



Vernetzung der Behinderten- und Migrationsarbeit in München

Fachtag 15.11.2011 | Kulturhaus Milbersthoven



Dokumentation

Impressum

Herausgeberin:



Landeshauptstadt
München
Sozialreferat

Amt für Soziale Sicherung,
Hilfen im Alter und bei Behinderung
Orleansplatz 11, 81667 München
Tel.: 233-48350, Fax: 233-48378

Redaktionelle Bearbeitung:

Sozialreferat, Hilfen im Alter und bei Behinderung
Ulrike Klug, Gülseren Demirel
Stelle für Interkulturelle Arbeit
Uschi Sorg

Layout, Satz:

Fa-Ro Marketing, Sabrina Ruchti

Fotos:

Fa-Ro Marketing, Falko von Schweinitz

Druck:

Landeshauptstadt München
Direktorium, Stadtkanzlei

Brigitte Meier	
Vorwort	S. 4
Siegfried Benker	
Einleitung	S. 6
Querschnittsstrategien	
Gülseren Demirel – Interkulturelle Öffnung	S. 9
Thomas Bannasch – Inklusion	S.12
Cornelia Lohmeier – Gender Mainstreaming	S.15
Vorträge	
Prof. Dr. Kerstin Merz-Atalik Interkulturelle Kommunikation - Umgang mit und Irritation durch Vielfalt. Schritte auf dem Weg zu einer inklusiveren Gesellschaft?!	S. 20
Prof. Dr. Philip Anderson Ergebnisse der Studie „Wohn- und Versorgungsstrukturen von Menschen mit Behinderung“ MigrantInnen und Behinderung – Eine doppelte Ausgrenzung	S. 23
Diskussion	S. 47
Die Workshops	S. 54
Ulrike Klug Wie geht es weiter?	S. 57
Programm der Fachtagung	S. 59



Vorwort

Die Palette der sozialen Dienstleistungen in München bietet ein ausdifferenziertes und vielschichtiges Angebot für alle Bürgerinnen und Bürger. Nicht alle von ihnen verfügen jedoch über die gleichen Zugangsmöglichkeiten. Dies trifft besonders auf Menschen mit Migrationshintergrund **und** Behinderung zu. Gleichzeitig ist es für die Fachdienste der Behinderten- und Migrationsarbeit oft schwierig, Fragestellungen aus dem jeweils anderen Fachbereich adäquat aufzugreifen.

Im August 2008 legte das Sozialwissenschaftliche Institut München, SIM, im Auftrag des Sozialreferates eine wissenschaftliche Untersuchung zur Bestandserhebung und Bedarfsermittlung von Wohn- und Versorgungsstrukturen für Menschen mit Behinderung mit den Schwerpunkten „älter werdende Menschen“ und „Menschen mit Migrationshintergrund“ vor. Im Teilbericht D stellte Prof. Dr. Philip Anderson ausführlich die Situation und den Bedarf von Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung dar. Ein wichtiger Aspekt seiner Handlungsempfehlungen ist die Vernetzung der Behinderten- und Migrationsarbeit, die in München – wie auch in der ganzen Bundesrepublik – jeweils versäult arbeitet.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München nahm diese Empfehlung auf. Er beauftragte am 15.04.2010 das Sozialreferat und die Stelle für Interkulturelle Arbeit, die Akteurinnen und Akteure der Behindertenarbeit und der Migrationsverbände und Interessenvertretungen im Rahmen des Fachtages „Vernetzung der Behinderten- und Migrationsarbeit in München“ zusammenzuführen. Teilgenommen haben haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehr als 80 Einrichtungen und Organisationen, aus Selbsthilfegruppen und Initiativen, aber auch aus der Stadtverwaltung, ihrer Beiräte, der Politik und der überörtlichen Träger.

Der Fachtag war ein Anfang, um

- die unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure zusammenzubringen
- das speziell notwendige Wissen und Informationen auszutauschen
- die jeweiligen Arbeitsansätze kennen zu lernen
- gemeinsame Handlungs- und Lösungsstrategien zu erarbeiten
- künftige Kooperationen zu erleichtern.

Ich bedanke mich besonders bei den Workshopleitungen, die mit ihrem Engagement das große Interesse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgenommen haben. Die Ergebnisse der Workshopdiskussionen sind in dieser Dokumentation nachzulesen und sie werden die Grundlage sein für weitere Aktivitäten in beiden Fachszenen.

Dieser Fachtag stellt einen wichtigen Schritt dar, um Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund in den Münchener Angeboten und Einrichtungen langfristig besser zu erreichen.



Brigitte Meier

Sozialreferentin der
Landeshauptstadt München



Stadtrat Siegfried Benker
in Vertretung des Oberbürgermeisters

Einleitung

„Wir haben Arbeitskräfte gerufen – aber es kamen Menschen.“ Diesen Satz von Max Frisch haben wir alle schon mal gehört oder zitiert. Heute müssten wir diesen Satz aber etwas genauer und differenzierter betrachten. Denn dieser Satz sagt mehr als 40 Jahre nachdem er geschrieben wurde: Wir haben Arbeitskräfte gerufen – aber es kamen Menschen mit all ihren Hoffnungen und Fähigkeiten, aber auch Problemen, Schwierigkeiten – und eben auch: Ihren Behinderungen. Oder sie kamen als junge Arbeitskräfte und wurden im Laufe ihres Arbeitslebens älter und Behinderungen traten auf. In Migrationsfamilien gibt es selbstverständlich auch behinderte Kinder und behinderte Eltern und behinderte Großeltern.

Hinzu kamen Flüchtlinge, die oft schon aufgrund der Kriegshandlungen und Verfolgungssituationen in ihren Herkunftsländern mit Behinderungen in München ankamen. Alle, die in der Migrationsarbeit tätig sind, wissen dies seit langem.

Die Frage ist aber, wie mit den besonderen Anforderungen dieser Menschen umgegangen werden soll. Schon bei der Frage: Handelt es sich um MigrantInnen mit Behinderung oder um Behinderte mit Migrationshintergrund scheiden sich im Einzelfall sicher die sozialpädagogischen und erzieherischen Geister.

Dabei ist diese Frage nicht nur eine rein akademische – sondern stellt unter Umständen bereits Weichen in Fragen der weiteren Betreuung und Hilfeleistungen und Beratungen. Genauer: Diese Frage entscheidet unter Umständen über den Zugang in eines der beiden Hilfesysteme – und über die Schwierigkeiten die Leistungen beider Systeme zu bekommen.

Diese Frage ist nicht in einem zu beantworten, sondern sie wirft Fragen auf unterschiedlichsten Ebenen auf:

- Ist es Ziel, dass alle Migrantinnen und Migranten mit Behinderung gleichermaßen zu Migrations- und Behindertenberatungsstellen gehen können und bei beiden Strängen der sozialen Arbeit sicher sein können, die optimalen Hilfen zu erhalten, die sie benötigen? Oder will/soll eine der beiden sozialen Fachrichtungen grundsätzlich als Erstanlaufstelle fungieren?
- Was muss geschehen um eine möglichst reibungslose Vernetzung beider Dienste zu erreichen? Wie kann der Wechsel zwischen Migrations- und Behindertenarbeit für den einzelnen Hilfesuchenden (Kundinnen und Kunden) ohne Barrieren ermöglicht werden?

- Sind beide Dienste gleichermaßen in der Lage Sprachprobleme zu überwinden? Sind Dolmetscherdienste sichergestellt? Wobei beide Dienste evtl. jeweils unterschiedliche Sprachbarrieren haben. Haben Behinderteneinrichtungen, Sprachdolmetscherinnen und Sprachdolmetscher- und Migrationsdienste beispielsweise Gebärdendolmetscherinnen und Gebärdendolmetscher?
- Wie kann den Informationsdefiziten, die bei Migrantinnen und Migranten mit Behinderung oft vorhanden sind, begegnet werden? Gibt es ausreichend Material sowohl in verschiedenen Sprachen – also auch beispielsweise in einfacher Sprache in verschiedenen Sprachen?
- Und weil es immer differenzierter wird, je genauer jemand hinblickt, soll auch diese Frage dabei sein: Wieviel Differenzierung ist möglich – aber wann werden die einzelnen Dienste auch überfordert? Das ganze ist nämlich ein richtig schönes Diversity Thema.
- Wie kann mit den besonderen Problemen von Flüchtlingen mit Behinderung umgegangen werden, die beispielsweise keinen Anspruch auf Eingliederungshilfe haben? Dies ist gerade bei Bürgerkriegsflüchtlingen, die oftmals Prothesen benötigen ein drängendes Thema. Die gleiche Frage stellt sich bei Migrantinnen und Migranten ohne legalen Aufenthalt, die Behindertenhilfsmittel benötigen würden. Hier gibt es in München zwar ein funktionierendes Netzwerk, das aber schon aufgrund der finanziellen Ausstattung kaum in der Lage sein dürfte, ausreichend Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen.
- Welche Hindernisse gibt es beispielsweise bei der Einbürgerung? Welche Ausnahmeregelungen greifen oder greifen eben nicht? Einbürgerung bei Menschen mit Behinderung sind oftmals keine Anspruchseinbürgerungen sondern Ermessenseinbürgerungen die eine eigene Einzelfallprüfung erfordern. Von welchen Erfordernissen geht die Rechtsaufsichtsbehörde im Einzelfall aus?
- Wie sieht interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe aus – und wie sieht inklusives Denken in der Migrationsarbeit aus? Aber diese Frage geht ja nicht nur an die Sozialverwaltung – sie geht an alle Dienste freier Träger egal wie groß oder klein. Sind die Dienste jeweils so aufgestellt, dass sie interkulturelle Inklusion anbieten können?
- Wie stark sind Migrantenorganisationen in diese Diskussionen involviert? Welche Migranten-selbstorganisationen gibt es für Migrantinnen und Migranten mit Behinderung? Sind diese eher an Herkunftsländern und Ethnien orientiert oder arbeiten diese ethnienübergreifend?

- Wie kommen wir nach der Diskussion um die kultursensible Pflege im Bereich der Altenhilfe zu einem kultursensiblen Umgang mit Fragen der Behinderung?
- Welche unterschiedliche Behandlung von weiblichen und männlichen Migrantinnen und Migranten mit Behinderung gibt es? Weibliche Behinderte erzählen oft, dass sie doppelt diskriminiert werden – als Frau und als Behinderte – kommt bei weiblichen Behinderten der Migrationshintergrund als besonderes Element von Ausgrenzung und Diskriminierung hinzu?
- Wie werden diese Fragen im Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, den zu erstellen der Stadtrat an die Verwaltung, den Behindertenbeirat und den Behindertenbeauftragten in Auftrag gegeben hat, berücksichtigt? Wo formulieren die Migrationsexpertinnen und -experten beim Aktionsplan mit?

Es geht um die Struktur der Behinderten- und Migrationsarbeit – und um die reibungslose Vernetzung beider Hilfesysteme. Es geht aber genauer um die Ermöglichung des barrierefreien Zuganges für alle Hilfesuchende in alle Hilfesysteme. Und es geht um den Anspruch aller Hilfesuchenden darauf, alle diese Hilfen zu erhalten. Es geht aber natürlich viel weiter. Es geht um den barrierefreien Zugang – den inklusiven Zugang – in Regeleinrichtungen.

Es geht ja nicht nur um die interkulturelle Öffnung beispielsweise aller Kinderkrippen, Kindergärten und Schulen, sondern eben um den interkulturell geöffneten und inklusiven Zugang zu all diesen Einrichtungen. Genauer: Es geht um die Ausdifferenzierung der Hilfsangebote und um die Ausdifferenzierung der Regelangebote. Inklusion und Integration kommen aber wie wir wissen oftmals nicht von selbst, sondern der Weg dorthin muss bereitet werden – in diesem Fall von einer vernetzten Migrations- und Behindertenarbeit. Denn es geht darum, die Voraussetzungen für Gleichberechtigung zu schaffen.

Die Fachtagung ist ein wichtiger Meilenstein dorthin. Nur wenn sich die beiden Systeme der Behinderten- und Migrationsarbeit aufeinander abstimmen kann der Weg zum barrierefreien Zugang aller Hilfesuchenden in München geebnet werden. Deshalb beschäftigt sich der Fachtag nicht nur mit Vorträgen zur Situation der Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund in München, sondern ermöglicht die Vernetzung und den Austausch zwischen den Professionen und die Entwicklung von Handlungsansätzen und Maßnahmen, die nach dem Fachtag weitergeführt werden müssen.

Interkulturelle Öffnung

Ich begrüße Sie recht herzlich.

Interkulturelle Orientierung und Öffnung – da kann ich Sie, Herr Benker, beruhigen: Sie haben schon die richtigen Fragen gestellt! Sie haben eigentlich die richtigen, konkreten Fragen gestellt, die ich versuchen werde mit der Strategie der Landeshauptstadt München in Verbindung zu bringen. Interkulturelle Arbeit - als Strategie - ist auch als Paradigmenwechsel zu verstehen.

Es ist ein Paradigmenwechsel von der defizitorientierten Ausländersozialarbeit/Migrationssozialarbeit, die eher den Blick darauf gerichtet hatte: Was fehlt der Minderheit? Wie muss sich die Minderheit an die Mehrheit anpassen? Es ist ein Paradigmenwechsel hin zur Ressourcenorientierung. Dass also auch die Stärken und Qualifikationen dieser Gruppen wie Mehrsprachigkeit oder Interkulturelle Kompetenz als Ressource und dadurch auch als Qualifikation in das Blickfeld gerückt werden können.

Ein Paradigmenwechsel von der Minderheiten- zur Mehrheitsgesellschaft. Dass die Integration und das Ankommen in der Mitte der Gesellschaft nicht nur eine Aufgabe für die Minderheit ist, sondern dass es die Aufgabe der Mehrheitsgesellschaft ist. Und sie ist auch ein Paradigmenwechsel von der Personenorientierung hin zur Struktur. Es reicht eben nicht mehr aus, dass einzelne Personen dieses Thema in den Organisationen als ihr Thema bearbeiten,

sondern dass sich die Strukturen einer Organisation verändern müssen, um dieser Aufgabe gerecht zu werden. Und letztendlich wird von der Organisationsentwicklung natürlich auch die Richtung vorgegeben, dass sich die Gesellschaft in einem Veränderungsprozess befindet und die interkulturelle Öffnung deshalb als eine gemeinsame Aufgabe für sich betrachtet.

Wenn wir uns den Paradigmenwechsel und den Prozess der Veränderung deutlich gemacht haben, ist es natürlich auch wichtig, dazu eine sozialpolitische Haltung zu erarbeiten. Diese Haltung muss auch in Betracht ziehen, dass wir unterschiedliche Interessengruppen in der Gesellschaft haben, die mit unterschiedlichen Repräsentations- und Kommunikationsmitteln arbeiten. Deshalb ist das Ziel dieser sozialpolitischen Haltung, die gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, aber natürlich auch die Machtasymmetrien - also die unterschiedlichen Machtstrukturen und Benachteiligungen in der Gesellschaft - sichtbar zu machen, zu analysieren und dadurch auch auf eine reflexive Interkulturalität zu setzen. Das heißt, nicht nur darauf zu achten: Wie tickt der Türke? Wie tickt der Flüchtling?, sondern sich auch mit den eigenen kulturellen Deutungsmustern, aber auch mit den eigenen kulturellen Organisationssystemen auseinander zusetzen, was eine permanente reflexive Interkulturalität voraussetzt.



Gülseren Demirel,
Sozialreferat, Hilfen im Alter und
bei Behinderung

Die Konsequenz der sozialpolitischen Haltung zur interkulturellen Orientierung ist die interkulturelle Öffnung. Die interkulturelle Öffnung ist das, was dann in die Praxis herunter gebrochen werden muss. Und das bedeutet in der Praxis: Warum erscheinen bei mir in der Einrichtung keine Migrantinnen und Migranten mit Behinderung? Woran liegt das, dass diese Nutzerinnen und Nutzer bei mir in der Organisation nicht sichtbar sind? Dadurch werden noch mal die Zugangsbarrieren analysiert und es wird analysiert, wie man diese Barrieren mit dem Ziel des Abbauens eben so verändern oder bearbeiten kann. Notwendig ist dazu die Organisationsentwicklung – weil es keine alleinige personelle Aufgabe sein kann. Personalentwicklung und Qualitätsentwicklung - das sind die Schlagwörter, die uns heute den ganzen Tag, beschäftigen werden, um diese Begriffe mit Leben zu füllen.

