die innovative Projekte und Konzepte der Interkulturellen Öffnung aus den verschiedenen Ebenen des Verbandes aufzeigt und systematisiert. Durch die Bekanntmachung von Fortbildungen und Veranstaltungen soll die Plattform Synergien mit den verschiedenen Themenfeldern der Interkulturellen Öffnung ermöglichen.

#### 4. **Kooperation und Vernetzung**

➤ **Stärkung der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen**

Zur Vielfalt im Paritätischen und zur Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund tragen Migrantenorganisationen bei. Derzeit gibt es bereits zahlreiche Migrantenorganisationen im Paritätischen sowie Verbandsaktivitäten in diesem Bereich, wie z.B. die Gründung und Begleitung des Forums der Migrantinnen und Migranten ab dem Jahr 2007, die Durchführung von Projekten zur Qualifizierung und zur strukturellen Förderung von Migrantenorganisationen im Gesamtverband oder die Einrichtung von diesbezüglichen Servicestellen bei den Landesverbänden.

Um die Ressourcen von Migrantenorganisationen auch künftig stärker zu nutzen, wird auf Landesebene geprüft, ob weitere Servicestellen eingerichtet oder Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenorganisationen angeboten werden können.

Zudem wird empfohlen, die Vernetzung des Verbandes und seiner Mitgliedsorganisationen mit Migrantenorganisationen entsprechend ihrer Ressourcen zu stärken und die Zusammenarbeit über Kooperationen verbindlicher zu regeln.

Stand: 04.04.2012





**TeilnehmerInnen**

**TeilnehmerInnen**

Biemer, Barbara, pro familia Würzburg  
Borchardt, Ilka, LSVD Köln  
Eichhorn-Wehnert, Kerstin, Hochschule Coburg  
Eisenbarth, Nora, pro familia Landesverband Hessen  
Ezder, Hanim, BFMF Köln  
Fritschi, Ilona, pro familia Frankfurt  
Gehring, Eva, pro familia Regensburg  
Ghavidel Taghavi, Shohreh pro familia Bonn  
Noll-Reiter, Ulla pro familia Mainz  
Ommert, Alexandra, pro familia Bundesverband  
Pinne, Heike, pro familia Darmstadt  
Schneider-Mehles, Ellen pro familia Gießen  
Schuchhardt, Dieter, pro familia Frankfurt  
Weiser, Sigrid, pro familia Bundesverband  
Zlotos, Gerlinde, pro familia Oberhausen

**Moderation**

Ribeiro Michele, Moderatorin, contract





[www.profamilia.de/Publikationen](http://www.profamilia.de/Publikationen)