Die Interkulturelle Kompetenz, wie ich ja auch schon vorhin bei der reflexiven Interkulturalität erwähnt habe, ist natürlich auch, die Reflexionsfähigkeit bezüglich der Organisationsstrukturen zu entwickeln. Das beinhaltet die Sprache der Organisation, die Öffentlichkeitsmaterialien, die Angebote, in welcher Sprache auch nach außen die Nutzer und Nutzerinnen angesprochen werden, anzuschauen und sich damit auseinander zusetzen. Das bedeutet auch, nicht zu kulturalisieren, aber auch nicht zu entkulturalisieren. Das heißt, kulturelle Unterschiede wahr zu nehmen. Da gefällt mir immer wieder das Zitat von Frau Professorin Romelsbacher, die

gesagt hat: „Vergiss nicht, dass ich eine Schwarze bin. Vergiss, dass ich eine Schwarze bin.“ Also diesen Spagat und die Balance herzustellen - nicht zu entkulturalisieren, aber auch nicht mit kulturellen Allgemeinantworten auf die Gruppe zu reagieren.

Das heißt aber auch, wenn ich all diese Aufgabenfelder für mich als Organisation entwickeln konnte und mich damit auseinandersetzen konnte, müssen dadurch natürlich ebenso Aushandlungsprozesse gestaltet werden. Aushandlungsprozesse, welche Wege, welche Prozesse brauche ich, um eben mit den Nutzerinnen und Nutzern effektiv arbeiten zu können; wo kann Anerkennung und Wertschätzung immer als Oberbegriff in die Arbeit einfließen und dadurch auch eine Verständigung sicher gestellt werden.

Indikatoren, also Erkennungsmerkmale, sind wichtig, weil sie das Erarbeitete sichtbar machen, diese Organisationsform, die Veränderung in der Organisation, auch nach außen sichtbar machen. Daher sind Indikatoren natürlich von großer Bedeutung. Ganz wichtig ist das Leitbild.

Das Leitbild kennen Sie alle. Wo wollen wir hin? Was will unsere Organisation erreichen? Welche Visionen hat unsere Organisation? Muss sie Aussagen zu interkultureller Orientierung und Öffnung treffen? Das Ziel des Leitbildes ist es, Organisationsziele zu formulieren und sie auch fest zu legen. Da ist es wichtig, dass das Leitbild auf die Steuerung herunter gebrochen wird, dass die Steuerung durch Zielvereinbarungen, einzelne Maßnahmen, die es in der Organisation gibt, mit konkreten Zielen formuliert wird. Ein Beratungsangebot kann das Ziel sein. Warum gibt es keine Migrantinnen und Migranten? Und das Ziel kann heißen: „Das Beratungsangebot wird zu 20% von Menschen mit Migrationshintergrund wahrgenommen.“ Dann ist es wichtig, den Prozess zu bearbeiten, wie man zu diesem Ziel, zur „Realisierung“ kommen kann. Natürlich bedeutet das auch die Erwartungen der Nutzerinnen und Nutzer migrationssensibel zu ermitteln. Es ist also ganz wichtig, sich zu fragen: Welche Netzwerke brauche ich dazu? Welche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren brauche ich dazu, um auch die Bedürfnisse und die Erwartungen dieser Zielgruppen in meine Prozessarbeit mit einfließen zu lassen - um eben migrationssensibel auch diesen Prozess zu gestalten.

Zur Einstellungspolitik ist es ganz wichtig, in den Einstellungs-Ausschreibungen Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz mit als Qualifikation zu benennen und dementsprechend auch zu formulieren.

Ein weiterer wichtiger Bereich ist die Belegschaft. So ist Personalentwicklung ein ganz wichtiger Baustein in der interkulturellen Öffnung.

Das heißt: Interkulturelle Teamentwicklung, interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen. Sie wissen, dass bei der Stadt München die gesamte Stadtverwaltung davon profitiert, indem sie interkulturelle Trainings, interkulturelle Teamentwicklung für sich vorantreiben und dadurch natürlich auch selber für ihren Bereich lernen, aber auch die Zielgruppen besser ansprechen können.

Der letzte Indikator: „Einrichtungen müssen sich mit Migranten-Organisationen vernetzen“, finde ich, ist schon heute zum großen Teil eingelöst worden. Hoffen wir, dass es am Ende der Veranstaltung eine Nachhaltigkeit in der Netzwerkerhaltung bewirkt .

Als Resümee möchte ich eine provokative These in den Raum stellen: „Soziale Arbeit ist interkulturell - oder sie ist nicht professionell!“

Vielen Dank!



Thomas Bannasch,
Sozialreferat, Hilfen im Alter und
bei Behinderung

Inklusion

Mein Name ist Thomas Bannasch, ich bin vom Sozialreferat hier in München, habe dort die Koordinierungsstelle für die Belange von Menschen mit Behinderung und bin als solcher der Projektleiter für den städtischen Aktionsplan zur Umsetzung der UN Behindertenrechtskonvention, der bereits von Herrn Benker angesprochen wurde.

Ich habe jetzt die schwierige Aufgabe, ihnen in sieben Minuten einen Begriff näher zu bringen, der gerade seit Ratifizierung der UN Behindertenrechtskonvention doch sehr kontrovers diskutiert wird und für den es, wenn man sich damit näher auseinandersetzt, merkt man das, auch tatsächlich kein einheitliches Verständnis gibt. Ich rede vom Inklusionsbegriff. Wenn ich sage, es gibt kein einheitliches Verständnis, dann heißt das auch, dass ich ihnen zunächst nur **mein** Verständnis von diesem Begriff mitteilen kann und hoffe, ich kann Sie dafür begeistern sich mit diesem Thema noch mehr auseinander zu setzen.

Inklusion! Was heißt Inklusion? Inklusion will zunächst einmal, dass man sich der Tatsache bewusst wird - und nicht nur bewusst wird, sondern auch die Tatsache anerkennt und wertschätzt, dass wir in einer vielfältigen Gesellschaft leben. Dass menschliches Leben grundsätzlich vielfältig ist. Es gibt behinderte Menschen, es gibt Menschen mit den unterschiedlichsten kulturellen Hintergründen, mit unterschiedlicher sexueller Orientierung, was auch immer. Und im Grunde geht es nur darum, dass man lernt, diese Vielfalt auch Wert zu schätzen, also zu lernen, dass darin ein Wert liegt.

Dies sind sicherlich keine neuen Ansätze, wir kennen das auch schon aus der Zeit der Aufklärung, gerade die Philosophie von Immanuel Kant, wo zum Beispiel im sogenannten kategorischen Imperativ solche Ansätze immer wieder aufgegriffen werden.

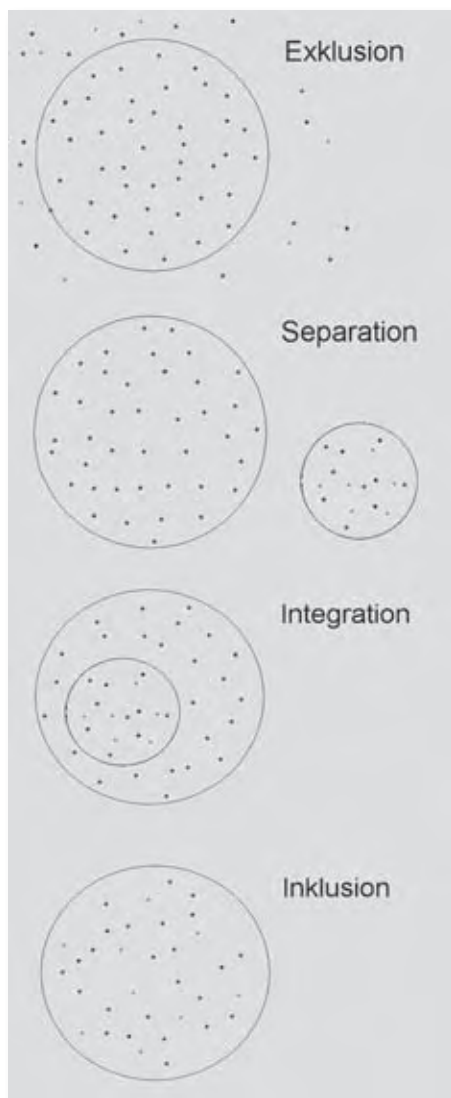
Aber auch ganz aktuell in großen Wirtschaftsunternehmen: Hier werden Ansätze wie Diversity Management gerade bei global agierenden Unternehmen schon seit Jahrzehnten praktiziert.

Es geht letztlich darum, dass die Notwendigkeit erkannt wurde, in einer globalisierten Welt auf die Vielfalt in der Belegschaft einerseits, aber auch auf die Vielfalt der Kundschaft andererseits einzugehen, Rahmenbedingungen zu schaffen, wo diese Vielfalt auch gelebt werden kann. Natürlich geschieht das vor dem Hintergrund einer gewissen Steigerung des Profits.

Was heißt das jetzt für unsere Gesellschaft? Das heißt, dass wir uns auf den Weg machen müssen. Inklusion beschreibt zunächst den Prozess.

Der Weg ist das Ziel von Inklusion. Es geht darum, dass wir unsere Gesellschaft, unsere Umwelt, unser Denken auch entsprechend gestalten, dass es für jeden von uns selbstverständlich und unmittelbar möglich ist an dieser Gesellschaft teilzuhaben, hier dazu zu gehören und auch teil zu geben. Inklusion ist letztlich keine Einbahnstraße, Inklusion ist eine Aufgabe, die jeder und jede von uns verinnerlichen muss, egal ob mit oder ohne einer Behinderung.

Ich gehe kurz noch einmal auf die Begriffe „Integration“ und „Inklusion“ ein, gerade weil diese oft vertauscht werden. Wir erleben das immer wieder. Zum Beispiel auch bei der deutschen Übersetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, wo diese Begriffe oft vertauscht wurden. Aus meiner Sicht wird der Unterschied besonders deutlich, wenn man sich hier die englischen Übersetzungen dieser Begriffe anschaut. Im Englischen heißt Integration soviel wie: Eingliederung, Einpassung, etwas wird passend gemacht, eingepasst. Das englische Inklusion bedeutet soviel wie Aufnahme, Einbeziehung. Man hat also hier tatsächlich die Möglichkeit, selbstverständlich und unmittelbar teilzuhaben und teil zu geben.



Wikipedia: Stufen schulischer Integration

Zum Schluss eine Folie, die sicherlich einige von ihnen schon gesehen haben, sie ist aus meiner Sicht schon ein wenig eingestaubt und ich bin auf der Suche nach etwas Neuem, aber leider gibt's im Moment nichts Besseres. Die Folie ist letztlich ein Ritt durch unsere Vergangenheit. Es gab eine Zeit der Exklusion, gerade im Mittelalter, auch davor natürlich, wo alles, was nicht in eine definierte Norm gepasst hat, buchstäblich vor die Stadtmauern verbannt wurde. Später, gerade im 18. Jhd. und 19. Jhd., hat man gemerkt, dass es nicht möglich ist, gerade Menschen mit Behinderungen sich selbst zu überlassen. Oft geschah dies auch aus einem religiösen oder altruistischen Hintergrund heraus. Man hat damit begonnen, oft weit draußen, Anstalten zu bauen, wo Menschen mit Behinderungen verwahrt oder vermeintlich versorgt worden sind. Über die Qualität der Versorgung kann man sich sicher streiten. Und wir kommen letztlich zu einer Zeit, zu unserer heutigen Zeit der Integration. Wir haben immer noch separate Strukturen, separate Lebensentwürfe auch von Menschen mit Behinderung und ohne Behinderung.

Das findet zwar mitten unter uns statt, auch hier in München haben wir sehr große Komplexeinrichtungen. Wir haben also organisierte separierende Sozialisationsbedingungen, in denen kaum Berührungspunkte zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen stattfinden können. Das Ziel sollte sein - Sie sehen es ganz unten, eine bunte Gesellschaft, eine vielfältige Gesellschaft, in der es tatsächlich für jeden von uns möglich ist, gleichberechtigt, chancengleich - und zwar von Anfang an - teil zu haben und teil zu geben und dazu zu gehören.

Ich denke wir werden heute noch einige Zeit dafür haben, den Begriff zu diskutieren.

Ich bedanke mich für ihre Aufmerksamkeit.

Gender Mainstreaming

Ich darf Sie ein wenig mit dem Thema *Gender Mainstreaming* befassen und damit, was es mit der Vernetzung von Behinderten- und Migrationsarbeit zu tun hat. Ich habe Ihnen dazu eine Definition mitgebracht von *Gender Mainstreaming*, die Sie vielleicht auch schon einmal gehört haben oder kennen. Sie wird Sie sicher erinnern an die Beispiele, die Gülseren Demirel gebracht hat, auf welchen Ebenen die Umsetzung einer Querschnittsaufgabe erfolgen muss.

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an politischer Entscheidung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen auf allen Ebenen einnehmen.“ (Krell/Mückenberger/Tondorf, 2000, Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse)

Es geht hier um eine Strategie, deren Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern ist.

Zweigeschlechtlichkeit als gesellschaftliche Norm

Warum ist das so wichtig? Wir leben in einer Gesellschaft, in der Zweigeschlechtlichkeit die Norm ist. Wir haben keine Möglichkeit ihr auszuweichen. Wir müssen uns zuordnen (lassen) – ob wir wollen oder nicht. Bereits bei der Geburt muss im Geburtenregister festgelegt werden, welches Geschlecht wir haben, auch dann, wenn das Geschlecht (noch) nicht eindeutig sein mag, was durchaus vorkommt. Mit Abwertung, mit Verunsicherung reagieren Menschen häufig dann, wenn das Geschlecht einer Person nicht offensichtlich erscheint, also wenn unsicher ist, was ist dieser Mensch für ein Mensch – männlich oder weiblich. Das verunsichert nachhaltig. Zweigeschlechtlichkeit zieht sich durch alle Lebensbereiche.

Damit ist Geschlecht eine zentrale Kategorie im Leben. Unser Geschlecht ist Bestandteil unserer Identität. Schließlich sind mit der Geschlechtszugehörigkeit gesellschaftliche Chancen, Zuschreibungen, Zutrauen und Zumutungen verbunden, es gibt Räume, die wir vermeiden – für Frauen und Mädchen noch mehr als für Männer und Buben.



Cornelia Lohmeier,
Frauengleichstellungsstelle der
Landeshauptstadt München

In nahezu allen Gesellschaften, die wir kennen, wird Männlichkeit in der Regel höher bewertet als Weiblichkeit: Geschlecht bildet auch in unserer Gesellschaft eine hierarchische Kategorie. Wir alle wachsen mit diesen Zumutungen und Zuschreibungen, Geboten und Verboten auf, auch wenn es gar keine offiziellen Verbote und Schranken mehr geben mag.

So kommt es, dass wir alle auch „Geschlecht machen“ (doing gender). Wie wir uns geben, wie wir uns anziehen, wie wir kommunizieren – mit all dem machen wir Geschlecht.

Querschnitt im Querschnitt I

In allen Bereichen, in allen Kulturen der Gesellschaft, in der wir leben finden wir diese Geschlechterarrangements – einmal mehr, einmal weniger ausgeprägt, mitunter auch in bewusster Abgrenzung zu den bestehenden Normen. Teilweise unterscheiden sie sich zwischen den Kulturen. In der Regel aber meist nur graduell, denn in nahezu allen Kulturen, mit denen wir es hier zu tun haben, haben wir Kulturen von männlicher Dominanz. Es ist also nicht zulässig, Unterdrückung, Patriarchat und ähnliches auf bestimmte Kulturen zu reduzieren, sondern es ist kennzeichnend für alle aus der Tradition des Patriarchats erwachsenen Kulturen. Umgekehrt aber müssen wir damit auch, wenn wir Gleichstellungsarbeit, wenn wir Integrations-, wenn wir Inklusionspolitik und Interkulturelle Öffnung betreiben, darauf achten, dass alle dasselbe Recht haben auf Gleichstellung, auf

Schutz vor Gewalt, auf Schutz vor Übergriffen und Diskriminierung, auf gleiche Chancen, auf Zugang zum Recht und Hilfen bei Bedarf.

Querschnitt im Querschnitt II

Frauen mit Behinderungen benötigen die Wahrnehmung als Frau, z.B. mit besonderen Anforderungen an Berufsorientierung, Selbstbehauptung, Verhinderung von Armut oder Heimunterbringung im Alter (Mehrheit!).

Frauen mit Behinderung haben ein Recht auf ein selbst bestimmtes Leben.

In der Kultur, in der wir leben, haben Frauen mit Behinderungen und im Alter oftmals mit der Nichtwahrnehmung oder mit der Nichtbeachtung ihres Geschlechts zu kämpfen. Das ist nicht nur kränkend für die Betroffenen. Die Kategorie „Geschlecht“ wird immer besonders leicht vergessen, wenngleich sie absolut notwendig ist für differenzierte Planungen unterschiedlicher Bedarfe von Berufsorientierung, Selbstbehauptung, Hilfen im Alter und insbesondere einer Strategie, die darauf abzielt, das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben zu verwirklichen. Frau, behindert und Migrantin, kann oft, muss aber nicht immer eine mehrfache Diskriminierung bedeuten.

Vielleicht an zwei Beispielen verdeutlicht: Eine Kollegin, die nach schwerer Erkrankung behindert ist und an den Arbeitsplatz zurückkommt, bekommt nur mehr nachgeordnete Arbeiten zugewiesen, erhält kaum mehr Anerkennung, die Chefin nimmt sie kaum noch wahr, abwertende Bemerkungen fallen und ihr wird Leistungsmin- derung unterstellt. Die Kollegin ist schwer demoralisiert, bezieht das auf sich. Im Gespräch stellt sich heraus, dass ein Kollege, der eine ähnliche Erkrankung überstanden hat, anders behandelt wird: ihm wird Unterstützung angeboten, er wird nach dem Fortschritt seiner Gesundung gefragt oder dem Bedarf nach Hilfsmitteln.

So ist ohne die Beachtung der Kategorie Geschlecht kaum auf die Spur zu kommen, was die Zuschreibungen an diese Frau bewirken, und auch keine befriedigende Lösung innerhalb einer betrieblichen Eingliederung zu finden.

Anderer Fall: Eine junge Frau aus Osteuropa, die nach der Trennung von ihrem gewalttätigen Ehepart- ner in Deutschland lebt, erhält nach der Scheidung in ihrem akademischen Beruf keine Ar- beiterlaubnis und keine Berufs- anerkennung. Hier dominiert die Diskriminierung aufgrund fehlen- der Interkultureller Öffnung in Be- zug auf die im Ausland erworbe- nen Qualifikationen der Frau. Der Umstand, dass sie aufgrund von Gewalt durch den Ex-Ehemann in ihrer Lebensplanung nicht nur keine Unterstützung erfuhr, son- dern aktiv behindert wurde, spielt dabei eine erhebliche Rolle, wird aber all zu leicht übersehen.

Intersektionalität

Die Zugehörigkeiten zu mehreren strukturell diskriminierten Grup- pen kann oft, muss aber nicht immer, Mehrfachdiskriminierung bedeuten.

Wir nennen es Intersektionalität. Intersektionalität bedeutet, dass eine der Diskriminierungen, der wir auf Grund unseres „so Seins“ unterworfen sind, dominieren kann, die anderen darüber in den Hintergrund geraten können. Identitäten und Zugehörigkeiten sind also in der Beratung, in der Planung, im Zugang zum Recht wichtig und zu beachten.

Gemeinsames Fundament – Aufgaben und Strategien der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit in München

Ich bin auch gebeten worden, etwas über die Gemeinsamkeiten und über die Unterschiede der Strategien von Inklusion, Interkultureller Öffnung und Gender Mainstreaming bei der Stadt München zu sagen. Antidiskriminierungsarbeit ist unser gemeinsames Fundament – auch der Gleichstellungsarbeit. Diese Gemeinsamkeit ist auch aus den beiden anderen Vorträgen hervorgegangen. Es geht hierbei um Respekt, um Repräsentanz, aber auch um Reorganisation und um Ressourcen. Wir benötigen für die Gleichstellung von Männern und Frauen Strategien wie zum Beispiel Gender Mainstreaming, also sprich: die Perspektive der Kategorie Geschlecht im Verwaltungshandeln, in allen Untersuchungen und Planungen, in der Beratung und in den Dienstleistungen der Stadt einzunehmen. Wir haben als Gleichstellungsstelle, als Stelle für interkulturelle Arbeit und als Behindertenbeauftragter unterschiedliche Aufgaben - wie es gerade auch aus den anderen Vorträgen hervorgegangen ist - und wir haben dafür auch unterschiedliche Strategien entwickelt.

Was wir nicht haben und was wir auch nicht brauchen, ist ein Dach, das uns Begrenzungen in diesen Entwicklungen auferlegt. Sondern was wir brauchen, um erfolgreich Antidiskriminierungsarbeit bei der Stadt voran zu treiben, ist Vernetzung, Kooperation und Koordination. Und ich denke, wir praktizieren das auch ganz gut, denn wir sind ja eigentlich gar nicht so erfolglos bei der Stadt in unserer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit. Wir brauchen also zum einen die Fokussierung auf die jeweiligen Diskriminierungen mit je einer Stelle, mit dem entsprechenden Fachwissen, Parteilnahme, der Kooperation mit den Netzwerken der jeweiligen Kommunen, zwischen denen wir mitunter erfolgreich Verbindungen herstellen. Wir haben Ihnen deswegen die verschiedenen Strategien hier dargestellt, um dies zu verdeutlichen.

Antidiskriminierungsarbeit bei der Stadt: Vernetzung, Kooperation, Koordination

Fokussierung

auf die jeweiligen Diskriminierungen in je einer Stelle (Fachwissen, Parteinahme, Kooperation mit Netzwerken und Personen)

Kooperation/Vernetzung

Regelmäßiger Informationsaustausch, zuständige Person („Querschnitt im Querschnitt“), gemeinsame Veranstaltungen etc.

Koordination

Abstimmung wichtiger Vorhaben, Unterstützung bei Bedarf, gegenseitige Gremienbesuche etc.

Wir benötigen aber auch Kooperation und Vernetzung miteinander, regelmäßigen Informationsaustausch, zum Beispiel am besten durch eine zuständige Person in der jeweiligen Arbeitsstelle, die für die anderen Ansprechpartnerin und Ansprechpartner ist, und dafür sorgt, dass der Querschnitt im Querschnitt vertreten bleibt, also spricht: die jeweiligen anderen Formen von Diskriminierung in der eigenen immer mit beachtet werden. Wir brauchen dafür gegenseitig unser Wissen und das Verstehen der jeweiligen Strategien, den Austausch von Beispielen für Erfolge und Misserfolge. Die Anerkennung der jeweiligen Fachlichkeit, bedürfnis- und bedarfsgerechtes Handeln - nicht nur für, mitunter auch für, aber in der Regel mit der jeweiligen Zielgruppe und eine gute Zusammenarbeit gegen Diskriminierung.

Für erfolgreiche Antidiskriminierungsarbeit

- Wissen und Verstehen der jeweiligen Strategien
- Anerkennung der jeweiligen Fachlichkeit
- Bedürfnis- und bedarfsgerechtes Handeln mit der jeweiligen Zielgruppe
- Zusammenarbeit gegen Diskriminierung

Das ist es, was wir auch Ihnen und uns, mit Ihnen und von Ihnen wünschen.

In diesem Sinne, für diesen Fachtag, aber auch in Ihren Einrichtungen: Nehmen Sie bitte die Perspektive der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, Mädchen und Jungen aktiv ein, auch wenn Sie in den anderen Strategien vorrangig arbeiten.

Und wenn Sie dazu Hilfe und Unterstützung brauchen, sind wir für Sie da.

Interkulturelle Kommunikation - Umgang mit und Irritation durch Vielfalt.



Prof. Dr. Kerstin Merz-Atalik,
Pädagogische Hochschule,
Ludwigsburg

Schritte auf dem Weg zu einer inklusiveren Gesellschaft?!

Soviel zum Thema Chancengerechtigkeit... ist heute nicht gerecht verteilt die Redezeit für Referenten, ich habe etwas mehr als die anderen und muss gestehen: Ich freue mich darüber. Ich bin ja auch Migrantin hier in Bayern eigentlich eher Touristin. Ich habe nun die schwere Aufgabe, so eine Klammer-auf-Klammer-zu-Bemerkung über all das, was die Vorrednerinnen und der Vorredner dargestellt haben, zu erarbeiten. Ich selber arbeite zurzeit ganz aktiv an Fragen der Umsetzung der UN Konvention im schulischen Feld, und war zuletzt hier in München auch im Landtag dazu. Ich habe im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung mit zwei Kolleginnen eine Studie gemacht, weil ich denke, dass Inklusion etwas ist, was in unserer Gesellschaft wachsen muss und wachsen kann. Ich dachte mir, dass ich Ihnen am Beispiel der Interkulturellen Kommunikation und einem Perspektivwechsel in der Interkulturellen Kommunikation aufzeigen könnte, wie es uns gelingen kann, wichtige Schritte auf dem Weg zu einer inklusiveren Gesellschaft zu machen.

0. Beispielhaft für Inklusion?!

Vor wenigen Jahren bin ich mit dem Eurocity mit dem Ziel Paris von Stuttgart nach Mannheim gefahren. Ein Schaffner kam und kontrollierte meine Fahrkarte. Mir fiel gleich ein Schildchen auf seinem Revers auf, auf dem sein Name stand und daneben eine kleine türkische Fahne prangte. Eine Kollegin von ihm kam wenige Minuten später vorbei und hatte dasselbe Namensschild, aber mit einer kleinen französischen Fahne. Kurz bevor ich in Mannheim ausstieg, im Flur begegnete mir Herr Yildirim erneut. Ich sprach ihn auf das Namensschild an und fragte ihn, ob dies eine Initiative der Bundesbahn sei. Herr Yildirim verneinte dies. Er erzählte, dass einige der Kollegen kleine britische oder französische Fahnen hatten, auf ihren Schildern von der Deutschen Bahn, und das trotz ihrer eher bescheidenen Fremdsprachenkenntnisse in den jeweiligen Sprachen. Darauf hin hat ihm sein Neffe eine kleine türkische Fahne ausgedruckt, und er hat sie sich selbst auf sein Schildchen geklebt, denn seine Türkischkenntnisse seien eben „muttersprachliche“, und es gäbe viel mehr türkischsprachige Fahrgäste in diesem Zug als Engländer.

Ein zweites Beispiel: In der ersten Novemberwoche war ich auf Exkursion in Südtirol an Schulen - mit 40 Studierenden der Pädagogischen Hochschule, Lehrerinnen und Lehrern, Mitarbeitenden von Schulämtern aus Baden Württemberg. Nachdem wir viele Schulen besucht hatten, für die es selbstverständlich war, dass alle Kinder die gemeinsame Schule besuchen vom ersten bis zum 8. Schuljahr (das ist ja schon eine Inklusionserfahrung an sich) haben wir am letzten Tag einen kleinen Input von einem Elternverband von Kindern mit Behinderung zu deren Perspektive auf Inklusion bekommen. Und es sprach vor allem eine Mutter von eineiigen Zwillingen mit Down-Syndrom, die zurzeit in der Grundschule sind. Ganz nebenbei erfuhren wir, dass die Mutter für die ersten zwei Jahre ihrer Mutterschaft beurlaubt ist und ihr Grundgehalt fort gezahlt wird. Normalerweise erhalten wohl Eltern von Kindern mit Behinderung ein Jahr bezahlten Urlaub in Italien, aber durch die Zwillinge standen ihr zwei Jahre zu. Übrigens erhalten in Italien Menschen mit Behinderung, z.B. ein Kollege, Professor an der Universität, der blind ist, ihre Behindertenrente unabhängig von ihrem Einkommen. Man geht nämlich davon aus, dass die Notwendigkeit zum Nachteilsausgleich unabhängig von einer Berufsunfähigkeit besteht. Der genannte Kollege berichtete mir zum Beispiel dazu, dass dies ein Grund sei, warum er sich die notwendige Assistenz innerhalb der Hochschule leisten kann.

Ein weiteres Beispiel: Ende September war ich in den USA auf einer Dienstreise - Sie sehen, ich bin glücklich immer am Reisen. Ich habe eine Amerikanische Fluggesellschaft gewählt.. Unter den Flugbegleitungen war ein älterer Mann, den ich so auf 70 Jahre schätzte. Dies löste zunächst Verwunderung bei mir aus. Bei Piloten hatte ich das schon häufiger gesehen, dass jemand eben älter war, aber in der Regel, das dachte ich, legen viele Fluggesellschaften ihren Flugbegleitungen nahe, bereits mit einem vorgezogenen Alter in den Vorruhestand zu gehen oder in andere Serviceabteilungen. Davon hatte ich schon gelesen. Während die Maschine startete und die Crew vorgestellt wurde, erfuhr ich, dass der Flugbegleiter bereits im Ruhestand ist und sozusagen „just for fun“ mit fliegt. Dieses Angebot hat er mehrfach im Jahr. Er berichtete später, dass dies ein neues Programm seiner Fluggesellschaft sei und er sehr häufig von demselben Gebrauch mache. Übrigens: Auf dieser Reise bin ich auch zum ersten mal einem gehörlosen Kassierer an einer Supermarktkasse begegnet.

Unter Punkt 1 meines Vortrages, befasste ich mich mit folgenden Fragestellungen: Was versteht man unter Inklusion? Vielfalt als Bereicherung, und zwar unabhängig von den Differenzkategorien, die wir immer so allzu leicht bedienen. Inklusion als Prozess, und Inklusion als Menschenrecht.

Prof. Dr. Kerstin Merz-Atalik ist Professorin und Prorektorin an der Pädagogischen Hochschule in Ludwigsburg. Sie arbeitete 1989 bis 1995 als sozialpädagogische Einzelfall- und Familienhilfe in Berlin mit behinderten und von Behinderung bedrohten Kindern. Schon 1997 veröffentlichte sie einen Fachartikel zur Beratung von türkischen und kurdischen Eltern von Kindern mit Behinderung. Das war zu einer Zeit, als das Thema Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung noch nicht im Fokus der Fachöffentlichkeit stand.

Auf der Fachtagung „Mir geht's doch gut - Jugend, Kultur und Salutogenese“ des Stadtjugendamtes München im Jahr 2000, referierte sie zu diesem Thema. Die Dokumentation der Fachtagung kann unter www.muenchen.de/interkult unter Publikationen heruntergeladen werden.

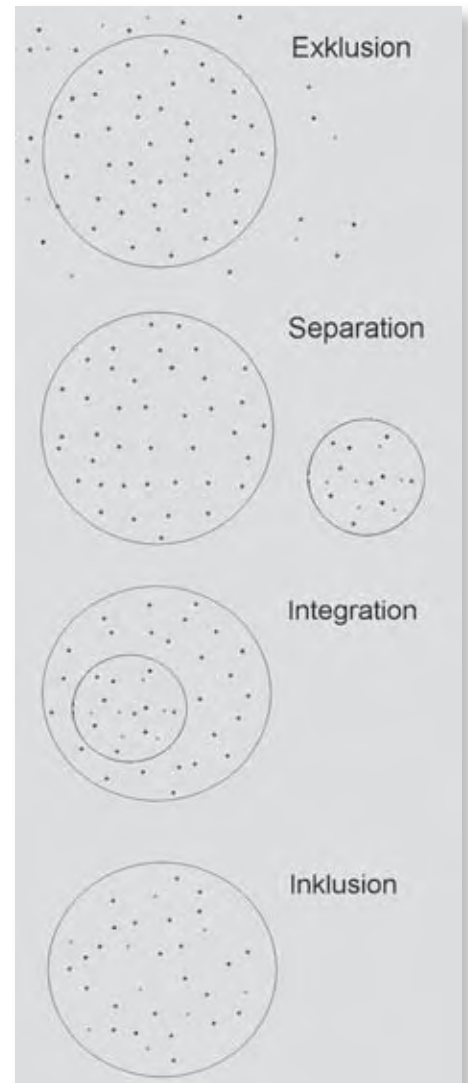
Unter Punkt 2: Welche Entwicklungen haben wir aktuell in der Interkulturellen Kommunikation? Was hat das zu tun mit Inklusion? Einige Aspekte.

Und zuletzt – unter Punkt 3 – möchte ich kurz aufzeigen, dass es nicht die Dinge sind, die uns beunruhigen, sondern unsere Meinung über die Dinge.

1. Was ist „Inklusion“?

Inklusion ist ein qualitativer Begriff, der hohe Anforderungen im Bezug auf Strukturen, Prozesse und Ergebnisse formuliert und diesen Anforderungen nunmehr im Lichte der Behindertenrechtskonvention eine menschenrechtliche Dimension verschafft. Es geht demnach nicht nur darum, auch für behinderte Menschen Raum zu schaffen, im Sinne des alten Begriffs Integration, sondern staatliche und gesellschaftliche Strukturen und Prozesse so zu gestalten und zu verändern, dass sie der realen Vielfalt menschlicher Lebenslagen - gerade auch von Menschen mit Behinderungen - von vornherein gerecht werden. Inklusion in Verbindung mit den einzelnen Rechten der Konvention ist darauf ausgerichtet, gesellschaftliche Strukturen und Systeme grundsätzlich so zu verändern, dass die gesellschaftliche Partizipation für alle Menschen - auch für Menschen mit Behinderungen - systemisch und präventiv gedacht und die volle und gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer fundamentalen Menschenrechte gesichert ist. Ohne gesellschaftliche, strukturelle Behinderungen, ohne Segregation, ohne Diskrimi-

nierung und ohne Ausgrenzung. Der Lackmustest eines inklusiven Systems, so die Monitoringstelle des deutschen Instituts für Menschenrechte, besteht darin, auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf generell mit einzu beziehen.



Wikipedia: Stufen schulischer Integration

Bei Inklusion handelt es sich eben nicht um einen Ansatz, der argumentiert für Gruppen oder einzelne Individuen, die Benachteiligung erfahren. Inklusion, so Andreas Hinz, ist ein Ansatz, der auf der Basis von Bürgerrechten argumentiert, sich gegen jede gesellschaftliche Marginalisierung wendet und somit allen Menschen das gleiche volle Recht auf individuelle Entwicklung und soziale Teilhabe - ungeachtet ihrer persönlichen Unterstützungsbedürfnisse - zugesichert sehen will. Im Integrationskonzept, Herr Banasch hat es vorhin dargestellt, geht es nach wie vor darum, *wer* kann *wie* integriert werden. Es gibt eine definierte Normalität, die sich durch die Majorität konstituiert, z.B. durch die Muttersprache, die von der Mehrheit gesprochen wird, durch die religiöse Orientierung der Mehrheit, durch die kulturellen Werte der Majorität.

Integration steht unter einem assimilativen Konzept, d.h. es wird erwartet, dass sich die Minderheit an die Mehrheit angleicht, die Zugehörigkeitskriterien erfüllt oder weitgehend akzeptiert, oder gegebenenfalls einen Ausschluss von der Gesellschaft oder Gruppe in Kauf nimmt.

Integration ist nach wie vor eine Leistung, die stark von der Minorität erwartet wird und nur mit geringen Kompensationsleistungen des Umfeldes einhergeht. Im Inklusionskonzept hingegen geht es nicht um eine Gleichmachung oder gar Nivellierung von Differenzen im Sinne einer Anpassung an eine Normalentwicklung, sondern um die Erweiterung von Normalitätskonzepten im Umgang mit Vielfalt in Institutionen, in Gemeinschaften und in der Gesellschaft.

Inklusion, so führt es die UNESCO aus, versteht die Verschiedenheit und die Einzigartigkeit von Menschen in Fähigkeiten, Kompetenzen, Begabungen, Überzeugungen, sozialen oder regionalen Hintergründen sowie Formen des Lebens von Individuen und Gruppen in der Gesellschaft als eine bereichernde Vielfalt und versucht sie aktiv zu nutzen. Inklusion beschreibt das Ziel der Berücksichtigung von Vielfalt und Differenz in einer Kultur der Zugehörigkeit, in der alle Menschen Wertschätzung und Anerkennung erfahren und gleichberechtigt in die Gegenwart und Zukunft der Gesellschaft eingebunden werden.

Inklusion beschreibt Haltungen, Praktiken und Verhaltensweisen auf der Basis von Anerkennung der Vielfalt, unabhängig von individuellen und gruppenbezogenen Identitäten, ohne dadurch die Chancen und Möglichkeiten der Zugehörigkeit und Teilhabe zu limitieren. Inklusion verfolgt das Ziel, das Menschenrecht einzelner Personen auf Teilhabe am Leben in allen gesellschaftlichen Bereichen zu etablieren - so die Montag-

Stiftung -, zu qualifizieren und zu sichern. Und ganz wichtig: Inklusion ist kein einmal zu erreichendes Ergebnis, sondern ein fortschreitender Prozess. Inklusion umfasst alle Lebensbereiche von allen Menschen. Bereits Emil Kobi hat es formuliert - für die Integration in den 80er Jahren: Integration ist nicht das Ziel, Integration ist der Weg. Und genauso müssen wir dies auch mit dem Begriff der Inklusion sehen. Erst wenn wir uns in inklusiven Kulturen begegnen, haben wir die Möglichkeit Inklusion als Kultur zu lernen. Deswegen gilt mein Engagement im Moment der frühkindlichen Erziehung und der Schule, denn das ist der Ort, an dem alle Menschen unserer Gesellschaft sich begegnen. Und hier sollten sie positive Erfahrungen mit Vielfalt machen können. Inklusion bedeutet eben nicht die Angleichung der Minorität an eine Majorität, deren Lebensform universelle Gültigkeit zugesprochen wird. Es bedeutet auch nicht den Wechsel vom Status Behinderter zum Status Nicht-Behinderter, beziehungsweise vom Status Migrant zum Status Inländer. Wir hatten letzte Woche Frau Öney, die baden-württembergische Integrationsministerin, zu Besuch an unserer Hochschule. Sie hat bei ihrem Besuch gesagt: es ist interessant, wie oft sie gesagt bekommt, was für schöne dunkle Haare sie hat und wie gut sie Deutsch spricht. Mit diesen Sätzen sagt man ja eigentlich, dass man sie als „Ausländerin“, als Migrantin sieht. Man sagt ihr nicht: „Oh, sie haben heute aber adrette Schuhe an.“ Die Rückmeldung ist immer, dass sie die Zugehörigkeitskriterien in unserer Gesellschaft mittlerweile

gut erfüllt. Und in solchen Situationen stellen sich Migrantinnen und Migranten die Frage: Wollen sie das eigentlich? Wollen sie, dass ihre Herkunft vor dem Hier-Sein im Jetzt steht? Inklusion ist ein gegenseitiger psychosozialer Annäherungs- und Lernprozess, und er funktioniert nur über die Annäherung von verschiedenen Existenzen in einer solidarischen Kultur des Miteinander aller. Auch diese solidarische Kultur kann sich nur entwickeln, wenn Menschen sich begegnen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention

Die Präambel der UN-Behindertenrechtskonvention hat die Erkenntnis herausgearbeitet, wie wichtig es ist, dass Menschen mit Behinderungen vollen Zugang zur physischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Umwelt, zu Gesundheit und Bildung sowie zur Information und Kommunikation haben. Die Verpflichtungen - die auch unser Staat eingegangen ist mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention - ist, dass man die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderung ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung gewährleistet und fördert. Und sie sehen in der Aufzählung, dass es nicht nur darum geht, Gesetze zu ändern, Systeme zu verändern, Strukturen zu verändern, nein, es geht auch um die Veränderung von Gepflogenheiten und Praktiken.

Artikel 4 Allgemeine Verpflichtungen

(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten,

- a) alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen;
- b) alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung bestehender Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen darstellen; ...

2. Interkulturelle Kommunikation und Inklusion?

Beschwörung kultureller Differenz

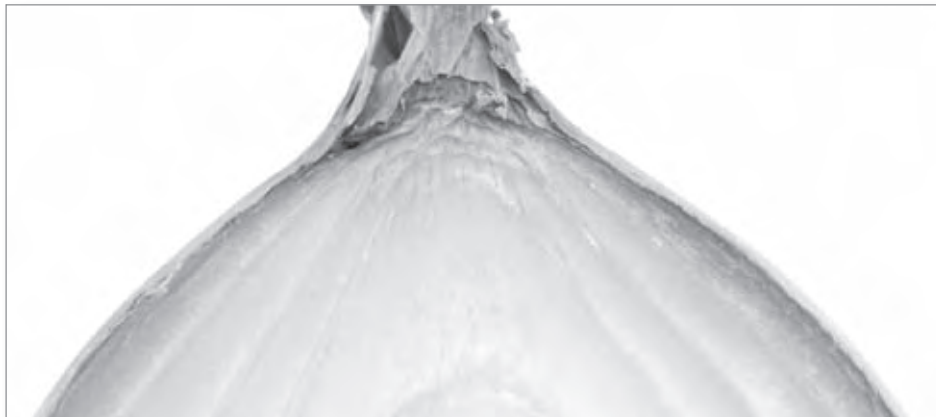
Um sich nun der Frage zu widmen, was interkulturelle Kommunikation mit Inklusion zu tun hat, möchte ich ganz kurz darstellen, wie man Kultur definieren kann.

In den vergangenen Jahren müssen wir feststellen, dass wir eine Konjunktur der Beschwörung kultureller Differenzen haben. Sie alle kennen vielleicht diese Publikationen von Migrantinnen und Migranten, dass sie sich zersplittert fühlen, mehr im „Hier oder schon im Jetzt“; „Zwischen zwei Stühlen“ etc. ; jene Publikationen in welchen immer die kulturelle Situation, in der Migrantinnen und Migranten sich befinden, in einem Konflikt dargestellt wird.

Auch in anderen Publikationen, innerhalb der Pädagogik beispielsweise oder der Soziologie, kann man feststellen, dass es eine Reduktion auf das „Problem“ differenter Kulturmuster gibt und einen Trend zur Kulturalisierung.

Es wird versucht kulturelle Differenzen zu identifizieren und Konsequenzen für die Zusammenarbeit, die Interaktion und Kommunikation daraus zu resümieren.

Mit der besagten Konjunktur geht eine Identifizierung und Entwicklung von Ordnungs- und Kategoriensystemen einher, eines davon stelle ich ihnen gleich vor, nachdem Kulturen scheinbar einzuordnen sind in Klassifikationssysteme und nachdem sich Kulturen scheinbar eindeutig unterscheiden. Helen Spencer-Oatey definiert Kultur im Zusammenhang mit Interkultureller Kommunikation als ein „verworrenes Set von Einstellungen, Grundsätzen, Verhaltensnormen, Grundannahmen und Werten, das von einer Gruppe geteilt wird und das das Verhalten der einzelnen Gruppenmitgliedern als auch die Interpretation jedes Gruppenmitgliedes zu der Bedeutung des Verhaltens anderer Personen beeinflusst.“



**Interkulturelle Differenzen? -
Das Zwiebelmodell von Kultur
Manifestation von Kultur
auf diversen Ebenen der Tiefe
(Spencer-Oatey, 2005)**

Sie hat eine Vorstellung, dass Kultur so etwas ist wie eine Zwiebel und die Kultur manifestiert sich auf verschiedenen Lagen, die sie mit den Schalen der Zwiebel vergleicht. Die äußerste erste Lage, beziehungsweise die explizite sichtbare Hülle, wird durch Rituale, Umgangsformen, Artefakte - zum Beispiel Gesten, Begrüßungsformen, Zeremonien - aber auch durch Produkte repräsentiert. Das sind kulturelle Ausdrucksformen, die uns sehr schnell zugänglich sind, zum Beispiel wenn wir auf eine Urlaubsreise gehen, in die Türkei. Auch wenn sie scheinbar eindeutig visuell oder sensorisch wahrnehmbar sind, müssen wir erkennen, dass bereits deren kulturelle Belegung nur von Insidern entschlüsselt werden kann. Und ich habe ein schönes Beispiel: Internationale Konzerne, wie die Telekom, haben ja immer den Auftrag Werbefilme so zu entwickeln, dass sie sie dann in der ganzen EU, in allen Ländern zeigen können. Es gab vor einiger Zeit einen Film der Telekom, wo es ein für uns positiv belegtes Symbol gegeben hat für eine gute Verbindung auch in

einer hintersten Ecke. Sie wissen vielleicht mittlerweile, dass dieses Symbol (Kreisform nachgebildet durch aneinander legen von Zeigefinger und Daumen: Deutung im Mitteleuropäischen Raum als Symbol für „Ausgezeichnet“, „Fertig“, „Bereit“) das bei uns positiv belegt ist, durchaus in anderen Kulturen anders belegt wird. Und die Telekom musste feststellen, dass sie mit dieser Werbung in der Türkei einen Lacher bekommen hat. Dort wird das Symbol mit einer eher negativ belegten, vulgären Assoziation verwandt.

Auf einer darunter liegenden, weniger expliziten zweiten Lage verortet Spencer-Oatey die Systeme und Strukturen, die Institutionen einer Kultur, wie zum Beispiel Erziehungs- und Bildungssysteme, Regierungssysteme, Gesetze und Rechte. Auch diese Ebene hat einen Einfluss darauf, wie wir Differenz wahrnehmen. Unsere Gesetze, unsere Einrichtungen, unsere Systeme sind nämlich nach den Differenzkategorien aufgeteilt. Ein Beispiel: Eine Freundin von mir, Akademikerin, nutzt auch einen Rollstuhl, geht zum Arbeitsamt, sie geht zur Akademikerberatung, dort sagt man ihr „Das tut mir Leid, diese Fragen kann ich nicht beantworten, da müssen sie zur Behindertenberaterin gehen“. Sie geht zur Behindertenberaterin, dort bekommt sie die Auskunft: „Das tut mir Leid, ich kann ihre Fragen nicht beantworten, dazu müssen sie zur Akademikerberatung gehen“. Diese Systeme und Strukturen bestätigen einerseits unser Handeln, indem wir die Differenzkategorien immer wieder neu bedienen, aber sie unterliegen auch unserem Denken, denn

auch wir im Alltag nehmen Menschen zunächst vor dem Hintergrund der Differenz wahr. Und das ist die Gefahr, die sich hinter diesem zu starken Herausarbeiten der Differenzen verbirgt.

Darunter verortet Spencer-Oatey eine eher implizite dritte Lage, welche sich durch Vorstellungen, Normen und Haltungen konstituiert. Diese Ebene einer Kultur lernt man nur kennen in einem tiefen Kontakt oder einem dauerhaften Aufenthalt, bzw. durch das Leben in einer fremden Kultur. Es ist eine Ebene, die häufig auf der Basis von konkreten Erfahrungen beschrieben wird. Solche Erfahrungsberichte können einen hohen Informationsgehalt aufweisen, wenn die Autoren dies auf der Basis einer wertneutralen und kulturreflexiven Zugangsweise erarbeiten. Das Herz einer Kultur, beziehungsweise den Kern, sieht Spencer-Oatey in der vierten Lage, den Basiswerten und Annahmen. Diese beeinflussen unabdingbar unsere Interaktion und Kommunikation, sie sind häufig Verursacher von Missverständnissen in interkulturellen Situationen und sie sind uns im Alltag nicht bewusst.

Ich überspringe jetzt die Kulturdefinition nach Hofstede, um die Zeit einzuhalten.

Er ist einer von jenen Autoren, der genau das bedient. Er arbeitet vorrangig für die Wirtschaft. Die Wirtschaft ist interessiert daran, warum man Kaffee in Deutschland anders verkaufen muss als in China. Deswegen kommt es der Wirtschaft auf diese kulturellen Differenzen an, oder die Verwendung von Symbolen in der international übergreifenden Werbung. Aber es ist die Frage, ob wir auch auf einer pädagogischen Ebene oder in der Ebene der Sozialarbeit weiter diese kulturellen Differenzen bedienen sollten und nicht stärker Ausschau danach halten sollen, was denn den Menschen universell ist - nämlich die gemeinsamen Ausgangspunkte.

Fremdheitserwartungen

Ich habe ein Beispiel von einer Studentin von mir: sie war vor einiger Zeit in Indien, hatte dort einen sechsmonatigen Auslandsaufenthalt, und sie hatte im Internet einen Blog eingestellt.

1. Tag: „Der Flug war super, ich habe viele Berge gesehen, ich bin um Mitternacht angekommen und jemand hat mich vom Flughafen abgeholt. Ich bin nur noch ins Bett gefallen. Ich habe mein eigenes Zimmer mit einem kleinen Bad und einem Gefäß mit Wasser und einem Schöpfer, um mich zu waschen; das scheint hier normal zu sein. Alle, die mir begegnet sind, waren unglaublich freundlich zu mir.“

Drei Tage danach steht in ihrem Internetblock eine kleine Erfahrung mit kulturellen Unterschieden: „Als ich am Freitag nach Hause kam, sagte mir eine der Sozialarbeiterinnen, dass sie heute Nacht bei mir im Zimmer schlafen würde, da die Strecke zu ihr nach Hause mit dem Auto bei Regen nicht gut zu bewältigen sei. Ich nahm sie gerne auf - mit etwas Verwunderung über die Ankündigung - und gab ihr dann freundlich auch meinen zweiten Schlüssel. Ein paar Tage danach kam ich in mein Zimmer und da saßen weitere Mädchen. Ich hatte das Gefühl, meine Privatsphäre verloren zu haben. Und erst in längeren Gesprächen realisierte ich, dass es eigentlich nicht üblich ist in Indien, alleine in einem Zimmer bzw. in einem Bett zu schlafen - und die anderen sich sogar Sorgen um mich gemacht hatten, ich könnte vielleicht in dieser einsamen Situation Heimweh bekommen. Meine eigenen Vorstellungen und Werte im Zusammenhang mit einem Einzelzimmer waren ihnen fremd.“

Reflexion der eigenen kulturellen Schablonen

Was hier passiert ist, ist genau das, was auch Frau Demirel vorhin dargestellt hat: Die Studentin hat sich mit ihren eigenen kulturellen Schablonen auseinandergesetzt, sie hat die Fremdheitserwartungen hinterfragt, sie hat hinterfragt, was dazu geführt hat, dass sie diese Erfahrung macht. Und erst diese Begegnung mit den Menschen und diese längere Auseinandersetzung mit den Menschen hat dazu geführt, dass sie in den Kern der Zwiebel beider sich begnenden Kulturen einen Einblick bekommen hat - nämlich zu den grundlegenden Werten und Normen. Sie brauchte also ganz lange Zeit, um in die kulturellen Differenzen einen Einblick zu bekommen und eine wirklich positive Erfahrung auch für sich selbst zu machen. Deswegen ist es eine Gefahr – und ich komme zurück zu Hofstede - ,wenn wir zu sehr an den Differenzen verhaftet bleiben und vorschnell herausarbeiten, dass es Differenzlinien gibt auf der Ebene der sozialen Distanz, auf der Ebene der Maskulinität oder Femininität, auf der Ebene des Individualismus und Kollektivismus. Weil auch dieses Raster von Hofstede, die Kategorisierungen, natürlich mit der Brille eines Mitteleuropäers entstanden sind. Wenn wir diese indischen Personen, denen die Studentin begegnet ist, gebeten hätten, Differenzkategorien herauszuarbeiten, wären das unter Umständen andere gewesen. Das ist generell die Situation, wenn wir uns in einer Disziplin ausdifferenzieren.

Als ich vor Jahren meine erste Publikation, mein Buch herausgegeben habe, zu Kindern mit Migrationshintergrund in integrativen Schulen und Klassen, habe ich genau das getan: Ich wollte mich „differenzieren“ in meiner wissenschaftlichen Perspektive. Mit dem Ergebnis, dass ich wieder kleinstteilig geguckt habe, wie geht es dieser kleinen Gruppe. Das ist auch wichtig, aber was wir noch stärker tun müssen, ist, aus diesen Erfahrungen heraus ein Resümee zu ziehen für die Gesamtheit. Und das ist der nächste Schritt, den wir brauchen auf dem Weg zur Inklusion.

Wir haben immer noch viel zu sehr das Bild von Kulturen als abgrenzbare Kugel oder vom Multikulti als nebeneinander. Wir wissen mittlerweile von Forschungen von Welsch, ein Philosoph, von seinen Zugängen, dass es auch transkulturelle Prozesse gibt. Ein eher scherzhaft gemeintes Beispiel: Ich bin seit 23 Jahren mit einem Türken verheiratet, meine türkische Familie lebt komplett in der Türkei, und ich kann sagen, dass ich solche transkulturellen Prozesse durchlaufe. Wenn ich vor 23 Jahren in der Türkei im Bus gesessen habe, dann war ich genervt von der lauten arabesken Musik, die dort lief. Heute bin ich enkulturalisiert und es nervt meinen Mann mehr als mich. Diese transkulturellen Prozesse sind wichtig. Diese müssen wir betonen. Wir müssen herausarbeiten, wo finden solche transkulturellen Prozesse in unserer heutigen Gesellschaft, in der Einwanderungsgesellschaft statt? Wo begegnen sich die Menschen, wo gibt es einen Austausch?

Und: Wir sollten im Sinne von Diversity und Vielfalt Erkenntnisse daraus ziehen - aus dieser inter- und transkulturellen Perspektive - für die gesamte Menschheit, für die gesamte Gesellschaft, und nicht an diesen Differenzkategorien hängen bleiben.

Ein kleines Verschen zum Nachdenken von Kemal Kurt. Er hat es schon in den 80er Jahren geschrieben:

„manche sind ausländer,
....manche ausländerer,
.....manche am ausländersten
die sollen ihre siebensachen packen und
dahin gehen wo der kümmel wächst!“

Man könnte auch sagen, „Manche sind fremd, manche sind fremder und manche am fremdesten.“ Man könnte auch sagen: „Manche sind behindert, manche behinderter und manche am behindertsten.“ Aber ist es nicht sinnvoller zu fragen nach Systemen, die Fremdheitskonzepte vermitteln. All dies - und das hat die Kollegin, die über die Genderperspektive gesprochen hat, auch dargestellt – zeigt, dass solche Differenzkategorien, Konstruktionen sind. Konstruktionen, die entstehen in unserer Gesellschaft, die wir aber auch immer wieder bedienen.

Wenn sie auf die Homepages von Schulen, auch in München gehen, dann werden sie eine Quotenangabe bekommen. Wir haben 56% Ausländerkinder an unserer Schule, steht zum Beispiel auf einer Homepage einer Schule in Berlin-Kreuzberg. Hier werden die Differenzkategorien, die negativen, die defizitorientierten bedient. Anstatt auf der Homepage zu schreiben: An unserer Schule lernen und arbeiten Menschen, Kinder, Schüler, Lehrer, die viele Sprachen sprechen, die viele kulturelle Hintergründe mitbringen. Das positive Herausarbeiten, die Erkenntnis, dass jede Muttersprache, so wie die von Herrn Yildirim, ein kultureller Wert und eine Bereicherung für unsere Gesellschaft ist. Ich fahre oft Zug, und wenn sie sich mal die Ansagen in bestenfalls Schulenglisch angehört haben... Ich wünschte mir, die Bahn würde erkennen welches Potential sie in dem Mitarbeiter hat. Sie haben vorher gesagt, in der Wirtschaft wird schon sehr viel in Sachen Diversity Management gemacht. Aber auch nur auf der Ebene, dass man versucht Probleme abzubauen, die man mit Diversity hat.

Man macht noch nicht den Schritt, die positiven Aspekte der Vielfalt, die Kompetenzen zu erkennen. Da muss man auch im aktuell praktizierten Diversity Management noch große Schritte machen.

Abschließend die Analyse unserer Situation. Es gibt ein Konzept von A.M. Cummings, der aufgearbeitet hat, welche Ebenen der Bearbeitung, der Auseinandersetzung mit Diversity wir in unserer Gesellschaft haben. Und wir, das muss ich leider feststellen, wir sind immer noch in vielen Bereichen nach diesem Modell auf der ersten Ebene, der Ebene der *Affirmativ Action*. Wir erkennen die Differenz als einen Faktor. Wir beschreiben die Erfahrung mit der Differenz und der Diversity. Und die Beschreibung führt dazu, dass sehr häufig noch die defizitorientierte Sichtweise verstärkt wird. Dies wiederum führt zu Aktivitäten, die Benachteiligung von Gruppen vorbeugen und diese abbauen sollen. Nehmen wir das Beispiel der Homepage einer Schule. Mit dieser anderen Perspektive und der Erkenntnis, dass Fremdheit ein Konstrukt ist und wir mit solchen Homepages genau dieses negative Konstrukt bedienen, muss es darum gehen, dass wir den nächsten Schritt angehen, nämlich dass wir Diversity aktiv wertschätzen: *Valuating Diversity*. In vielen Bereichen passiert es schon, aber ich glaube noch nicht in einem ausreichenden Maße, dass es tatsächlich zu einer inklusiven Gesellschaft beiträgt.

Dem bewussten Umgang mit der Vielfalt, indem ich sie als Bereicherung und als Ausgangspunkt für die Gestaltung von Institutionen und Strukturen nehme, diese Ebene wäre die vierte. das *Inklusiveness*. Diese haben wir in vielen Bereichen nicht einmal gestreift. Sie ist aber meines Erachtens Voraussetzung für die Ent-

Level	Definition
1	• Affirmative Action
2	• Valuing Diversity
3	• Managing Diversity
4	• Inclusiveness
The model of four levels in diversity (A.M. Cummings)	

wicklung von inklusiven Kulturen und Gesellschaften. Ohne dass Menschen sich begegnen können, können sie nicht voneinander lernen und können auch diese positiven Aspekte von Vielfalt nicht erkennen.

3. Inklusions- und Vielfaltsorientierung

Wir müssen von einer Differenzperspektive zu einer Inklusionsperspektive kommen. Und sicherlich wird in zehn Jahren hier vor Ihnen jemand stehen und wird einen noch weiteren Schritt aufzeigen. Inklusion ist ein Prozess. Wir werden nicht irgendwann an einen Punkt kommen, an dem wir sagen: Wir leben in einer inklusiven Gesellschaft. Aber wenn wir nicht die Strukturen, die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass die Menschen sich in ihrer Vielfalt begegnen können, dann werden sich auch inklusive Kulturen nicht entwickeln können.

In der Differenzperspektive verhaftet zu sein bedeutet, dass wir Probleme kulturalisieren oder ethnizieren. Ein Beispiel: Ich war jetzt auf Exkursion an Schulen in Südtirol und komme zurück, berichte davon und eine Studentin sagt: „Na ja, die haben ja eine ganz andere Ausgangsvoraussetzung, die haben ja nicht so viele Kinder mit Migrationshintergrund.“ Genau da steckt wieder diese Perspektive drin. Wir kulturalisieren und ethnizieren Probleme. Wir haben eine zu starke Defizitorientierung in der Sicht von Vielfalt, das gilt auch bei Behinderung. Anstatt zu sehen, welche Potenziale und Kompetenzen Menschen individuell mit-

Differenzperspektive

- Kulturali-/ Ethnizierung von Problemen
- Defizitorientierung
- Zwei-Gruppentheorie
- „Wir-Die-Gegensatz“
- Kollektive, generalisierte Fremdheitskonzepte
- Ausgrenzung und Separation
- ...

bringen. Wir gehen von einer konstruierten Zweigruppentheorie aus, in den drei Ansätzen, in der Gender Perspektive (Mann-Frau), bei Behinderten und Nichtbehinderten oder Migrant-Nichtmigrationshintergrund. Die langfristige Perspektive muss ein größeres Wir sein, nämlich der Mensch, und der Mensch steht immer im Vordergrund. Wenn sie in ihren Folien, die sie vorhin zur Gender-/ Migrations-/ Behindertenthematik präsentiert haben, einfach mal scherzhafterweise die Differenzkategorien herauslöschen und stattdessen Mensch hineinschreiben, dann wären einige Zitate zumindest inklusionsfreundlicher.

Inklusionsperspektive

- Realisierung von Potentialen
- Kompetenzorientierung
- Diversity-Konzept
- Größeres Wir: Der Mensch
- Erkenntnis: Fremdheit ist ein Konstrukt
- Partizipation und Inklusion
- ...

Die Erkenntnis wächst: „Fremdheit ist ein Konstrukt“, so auch die Fremdheit im Umgang mit Behinderung und Migration und Partizipation ist die Voraussetzung für Inklusion.

Was ich darstellen wollte war: „Es sind eigentlich nicht die Dinge, die uns beunruhigen, sondern es ist unsere Meinung über die Dinge.“ (Seneca) Wir sollten mehr inklusive Strukturen, Kulturen und Institutionen schaffen, in denen man diese Meinungen verändern kann. Um unsere Haltungen, Einstellun-

gen und Konzepte zu verändern, müssen wir die Erfahrung machen können, dass Vielfalt gewünscht, begrüßt und Normalität ist, dass sie einen Wert in unserer Gesellschaft darstellt und als solche gefördert, anerkannt und gestärkt werden sollte. Ganz im Sinne einer inklusiven Gesellschaft.

Ich danke Ihnen.

Auernheimer, Georg (Hg.) (2002): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen

Auernheimer, G. (2002): Interkulturelle Kompetenz – ein neues Element pädagogischer Professionalität? In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen, 183–205.

Griese, H.M. (2005): Was kommt nach der Interkulturellen Pädagogik? In: Datta, A. (Hrsg.): Transkulturalität und Identität. Bildungsprozesse zwischen Exklusion und Inklusion. Frankfurt am Main, London, 11-28.

Hecht-EI Minashawi, Beatrice (2003): Interkulturelle Kompetenz - For a better understanding. Beltz: Weinheim

Hecht- EI Minashawi, Beatrice (2007): Diversity-Kompetenz durch Auditierung. Kultur-Struktur-Strategie. IKO Verlag: Frankfurt, London

Hofsteede, Geert (2006): Lokales Denken, globales Handeln - Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. Beck

Merz-Atalik, Kerstin (2008): Begleitung und Beratung von Familien mit Migrationshintergrund - Aspekte der Kommunikation in inter- und transkulturellen Situationen. In: Sonderpädagogische Förderung, Heft 1, 22-38

Merz-Atalik, Kerstin (2006): Armut und Migration – Substrate für Bildungsbenachteiligung. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft 29, 1, 56–67.

Montag-Stiftung Jugend und Gesellschaft (Hg.): Kommunalen Index für Inklusion. Arbeitsbuch: www.kommunen-und-inklusion.de

Spencer-Oatey, Helen (2000): Culturally speaking: Managing rapport through talk across cultures.

Unter www.muenchen.de/interkult > Aktuelles > Veranstaltungsarchiv ab 2004 finden Sie die vollständige Präsentation zum Download.

Ergebnisse der Studie „Wohn- und Versorgungsstrukturen von Menschen mit Behinderung“

MigrantInnen und Behinderung – Eine doppelte Ausgrenzung

Guten Morgen meine Damen und Herren.

Vielen Dank für die einleitenden Worte an Frau Sorg und vielen Dank an die Veranstalter, dass ich hier zu diesem Thema referieren darf. Es war mir ein großes Anliegen, dass wir dieses Thema „Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung“ im Rahmen eines Fachtages ausführlich behandeln können. Ich freue mich auch, dass die Zahl der Teilnehmenden hoch ist, dass Sie großes Interesse hier zeigen, sich mit dieser Thematik auseinander zu setzen.

Was ist mein Job? Mein Job ist seit einiger Zeit, dass ich als Migrationsforscher die Themen, die sowieso vorhanden sind, aber zum Großteil im Verborgenen liegen, aufgreife und versuche, vor allem den Menschen, die sich mit diesen oft wenig bekannten oder auch wenig beliebten Thema beschäftigen, eine Stimme zu geben. So war es auch in diesem Fall. Es gibt Ansätze und die Initiativen von Menschen, die sich mit der Thematik „Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung“ beschäftigen. Aber es war lange Zeit ein Thema, das nicht erkannt worden ist.

Als wir diese Studie vor drei Jahren durchgeführt haben, gab es sehr wenig Resonanz in der bundesdeutschen Landschaft für die Verknüpfung der Themen Migration und Behinderung. Das hat sich in den letzten zwei Jahren geändert. Vor zwei Wochen gab es eine bundesweite Konferenz in Berlin zu diesem Thema, bei der viele verschiedene Kommunen vertreten waren. Es ist keine Modeerscheinung, dass das Thema jetzt entdeckt wurde, sondern eine längst überfällige Entdeckung der Notwendigkeit, sich mit dieser Thematik und Verknüpfung von Themen auseinander zu setzen. Und mein Job ist es, zu versuchen, einige Erkenntnisse aus der Studie, die wir durchgeführt haben, zu vermitteln und vor allem, das ist immer der Ansatz bei meiner Arbeit, zu versuchen, Anregungen und konkrete Empfehlungen für die Praxis zu geben.



Prof. Dr. Philip Anderson,
Hochschule für angewandte
Wissenschaften, Regensburg

Prof. Dr. Philip Anderson ist Professor an der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Regensburg. In München ist er als Migrationsforscher durch zahlreiche Studien bekannt. Zu diesen Studien gehören u.a. „Dass Sie uns nicht vergessen...Menschen in der Illegalität in München - Wissenschaftliche Untersuchung über die Lebenssituation von Menschen ohne gültigem Aufenthaltsstatus“ (2003) im Auftrag der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München sowie die Studie „Ein bisschen dort, ein bisschen hier ...! zur Lebenssituation älterer Migrantinnen und Migranten in München“ (2008) im Auftrag des Sozialreferat/Amt für Soziale Sicherung. Beide Studien können unter www.muenchen.de/interkult unter Publikationen heruntergeladen werden. Auf der Fachtagung berichtete er über die Ergebnisse der Studie „Wohn- und Versorgungsstrukturen von Menschen mit Behinderung“ über den Teilbericht „Zur Situation von Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung“, den er im Auftrag des Sozialreferats/Amt für Soziale Sicherung in Zusammenarbeit mit der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München erstellte.

Welches sind die brisanten Themen und wo besteht Handlungsbedarf? Ich werde kurz auf Daten, beziehungsweise auf fehlende Daten, dieser kollektiven Untersuchung eingehen. Das große Thema ist „Die Parallelität der Strukturen“ in der Behindertenhilfe und der Migrationsarbeit und wie notwendig es ist, diese Parallelität, soweit sie Abgrenzung bedeutet, zu überwinden. Natürlich werde ich auch auf die Belastung in den Familien mit Migrationshintergrund eingehen. Den Punkt Selbst- und Fremdbilder nehme ich zusammen mit dem Thema „Kultursensitive Kommunikation“. Dann geht es um die Bedeutung von Sprachbarrieren. Dass Sprachbarrieren eine große Rolle spielen, wenn es um den Zugang zu Diensten und die Möglichkeit zur Selbstentfaltung grundsätzlich geht, setze ich hier bei Ihnen als bekannt voraus. Welche Rollen spielen Sprachbarrieren aber aus der Sicht der Betroffenen, die ich interviewt habe? Anschließend werde ich das Thema „Flucht und Asyl“ darstellen, die besondere Form von Exklusion, wenn es darum geht, dass Mädchen mit Fluchthintergrund versuchen, Zugang zu Diensten zu bekommen. Um die abschließenden Empfehlungen und Handlungsansätze geht es mir im Besonderen, da Sie diejenigen sind, die irgendetwas daraus machen können.

Grundlage

In der Studie für die Landeshauptstadt München ging es grundsätzlich um die besondere Lage von älteren Menschen mit Behinderung und um Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung. Präsentiert wurde sie dem Stadtrat im Frühjahr 2010.

Datenlage

Grundsätzlich kann man bundesweit feststellen, dass wenig über die Situation von Migrantinnen und Migranten mit Behinderung bekannt ist und dass es diese Trennung der Arbeitsfelder „Behindertenhilfe“ und „Migration“ seit langem gibt. Resultat daraus ist das Säulenmodell der Zuständigkeiten. Ein Säulenmodell bedeutet in vieler Hinsicht Effizienz und gute Organisation. Aber es wirkt sich auch ins Negative aus, wie am Beispiel meiner Vordrönerin zur Arbeitsvermittlung sichtbar war. Es gibt wenig wirklich brauchbare Statistiken zu dem Thema. Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung werden weder in Werkstätten und Förderstätten, in der Heimstatistik, als Klientinnen und Klienten von Ambulanten Pflegediensten oder der offenen Behindertenarbeit, in heilpädagogischen Zentren oder in Initiativen der Selbsthilfe etc. ausreichend erfasst. Wie sie sehen sind das relativ große Bandbreiten von Einrichtungen und Arbeitsbereichen, in denen diese Spezifika der Erfassung des Migrationshintergrundes in den Statistiken verbessert werden müssen.

Parallelität der Strukturen

Generell kann man konstatieren, dass es sehr oft wenig fachlichen Austausch zwischen der Behindertenhilfe und dem Migrationsbereich gibt. Damit verbunden gibt es wenig Fortbildungsangebote mit interdisziplinärem Ansatz. Dieser Fachtag hat in gewisser Weise Innovationscharakter, weil man sich recht wenig trifft und austauscht über die besonderen Belange und Themenstellungen in Bezug auf Behindertenarbeit und Behindertenhilfe und eben Migrationsthematiken. Aber gerade im Bereich der Fortbildungen könnte man dieses Thema aufgreifen. Es geht grundsätzlich um die getrennten Lebenswelten der Migrantinnen und Migranten. Sie werden aus diesem Grund mit Informationen über die besonderen Möglichkeiten der Behindertenhilfe und der Behindertenarbeit häufig nicht erreicht.

Ich stelle oft fest, dass es gerade in einer sehr komplexen Gesellschaft wie der deutschen Gesellschaft, vielfach um die fehlende Institutionskunde geht. Gerade im Bereich der Behindertenhilfe ist die Lage äußerst komplex, selbst Kenner der Szene erfassen und überblicken nicht ohne weiteres die ganze Komplexität. Menschen mit Migrationshintergrund haben dann erst recht die Schwierigkeit, dass sie den Zugang zu diesen Informationen nicht haben. Das

hängt nicht nur mit Sprachbarrieren zusammen, sondern auch mit dem Verständnis der relativ komplexen Serien von Strukturen, die man durchblicken muss, wenn es um Antragswege geht, wenn es um Angebote geht, wenn es um Zugang zu verschiedenen Dienstleistungen geht etc.. Diese getrennten Lebenswelten, die vor allem für viele Migrantinnen und Migranten so zutreffen, führen zu dem Gefühl sich nicht aus zu kennen oder - wenn man Kenntnis von bestimmten Angeboten hat als betroffener Mensch mit Migrationshintergrund und Behinderung, zu dem Gefühl „Das ist sowieso nicht für mich gemeint, das ist für Deutsche, das ist für Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft“

Dieses Bild wird dann auch oft transportiert. Habe ich wirklich das Recht, mich dort hin zu wenden, um diese Dienstleistung in Anspruch zu nehmen? Um diese Beratung zu bekommen? Um besondere Hilfen zu beantragen? Für die ganze Bandbreite, die damit verbunden ist? Sind die Einrichtungen und die Angebote für mich auch gemeint?

Oft sind es Migrationsdienste und Selbstorganisationen, die nicht entsprechend über die Strukturen der Behindertenhilfe informiert sind - deswegen auch die Bedeutung eines solchen Fachtages wie heute. Dass mehr an Austausch stattfindet. Oder, wenn man informiert ist, dann oft nur punktuell. Das heißt, die Kolleginnen und Kollegen bei den Migrationsdiensten, die oft mit bestimmten Themen- und Problemstellung zu tun haben, haben sich selbst kundig gemacht. Sie haben sich informiert, weil es notwendig war. Aber die flächendeckenden Informationen, der systematische Austausch ist hier häufig nicht vorhanden. Das führt dann in der Praxis zu einer gewissen Hilflosigkeit, weil man nicht weiß, an wen man wirklich weiter verweisen kann. Es existieren also nicht die selbstverständlichen, professionellen Netzwerke, die man sonst in anderen Bereichen bei der Stadtverwaltung hat, wenn es um Aufenthaltsfragen geht, mit allen möglichen Sicherheitsfragen, wenn es um den Bereich der Jugendhilfe geht, wo immense Kenntnisse seitens der Beratungsdienste und anderer Einrichtungen vorhanden sind. In Bezug auf die Behindertenhilfe fehlen sie. Die Selbstorganisationen im Behindertenbereich haben auch wenig Kontakt zu Migrantinnen und Migranten. Hier haben wir oft eine Besonderheit, im Selbstverständnis, also auf der einen Seite Menschen mit Behinderung oder einer Vorform der Behinderung, die sagen, ich bin mitteleuropäisch mehrheitsgesellschaftlich geprägt, und auf der anderen Seite Menschen, die aus anderen Ländern/Kulturen kommen.

Ihnen fehlt oft die gesellschaftspolitische Auseinandersetzung mit Behinderung, die offensive Auseinandersetzung im Sinne von Behauptung von Recht und im Sinne von Aufwertung des Selbstbildes als Mensch mit Behinderung. Diese Prozesse haben wir in den letzten dreißig bis vierzig Jahren mit sehr starkem Schwerpunkt in den so genannten hoch entwickelten Ländern, den reicheren Ländern gefunden. Menschen mit Behinderung in anderen Ländern, Schwellenländern, Menschen aus den Mehrheitsländern – ich benutze bewusst den Begriff Mehrheitsländer statt Entwicklungsländer, weil die Mehrheit der Bevölkerung in diesen Ländern lebt - Menschen in Mehrheitsländern haben nicht diese Art von offener gesellschaftlicher Auseinandersetzung in Bezug auf Behinderung als irgendetwas, das man in die Gesellschaft hinein trägt, als etwas, das keinen Grund gibt, Benachteiligung zu aktivieren, also keinen Grund gibt sich zu schämen. Sie haben diese Auseinandersetzung oft nicht erlebt.

Und wenn man es sich individualbiografisch vorstellt, bedeutet das, dass diese Menschen in ein mitteleuropäisches Land kommen und dann in Selbstorganisationen auf ein ganz anderes Selbstverständnis treffen, ein offensives Selbstverständnis darüber, wie man Rechte einfordert, wie man zu Recht Gleichberechtigung oder Inklusion fordert. Wenn sie das erleben, ist es oft nicht leicht für sie, damit umzugehen. Diesen individualbiografischen Unterschied muss man mit bedenken.

Besondere Belastungen in den Migrantenfamilien

Bereits angesprochen wurden die fehlenden Informationen über Strukturen der Regelversorgung und die rechtlichen Ansprüche, die damit verbunden werden. Aber auch über Wohnmodelle für Menschen mit Behinderung gibt es häufig nicht die entsprechenden Informationen. Ein Bedarf nach Informationen besteht in der Fachwelt über Behinderungsarten und Krankheitsbilder. Wir gehen von unseren Vorstellungen aus, die schulmedizinisch geprägt sind. Es gibt jedoch ganz andere Vorstellungen für Ursachen und Behandlungsnotwendigkeiten von Krankheiten und Behinderungen. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass alle Menschen in der Migration sich primär in einem Migrationsprozess befinden. Das bedeutet eine dynamische Vorstellung von Kultur.

Kulturelle Prägung ist ein Faktor unter vielen, der dazu führen kann, dass man vielleicht eher über eine konservativere oder von Angst geprägte Vorstellung von Behinderung und Krankheit verfügt. Dies kann sich im Laufe der Zeit ändern. Man lässt sich aufklären, man bekommt andere Einflüsse mit. Wir dürfen auf gar keinen Fall von der stereotypen Vorstellung ausgehen, nur weil Menschen aus außer europäischen Ländern kommen, in denen

andere Vorstellungen von Behinderung und Krankheit herrschen, die weniger orthodox medizinisch, schulmedizinisch geprägt sind, dass sie deswegen diesen ursprünglichen Bildern verhaftet bleiben. Das kann der Fall sein, muss aber nicht der Fall sein. Es kann genauso eine differenzierte Auseinandersetzung mit den Problemen stattfinden in Migrantenfamilien, auch in traditionell geprägten Familien, wie überall sonst auch. Die herkömmlichen Faktoren wie Stadt-Land-Differenz, Bildungsnähe-Bildungsferne, Bereitschaft sich auf ganz neue Formen der Betrachtung einzulassen, spielen ebenso im Zuge eines dynamischen Migrationsprozesses eine Rolle. Wie wir wissen, gibt es nicht die Migrantenfamilie und auch nicht die traditionell geprägte Migrantenfamilie. Es gibt Unterschiede, die Auseinandersetzung zwischen den Generationen, zwischen den Protagonisten, im Kontakt mit der Mehrheitsgesellschaft, etc.. Das heißt, all diese Faktoren spielen auch eine Rolle. Nichtsdestotrotz sind Unterstützung und Aufklärung nötig zum Beispiel in Bezug auf Hilfsmittel und Antragswege.

Besonders einprägsam war für mich die Erfahrung, als ich einen Iraker mit Fluchthintergrund kennen lernte, der seit sieben Jahren in München lebte. Er hatte aufgrund einer Bombenexplosion im Irak beide Arme verloren und hatte immer noch keine Prothesen bekommen - nach sieben Jahren. Er war aber mit einem Ehrenamtlichen befreundet, der sich sehr für ihn einsetzte. Und gerade in den nächsten Wochen war es endlich soweit, dass die Prothesen genehmigt wurden. Der Einsatz von engagierten Einzelpersonen ist gerade für diese Zielgruppe „Menschen mit Behinderung und Fluchthintergrund“ von besonderer Bedeutung. Es sind die Einzelpersonen, Pioniere, die mit Hartnäckigkeit sich immer wieder an die Behörden und die genehmigenden Stellen wenden und dann etwas erreichen.

Wir greifen auch die Gender Thematik auf, die von Frau Lohmeier angesprochen wurde. Die Gender Thematik ist hier besonders wichtig, da es in traditionell geprägten Familien oft die erhöhten Anforderungen an Mütter und weibliche Angehörige gibt, nämlich als Betreuungsperson, als pflegende Personen. Je weniger Kontakte und Auseinandersetzungen mit der Mehrheitsgesellschaft stattfinden, und auch vor allem mit den unterstützenden Diensten, desto mehr entsteht natürlich die Problematik der Überforderung und der zusätzlichen Belas-

tung der weiblichen Angehörigen, die dann eben aufgrund von traditionellen Rollenvorstellungen besonders herangezogen werden. Insgesamt kann man von einer sehr starken Überforderung der Familienstrukturen ausgehen. Wir sollen immer ganz vorsichtig mit dieser Vorstellung umgehen, die mir immer wieder in Interviews begegnet ist, auch in Bezug auf ältere Migrantinnen und Migranten, bei Pflegebedürftigkeit von älteren Migrantinnen und Migranten oder bei einer Unterstützungsbedürftigkeit von älteren Migrantinnen und Migranten, ebenso wie bei Migrantinnen und Migranten mit Behinderungen, nämlich diese selbstentlastende Vorstellung bei Experten und Fachleuten, die in dem Bereich arbeiten: Ach, bei Migrantenfamilien wird es die Familie dann schon richten. Die unterstützen mehr, die sind intakter, die machen uns im Sinne eines Vorbildes vor, wie man es eigentlich machen könnte. Aber trifft das wirklich zu auf breiter Front? Wie viele alleinstehende, ältere oder auch jüngere Menschen mit Migrationshintergrund gibt es, die zusätzliche Probleme haben und für die das Familiennetzwerk nicht da ist? Wie viele Familien gibt es, die damit wirklich schlicht und ergreifend überfordert sind? Die aber nicht wissen oder sich nicht trauen, die entsprechenden Hilfen zu beantragen? Und dann mit ihren Problemen aufgrund der tradierten Rollenvorstellungen zurecht kommen müssen. Diese Rollenbilder überfordern erst recht die weiblichen Angehörigen. Das ist eher die Realität, und deswegen müssen wir viel genauer hinschauen. Über Vertrauens- und Kontaktpersonen, Migrationsbe-

ratungsdienste, Pfarrer, Vertreter der muslimischen Vereine, Vertreter von Kulturvereinen. Es ist wichtig, Kontakt herzustellen, um wirklich hin zuschauen und festzustellen „Schafft die Familie das alles wirklich so brillant?“ oder sind sie nicht doch über einen längeren Zeitraum komplett überfordert. Ebenso ist wichtig auszuloten, zu welchem Zeitpunkt man Hilfeleistungen anbieten kann, möglichst bevor sie aus totaler Überforderung kollabieren, wenn in dem Moment der Verzweiflung die Familie sich nach außen wenden muss, weil sie es überhaupt nicht mehr schafft.

Es gibt oft eine erhöhte soziale Abhängigkeit von Migrantennetzwerken. Diese Abhängigkeit in Kombination mit einem geringen Kontakt zur Behinderten(selbst-)hilfe kann zur Konsequenz haben, dass auch die Haltung, die dann weiter transportiert wird, sich in einem ethischen Netzwerk in Bezug auf Behinderung sehr entscheidend auswirken kann. Gibt es wirklich, sozusagen von der kollektiven Haltung aus, so etwas wie ein solidarisches Verständnis der Unterstützung in Bezug auf diese Familie, in Bezug auf Behinderung, oder gibt es teilweise dritte Vorstellungen, die man auch genauso in Mitteleuropa kennt, z.B. früher auf dem Land, wo sehr negative Bilder mit Behinderung assoziiert wurden? Ein Fluch Gottes, andere negative Bilder, die einfach negative Konnotationen mit bedeuten. Sie können genauso mit transportiert

werden, wenn eben diese Art der traditionellen Regung oder teilweise „irrationalen Vorstellungen“ das Bild von Behinderungen dann mit beeinflussen. Wie steht eine Familie in einer solchen Situation im sozialen Umfeld da? Erst recht isoliert! Dann kommt die genderspezifische Dimension noch dazu. „Aha, das ist die Konsequenz, mit der wir leben müssen: dass unser Kind behindert ist und die Frau ist dafür verantwortlich.“ Die Schuldfrage, die daraus hergeleitet wird.

Ich habe früher selbst fünf Jahre im Behindertenbereich gearbeitet, es ist längere Zeit her. Aber ich kannte es genauso damals in deutschen Familien, Familien der Mehrheitsgesellschaft, in denen es wirklich oft sehr problematisch war mit dieser Schuldfrage umzugehen, und sei sie noch so irrational - zwischen den Paaren, zwischen den Eltern, mit anderen Verwandten. Es ist eine sehr starke Isolation, die auch innerhalb der Familie stattfinden kann. Wie geht man mit dieser echt unvermeidlichen Schuldfrage um. Das sind Belastungen, die nicht zu unterschätzen sind. Sie werden ausgesprochen, nicht ausgesprochen, zwischen den Zeilen ausgesprochen.

Dann haben wir mit Personen mit Altersverwirrtheit zu tun. Auch das ist ein Tabuthema. Wenn die Oma bei uns in der Wohnung wohnt, womöglich legal, womöglich aber auch als Touristin vor fünf Jahren eingereist, und sie bleibt seitdem bei uns, wenig auffällig, irgendwie geht es schon. Nähere Kontakte mit der Ausländerbehörde sucht man diesbezüglich nicht unbedingt. Ja, sie ist etwas konfus in letzter Zeit. Geben wir zu. Aber muss man ja nicht unbedingt näher hinschauen. Würde man näher hinschauen, ergäben sich natürlich eine ganze Reihe von sehr ernst zu nehmenden Konsequenzen. Die Konsequenzen können rechtlicher Art sein, die Konsequenzen sind erst recht medizinischer Art. Ist die Oma überhaupt versichert? Die Konsequenz ist häufig Verdrängung. Nein, ist nicht so. Sie ist ein bisschen exzentrisch, aber wir werden damit umgehen. Irgendwann kann man nicht mehr damit umgehen.

Dann gibt es die Thematik, Unterstützung durch Rückkehr und Transmigration zu unterterminieren. Das heißt, das eigentlich verständliche Bedürfnis vieler Migrantinnen und Migranten und Migrantenfamilien in der Transmigration zu leben. Das heißt, ein Teil des Lebensmittelpunkts ist hier, ein Teil Lebensmittelpunkt in der Herkunftsregion. Ein sehr verständliches Bedürfnis, das muss

man hier nicht weiter ausführen. Aber genau dadurch wird dann gegebenenfalls die Möglichkeit, einen behinderten Angehörigen zu unterstützen und längere Zeit zu pflegen, oft stark unterterminiert. Wie können die unterschiedlichen Lebensentwürfe miteinander in Verbindung gebracht werden?

Selbstbild und Fremdbild

Kulturelle und traditionelle Faktoren im Umgang mit Behinderung können erschwerend sein, müssen es aber nicht sein. In der Leistungsgesellschaft, in der wir leben, kann Selbstbild eine doppelte Ausgrenzung bedeuten. Doppelte Ausgrenzung heißt: Ich bin ja nicht nur wenig leistungsfähig, weil ich behindert bin, sondern auch, weil ich Migrant bin. Wie geht man mit dieser doppelten Ausgrenzung und doppelten Entwertung des Selbstbildes dann um? Hinzu kommen eben die tradierten Schamgefühle der Betroffenen. Wenn die Familie tatsächlich Schutz anbietet, kann es eine Rückzugstendenz der Migranten von einer „feindseligen“ Umgebung geben. Dies kann innerlich stattfinden und auch von der Mehrheitsgesellschaft „doppelt unterstützt sein“.

Es gibt die traditionellen Erklärungsmodelle für Behinderung, die die Fachkräfte mit herausfordern. Wenn traditionelle Erklärungsmuster von Behinderung von Migrantinnen und Migranten an den Tag gelegt werden, das heißt irrationale Faktoren wie eben Fluch, das böse Auge Gottes und so weiter, und dann erörtert werden von Migrantenfamilien: Wie gehen Fachkräfte damit um? Dass sie sozusagen diese Sicht der Dinge, die für uns irrational ist, dass sie damit wertschätzend und kulturkompetent umgehen lernen. Und solch eine Sicht der Dinge nicht sofort entwerfen, weil man denkt, dass es eigentlich „Humbug“ ist. Da ist oft ein besonders ausgeprägtes interkulturelles Gespür gefordert. Wie gesagt, Migration ist insgesamt ein Prozess und dadurch findet eine ständige Beeinflussung durch die Umgebung statt. Bildung, ökonomische Faktoren und so weiter sind oft entscheidend.

Kultursensitive Kommunikation

Stereotype Vorstellungen von kulturellem Hintergrund erschweren die Zusammenarbeit. Wir sollen - soweit es möglich ist - in der Arbeit die stereotypen Vorstellungen von kulturellem Hintergrund als Teil einer Dynamik betrachten. Und die Möglichkeit, dass Menschen sich im Zuge des Migrationsprozesses ganz anders entwickeln, immer mit einbeziehen. Auch wenn eine Familie auf den ersten Blick in der Beratung sehr schnell einen bestimmten Eindruck hinterlässt, heißt das längst nicht, dass die tradierten

Bilder, wie man mit Behinderung umgeht, wie man Behinderung einschätzt, feststehen. Sondern wir müssen teilweise die eigenen stereotypen Vorstellungen, die womöglich damit verbunden sind, in Frage stellen. Wichtig ist, dass Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund, die in der Behindertenhilfe, den ambulanten Pflegediensten und familienlastenden Diensten arbeiten, als Ressource betrachtet werden. Sie sind auch da. Sie arbeiten mit. Betrachtet man sie als Ressource? Betrachtet man die Verwendung der Muttersprache als selbstverständlichen Teil der alltäglichen Verständigung als Ressource? Oder wird die Botschaft von der Leitungsebene vermittelt: „Keine Kommunikation der Muttersprache = Zeitverschwendung“. Entweder können sie deutsch oder die Sache läuft nicht. Hört sich plump an.

Es sind aber Zitate, Zitate, die man in den entsprechenden Pflegediensten und anderen Diensten immer noch aufnehmen kann.

Multiplikatoren und „Lotsen“ für Behördengänge sind häufig notwendig. Je mehr man durch aktive Zugangsangebote, durch aufsuchende Sozialarbeit, durch Vertrauenspersonen in die Familien kommen kann, desto mehr hat man die Möglichkeit, durch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren überhaupt die Informationen zu vermitteln. Das bedeutet, dass Lotsen, teilweise ehrenamtlich, dazu ausgebildet werden, dass sie selbst als Vertrauenspersonen Kontakte aufnehmen für Behördengänge, für Antragsstellungen, um Ängste und fehlende Informa-

tionen zu überwinden. Selbsthilfe und Vernetzungspotenzial muss erkannt und aktiviert werden. Das heißt: Welche Rolle nehmen die Selbstorganisation der Migrantinnen und Migranten ein? Es gibt viele aktive Selbstorganisationen in den verschiedensten Bereichen, aber nicht unbedingt mit diesem Querschnitt Migration und Behinderung. Da besteht unter Umständen auch Aufklärungsbedarf in Bezug auf die Strukturen, in Bezug auf Zugangsmöglichkeiten, in Bezug auf Enttabuisierung. Ängste überwinden, vermitteln, wie man viel besser die Migrantenfamilien und die Einzelpersonen, die betroffen sind, erreichen kann.

Wie kann dies konkret vonstatten gehen? Das sind die Aufgaben, die Sie längerfristig versuchen umzusetzen. Wie erreicht man diese Menschen viel besser?

Als Arbeitsgrundlage muss man vor allem die Angehörigen mitnehmen, sie in den Ängsten ernst nehmen, auch die lebenspraktischen Fragen mit berücksichtigen. Dies gilt für die Fachdienste und auch für die Selbsthilfegruppen. Wenn man die Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Familien, Bekannte mit Behinderung und deren Familien erreichen will, heißt es, dass zunächst andere Themen auch auf der Tagesordnung stehen: Aufenthaltsrecht, unsichere Aufenthalte, Zugang überhaupt zu Basisversorgung und zu Hilfsdiensten. Viele lebenspraktische Dinge, die für die Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft einfach selbstverständlich sind. Man darf einfach diese Kenntnisse und

diese Vorstellung - „Darauf habe ich ein Recht!“ – nicht voraussetzen. Sondern man muss vielmehr mit der Basis arbeiten und mit Basisaufklärung und Enttabuisierung anfangen. Dann erst bekommt man den Zugang zu den betroffenen Gruppen. Die Beachtung von Schamgrenzen, Tabus, von anderen Umgangsformen sowie eine interkulturelle Fortbildung gehören hier alle mit dazu.

Sprachbarrieren

Wichtig ist das Dolmetschen, besonders bei „Critical Incidents“; den besonderen Zwischenfällen. Es ist wichtig, dass man selbst weiß und auch die Migrantinnen und Migranten sich darauf verlassen können: Wenn es wirklich darauf ankommt, in den Kernsituationen, die besondere Schamgrenzen bedeuten, dass man dann Dolmetscherinnen und Dolmetscher zur Verfügung hat. Ich weiß, dass es einen komplexen und auch finanziellen Aufwand bedeutet, aber damit kann man sehr viel Vertrauen schaffen. Man setzt sich auch mit dem Bild auseinander: Ist die muttersprachige Verständigung in der Pflege erwünscht? Sorgt man dafür, dass die muttersprachigen Pflegekräfte wirklich Zeit und Gelegenheit haben und auch geschätzt werden dafür, dass sie die muttersprachige Verständigung zu einem selbstverständlichen Teil der Arbeit machen können?

Ein Erfahrungsbeispiel für fehlende Verständigung, das aus der Arbeit mit Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund in der ambulanten Schmerztherapie berichtet wurde: Wenn es für die Anamnese möglich ist, einen Dolmetscher zu organisieren, dann erscheinen auch die Klientinnen und Klienten. Sobald es um die weiteren Sitzungen geht ist es oft nicht möglich diese Dolmetscherleistung zu erbringen. Das hat die Konsequenz, dass die Schmerztherapie dann oft abgebrochen wird, weil die nuancierte Sprachverständigung darüber, wie es sich mit dem Schmerzempfinden entwickelt hat, wie sich die Situation verändert hat, wie das körperlich beschrieben werden kann etc. ohne Dolmetschermöglichkeit kaum ausgedrückt werden kann. Das ist schon in der Muttersprache extrem schwierig.

Vertrauen und die Rolle von muttersprachigen Ärztinnen und Ärzten: Werden muttersprachige Ärztinnen und Ärzte wirklich bewusst eingebunden als Teil einer Strategie, um Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung zu erreichen? Oder: Inwiefern gibt es eine koordinierte Strategie, dass Information verbreitet wird über die Strukturen der Behindertenhilfe, über offene Angebote, über ambulante Pflegedienste und und und?

Breaking Bad News: Inwiefern ist man darauf eingestellt, dass - durch Fortbildungen und auch durch muttersprachige Angebote - die Art und Weise berücksichtigt wird, wie man schlechte Nachrichten und unglückliche Informationen wirklich vermittelt, dass

man dadurch Vertrauen schaffen kann - oder umgekehrt dafür sorgen kann, dass der Kontakt nicht abgebrochen wird und das Vertrauen verschwindet. Gerade bei den ambulanten Pflegediensten ist das Thema Sprachliche Verständigung und Compliance wichtig - da Migrantenfamilien am Anfang gut mitarbeiten, also bei einer Therapie in der Zusammenarbeit mit ambulanten Pflegediensten, aber aufgrund der anhaltend schweren sprachlichen Verständigung sich zurückziehen und sagen: Wir brauchen den Dienst nicht mehr. Liegt es wirklich daran, dass kein Bedarf mehr besteht? Oder liegt es daran, dass die fehlende interkulturelle und sprachliche Verständigung die Zusammenarbeit erschwert?

Ebenso ist bei Heimunterbringung von Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung das Thema Sprache wichtig. Heimat - Wo fühle ich mich Zu hause? Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung: Wenn die Muttersprache - oder mindestens die regelmäßige Verständigung mit Muttersprache - nicht möglich ist: Ist es wirklich möglich, dass ich ein Zu hause in einem Heim, in einem deutschen Heim finden kann? Vielleicht. Aber es hängt von der besonderen Empathie von einzelnen Betreuern und Pflegekräften oder einer Mitarbeiterin ab. Die Muttersprache - als ein essentieller Weg, um das Gefühl Zu hause zu sein zu vermitteln - darf nicht unterschätzt werden. Das zeigt, wie wichtig es ist, Raum für eine wertschätzende Benutzung der Muttersprache einzubauen. Ich denke, dass es wichtig ist, diesen Raum einzurichten.

Flucht und Asyl - Exklusion

Ich muss es nicht vertiefen, dass der Aufenthaltsstatus oder fehlende Aufenthaltsstatus oder fehlende sichere Aufenthaltsstatus als Mechanismus der Ausgliederung, also Exklusion, fungieren kann. Daraus ergibt sich ein erschwelter Zugang zur Regelversorgung. Ich habe mit etlichen Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund gesprochen, und es war zum Teil frappierend, wie umfassend die Exklusion im Alltag aussehen kann. Aufgrund der besonderen Situation von Menschen mit Fluchthintergrund ist die statistische Erfassung der Bedarfslage kaum möglich, weil die meisten Bundesländer in Bezug auf Menschen mit Fluchthintergrund, in Bezug auf statistische Erfassung, auf dem Standpunkt stehen: Bei Menschen mit Fluchthintergrund/ Asylbewerbern und Menschen mit Duldung, die teilweise seit Jahren hier sind, ist es nicht notwendig, statistisch zu erfassen, ob bei diesen auch Behinderungen vorhanden sind, da der Aufenthalt nicht auf Dauer angelegt ist. Damit fängt die Exklusion und der fehlende Zugang zur Regelversorgung an. Sie sind auf besondere Einrichtungen angewiesen, zum Beispiel in Bezug auf Traumen. „Refugio“ oder auch Bildungsprojekte wie „SchlaU“ (**S**chulanaloger **U**nterricht für unbegleitete, minderjährige Flüchtlinge) leisten enorm gute Arbeit. Aber diese Einrichtungen stellen nach wie vor Ausnahmeerscheinungen dar. „Refugio“ ist, soweit ich weiß, eine von zwei Einrichtungen bundesweit, die wirklich in differenzierter, hochqualifizierter Art und Weise auf

die besonderen Bedürfnisse und besonderen Problemstellungen von Menschen mit Fluchthintergrund und Trauma eingehen. Auch das Projekt „SchlaU“, das sehr stark auf die besondere Problemstellung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen eingeht – ist eine Ausnahmeerscheinung. Inwiefern können wir es in Betracht ziehen, solche Modellansätze auszubauen? Werden die Notwendigkeiten von Gruppen, die nur schwer erreicht werden, erkannt?

Ich bin von meiner Berufstätigkeit her an der Hochschule in Regensburg angesiedelt und bekomme von den Studierenden aus deren Praktika im Flüchtlingsbereich mit, wie lange die Wartezeiten sind von Menschen mit Fluchthintergrund, die in Städten wie Straubing leben. Die haben nicht nur das Problem, dass es enorm schwer ist überhaupt einen Platz zu bekommen für eine längerfristige Therapie, sondern sie bekommen aufgrund der Residenzpflicht nicht die Genehmigung nach München zu reisen.

Für viele Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung ist die Wohnsituation sehr problematisch. Und natürlich für die Flüchtlinge in Unterküften absolut nicht angemessen. Ich glaube nicht, dass ich diesem Publikum das näher erläutern muss. Sie wissen einiges über die Situation generell von Flüchtlingen in den Unterküften. Stellen sie sich vor, jemand mit einer schweren Behinderung wohnt in einer solchen Unterkunft. Das muss ich nicht weiter ausführen, und ich möchte nicht Einzelbeispiele an

dieser Stelle weiter ausführen - da werde ich weniger sachlich, das ist nicht so gut. Die Beantragung von Hilfsmitteln ist sehr problematisch. In der Regel benötigt die Beantragung den Einsatz von engagierten Einzelpersonen.

Eine Ausnahme bei Menschen mit Fluchthintergrund ist die schulische Bildungsintegration von jungen Flüchtlingen mit Behinderung. Sie funktioniert oft sehr gut - weil die entsprechenden Behörden gut miteinander kooperieren, da die genehmigungsfähigen Abläufe erprobt sind. Wenn es allerdings darum geht, dass die jungen Flüchtlinge entsprechende weiterführende Einrichtungen, also entsprechende Werkstätten, Behindertenwerkstätten etc., besuchen, ist es oft problematisch. Warum? Weil die Familien sich nicht auskennen! Über diese weiteren Angebote wissen sie oft nicht Bescheid! Und das Vertrauensverhältnis seitens der Bildungseinrichtung zur Familie ist nicht so aufgebaut, dass sie aufgeklärt und nachhaltig beraten werden. Von verschiedenen Gesprächspartnern wurde bestätigt, dass diese Übergangsmomente sehr problematisch sind. Wie gesagt, entscheidend ist der Einsatz von engagierten Einzelpersonen.

Empfehlungen

- Verbesserungsbedarf im Bereich der Statistik.
- Menschen mit Migrationshintergrund sollen einen Schwerstbehindertenausweis besitzen können. Dies ein großes Problem für Menschen mit Fluchthintergrund und stellt eine ganz klare Grundlage der Exklusion dar, da viele Dinge davon abhängen.
- Eine bessere Informationspolitik für die Familien mit behinderten Angehörigen ist notwendig. Ich habe es relativ ausführlich dargestellt, warum dies notwendig wäre und wie dies auch ein Merkmal der Exklusion darstellt, dass diese Informationen nicht vorhanden sind.
- Genderspezifische Aspekte sollen in der Pflege von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Was ist damit gemeint? Wie können vertrauensvolle Kontakte, interkulturell kompetente Kontakte mit Familien, die pflegen, so aufgebaut werden, dass man diese Aspekte berücksichtigt und Wege finden kann, um dieser enormen Überforderung gerade von den Frauen entgegen zu wirken?
- Ein besserer Austausch zwischen Behindertenhilfe und Migrationsberatung, -diensten usw. ist notwendig. Es wäre sehr wichtig - aus verschiedenen Gründen, die wir erörtert haben - diese Merkmale des Säulenmodells zu überwinden.

- Die interkulturelle Öffnung: Mehr Schulungen über kultur-spezifische Umgangsformen mit Behinderung für die Beratung, die Pflege, den medizinisch-therapeutischen Bereich usw.. Welche Faktoren spielen eine Rolle, die den Zugang und die Zusammenarbeit erschweren? Dies ist der Ausgangspunkt. Berücksichtigt werden muss eine dynamische Vorstellung von Kultur, nicht festlegend stereotyp, sondern mit der Fragestellung: Was hat der Migrationsprozess mit den Menschen gemacht? Wo stehen sie?
- Das Thema Selbsthilfe: Besondere Formen zu erarbeiten, das ist eine wichtige Rolle für den Ausländerbeirat, aber auch für andere Gremien, wie z.B. den Behindertenbeirat. Wie kann man andere Wege durch Zusammenarbeit finden? Wie können andere, vertrauensvollere Kontakte aufgebaut werden? Für die Versorgung mit anderen Informationen über die Struktur, über die Art und Weise. Wie man sich mit Behinderung als Selbstbild auseinandersetzt. Die Beachtung von anderen Schamgrenzen, damit man eine gemeinsame Sprache als Mensch mit Behinderung, aber mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund, finden kann. Damit man sich verständigen kann und sich nicht in der Distanz voneinander zurückzieht. Das ist auch eine Form von Sprachen- und Kulturvermittlung zwischen Menschen mit Behinderung.
- Sprachvermittlung, Kulturvermittlung und das Dolmetschen in verschiedenen Bereichen: Wie kann man das möglichst lebenspraktisch und einigermaßen kostengünstig einführen, dass mindestens die „critical incidents“ aufgefangen werden. Die wirklich kritischen Momente in der Auseinandersetzung.
- Berücksichtigung der besonderen Situation von Menschen ohne sicheren Aufenthaltsstatus und Behinderung. Das schließt Menschen, die illegal hier leben, und auch Menschen mit Fluchthintergrund und Behinderung, ein. Wie ist die Bedarfslage? Soll sie wirklich gründlich und ehrlich analysiert werden? Und wie kann man darauf reagieren? Es wäre ein wahrer Beitrag für die Wahrung der Menschenrechte dieser Gruppen. Es ist schwierig, aus verschiedenen rechtlichen und sonstigen Gründen, aber trotzdem eine Aufgabe, die man aufgreifen soll. Eine Aufgabe, der man sich stellen soll.

Vielen Dank.

Unter www.muenchen.de/interkult > Aktuelles > Veranstaltungsarchiv ab 2004 finden Sie die vollständige Präsentation zum Download.

Diskussion

Uschi Sorg: Philip Anderson, herzlichen Dank, wir haben jetzt noch zwanzig Minuten Zeit für Fragen und für kurze Statements. Die Fragen oder die Diskussionspunkte können sich sowohl an Herrn Prof. Dr. Anderson als auch an Frau Prof. Dr. Merz-Atalik wenden. Für deine Forderung zum besseren Austausch zwischen Behindertenarbeit und Migrationsarbeit haben wir ja heute schon einen guten Anfang gemacht.

Frage: Was ich nicht verstanden habe ist: Wo wurde die Untersuchung durchgeführt? Wer wurde befragt? Ich habe nicht verstanden ob es Professionelle waren, betroffene Familien, einfach auch ein paar Zahlen. Wenn sie dazu etwas sagen könnten. Dankeschön.

Prof. Dr. Anderson: Ich hab also vor allem Expertengespräche geführt. Expertengespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Migrationsbereich und im Behindertenbereich. Das heißt, stationäre Einrichtungen, offene Beratungsstellen und andere Einrichtungen. Insgesamt waren es fünfzehn Expertengespräche, und dann mit Betroffenen, das heißt Menschen mit Migrationshintergrund, mit unterschiedlich kulturellen Hintergründen und Nationalitäten, insgesamt zwölf Gespräche. Das ist die Grundlage gewesen. Wir haben natürlich auch die statistischen Grundlagen der Stadt und auch auf Landesebene mit ausgewertet für die Einschätzung der Datenlage.

...

Prof. Dr. Anderson: Das ist oft ein Problem, also in Bezug auf die Experten, es waren die unterschiedlichen Einrichtungen und Arbeitsbereiche, die mit vertreten waren am runden Tisch. Wir haben einen Arbeitskreis gehabt, den wir gebildet haben. Dadurch habe ich Zugang zu den unterschiedlichen stationären Wohnbereichen und auch zu ambulanten Bereichen, beziehungsweise zur offenen Arbeit bekommen. Man versuchte diese so zu erreichen, dass möglichst viele Bereiche der Behindertenhilfe abgedeckt wurden, ebenso im Migrationsbereich. Also Migrationsberatungsdienste, stationäre Einrichtungen, Flüchtlingsberatung, auch Unterkünfte usw., möglichst breit angelegt. Mit den Migrantinnen und Migranten ist es immer mehr nach dem Zufallsprinzip. Wie Sie sich vorstellen können ist die Bereitschaft zu reden nicht so stark ausgeprägt gewesen; aus verschiedenen Gründen, das hing von Vertrauenspersonen ab. Vertrauenspersonen, die den Weg angebahnt haben, oft Migrantinnen und Migranten, die an verschiedenen Initiativen aktiv waren. Entweder Selbstinitiativen der Migrantinnenorganisationen oder die Maßnahmen besucht haben. Die in den Einrichtungen waren oder bei Maßnahmen zur Weiterbildung besondere Hilfsdienste beantragt haben, oder auch in Flüchtlingsunterkünften. Das hing immer natürlich von dieser Vermittlung ab. Ohne Vertrauenspersonen gerade in so einem Bereich erreichst du das Klientel nicht.



Moderation

Uschi Sorg,

Stelle für Interkulturelle Arbeit

Frage: ... dass die Auswahl jetzt eher ein Zufallsprinzip war bei den Migranten und Migrantinnen. Jetzt würde mich die Prozentzahl der Migrantinnen interessieren, die sie befragt haben. Und der Expertinnen.

Prof. Dr. Anderson: Ja, soweit ich das jetzt in Erinnerung habe, das liegt jetzt einige Zeit zurück, also: bei den Expertinnen war das, dass es 60% Frauen waren, die in diversen Bereichen gearbeitet haben 40% Männer. Von den 11 Migrantinnen und Migranten waren, glaube ich, 3 Frauen und 8 Männer.

Frage: Also jetzt noch mal zum Genderaspekt, mir fehlt jetzt noch mal der Bezug auf die Frauen. Ich denke da gibt es einfach Unterschiede, also Frauen mit Migrationshintergrund und Behinderung haben da andere Voraussetzungen als Männer mit Migration und Behinderung. Sie haben im Genderaspekt vor allem genannt, dass die Frauen, die dann in der Familie besonders belastet sind, weil sie wahrscheinlich in der pflegenden Rolle sind. Aber so genau war mir das noch nicht klar. Könnten sie darauf noch mal eingehen?

Prof. Dr. Anderson: Es gibt zwei Aspekte, zum einen die Gesprächspartnerinnen mit Migrationshintergrund und Behinderung haben darauf hingewiesen - ich kann mich an zwei Gesprächspartnerinnen erinnern, die also speziell gesagt haben: Ich in meiner Situation empfinde es, dass ich besonders schwer im Umgang mit der Mehrheitsgesellschaft Zu-

gang bekomme, dass also oft das Gefühl herrscht, es ist für mich besonders schwer, überhaupt meine Rolle zu finden und auch entsprechende Unterstützung zu bekommen, auch Zugang zu Diensten zu bekommen. Ich habe den Männern gegenüber Benachteiligung empfunden. Also aus der eigenen ethnischen Gemeinschaft oder auch generell in der Aufnahmegesellschaft. Das sind oft sehr starke despektive Empfindungen. In Bezug auf die besondere Rolle als Pflegende in den Familien ist betont worden, also mehr aus der Expertenperspektive, dass, wenn eine Familie stark traditionell geprägt ist und Schuldgefühle erzeugt werden in Bezug auf die Behinderung oder Krankheit eines Angehörigen, dann entsteht viel stärker das Bild: Die Frau ist dafür zuständig. Die Frau hat dieses Kind auf die Welt gebracht und muss dafür sorgen, dass dieses Kind dann durchgebracht wird. Das ist dann mit einer starken Isolation und mit Schuldgefühlen gekoppelt. Ich gebe zu, ich habe diesen Aspekt vorsichtig behandelt und es nicht sehr genau ausgeführt - aus einem bestimmten Grund: Weil ich die Gefahr sehe, wenn ich diese Vorstellung, dieses traditionelle Rollenverständnis - auch noch verstärkt durch besondere Belastungen oder Schuldgefühle - wenn ich diesen Aspekt zu stark betone, dann kann eine stereotype Vorstellung von bestimmten Migrantenfamilien unterstrichen werden; sozusagen patriarchale Verhältnisse, die sich besonders stark negativ auswirken auf Frauen. Das gibt es - aber ich betone sehr stark, dass es sehr unterschiedliche Verhältnisse, unterschiedliche Familien-

modelle gibt, in denen es dann ausgeglichener ist. Aber kulturelle Faktoren, die dieses verstärken, die diesen Druck verstärken, auch mit Schuldgefühlen und besonderen Belastungen und der besonderen Rolle der Frau aufgrund von irrationalen Zuschreibungen, das ist einfach so, dass dies eine Rolle spielt. Und das ist dann auch mit besonderen Belastungen gemeint. Und dieses kann sich in die ethnische Gemeinschaft übertragen, wenn im Bekanntenkreis dieses negative Bild, dieses negative rationale Bild von Behinderung als Strafe noch verstärkt.

Frage: Ich bin im Hörbehindertenbereich tätig und habe diesbezüglich auch eine Frage. Gibt es Untersuchungen, die sie getätigt haben, oder vielleicht von anderen Experten, bezüglich Migration beziehungsweise Migranten mit Hörbehinderung, was da Schwierigkeiten sind oder wie da die spezifischen Anforderungen sind? Vielleicht wissen Sie diesbezüglich etwas?

Prof. Dr. Anderson: Ich glaube, ich muss Sie leider enttäuschen. Nach meinen bisherigen Recherchen weiß ich sehr wenig darüber. Als Schwerpunkt habe ich bis jetzt nichts mitbekommen und ich muss zugeben, es war bis jetzt nicht mein Schwerpunkt. Und dies ist definitiv eine Lücke.

Statement: Ich kann natürlich auch nichts dazu sagen, was es dazu für Zahlen gibt. Aber ich habe ein relativ aktuelles Beispiel für einen hörgeschädigten Flüchtling. Er kam aus einer Familie im Irak ohne Gebärdensprache, auch keine irakische Gebärdensprache, nur mit den eigenen selbstentwickelten Gebärden innerhalb der Familie. Und die Behörden hier haben natürlich keine Möglichkeit gehabt, mit ihm in irgendeiner Form zu kommunizieren. Auch nicht schriftlich. Die Behörden haben aber bei der Durchführung des Asylverfahrens darauf bestanden. Also musste der Bruder aus der Familie dolmetschen, die persönliche Familien-Gebärdensprache auf arabisch und dann übersetzte ein Dolmetscher vom Arabischen ins Deutsche, damit die Behörden ihr Asylverfahren durchführen konnten. Soviel zu diesem Thema, wie man damit umgeht.

Statement: Ich arbeite an einer Schule für geistig behinderte Kinder als Schulsozialarbeit, und wir haben 35 Nationen in unserer Schule, das heißt ich bin praktisch an der Basis. Ich arbeite mit vielen Beratungsstellen zusammen, Migration und Behinderung, und stelle fest, dass eben die Arbeit mit diesem Klientel viel aufsuchende und begleitende Arbeit ist. Aber die meisten Beratungsstellen können keine aufsuchende Arbeit leisten, einfach aufgrund von Personalmangel, und das ist ein großes Manko finde ich. Denn wenn man diese Arbeit gut machen soll, muss das Personal mehr Zeit haben, aufsuchende Arbeit, zeitintensive Arbeit zu machen.



Prof. Dr. Anderson: Ich kann ihnen nur zustimmen.

Statement: Ich hätte noch eine Anregung zu dem Punkt Empfehlungen. Ich möchte nämlich, dass der Punkt Seniorenbeirat da mit aufgenommen wird. Der Seniorenbeirat hat in den 25 Stadtteilen in München je einen Seniorenbeirat, und so und so viele Delegierte pro 1500 über 60-jährige. Es wäre sinnvoll, wenn die vor Ort, sozusagen in den Stadtteilen, wo sie ja dann nah dran sind, an den sowohl älteren Senioren als auch den Familien und auch an den vor Ort vorhandenen Sozialdiensten, Altenservicezentrum usw., wenn die da angesprochen werden und auch mit einbezogen würden als weitere Vernetzungsecke. Das andere bezieht sich auf das, was gerade meine Vorrednerin gesagt hat: Sie haben als besonders wichtig die Vertrauenspersonen genannt. Und ich weiß eben auch, dass die Expertinnen sozusagen dieses nicht leisten können. Wie läuft da die Akquise oder wie kann man da eine Überlegung machen, wie man da mehr Vertrauenspersonen auch ansprechen könnte, Leute, die mit Behörden gearbeitet haben, die in Rente sind. Also da ist dann die Kombination wieder mit dem Seniorenbeirat usw. Also ich möchte anregen, dass man da noch Überlegungen anstellen muss.

Uschi Sorg: Schön, dass wir mit Christel Dill auch ein Mitglied vom Seniorenbeirat auf der Tagung haben.

Prof. Dr. Anderson: Vielen Dank erstens für die Anregung, dass das Thema von den Seniorenbeiräten auch aufgenommen wird. Das ist eine ganz andere Vernetzung auf lokaler Ebene, denke ich, und das hätte hier eine sehr gute Verbreitungswirkung. Das zu machen wäre zu begrüßen. Die zweite Frage zur Vertrauenspersonen erachte ich für sehr zentral. Ich finde immer, dass man in Bezug auf Vertrauenspersonen mit Multiplikationarbeit innerhalb der ethnischen Gemeinschaften oft unkonventionelle Wege gehen muss. Das heißt also, nicht nur die Vertretungen im Ausländerbeirat oder in gewählten Gremien, so wichtig sie auch sind, sondern auch die Selbstorganisationen selbst: Inwiefern können die Vertretungen der Selbsthilfeorganisationen, selbst die religiösen Vereine, Kulturvereine, politischen Vereine, angesprochen werden. Und dadurch, dass man dort Informationen liefert über die verschiedenen Anforderungen, Problemstellungen, Aufklärungsnotwendigkeiten: Inwiefern können innerhalb dieser Organisationen dann gegebenenfalls Menschen dafür gewonnen werden, die als ehrenamtliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren arbeiten.

Es gibt oft, so mein Eindruck, gerade bei älteren Migrantinnen, die aus verschiedenen Gründen früh verrentet sind, ein großes ehrenamtliches Potenzial, das nicht erreicht wird. Man sieht, dass es dieses Potenzial gibt, durch die Kolleginnen und Kollegen, die auf die Beratung von älteren Migrantinnen spezialisiert sind, was sie für enorme Erleichterungen erbringen, indem sie Menschen aktivieren und mobilisieren. Diejenigen die aktiv werden sollen, sind sehr wohl da, erreicht man sie aber? Und inwiefern kann man unkonventionellere Wege gehen, um sie zu erreichen? Erstens durch Vertrauenspersonen, die bestimmte Funktionen haben, die in Vereinen selbst aktiv sind. Und zweitens durch die Gremien und Treffpunkte, die sie haben. Dass man dort das dann thematisiert, dass man durch den Kontaktaufbau zeigt, dass es um die Vermittlung von lebenspraktischen Informationen in Bezug auf Älterwerden, in Bezug auf Unterstützung für Menschen mit Behinderung, in Bezug auf Treffpunkte, Aufenthaltsfragen, Hilfe bei der Antragsstellung, Aufklärung über Institutionen und Strukturen geht. All diese möglichst lebenspraktischen Aspekte muss man zum Thema machen und weitervermitteln, dann wird der Sinn unter Umständen erkannt.

Frage: Meine Frage richtet sich an Sie beide. Wenn ich mir diesen interkulturellen Trainingsbereich anschau, verknüpft mit dem Thema Gesundheit, habe ich manchmal den Eindruck, dass der Staat auch kulturalisiert oder eben eher diese traditionellen medizinischen

Ansätze weitervermittelt werden. Eben das Stichwort: böser Blick oder Redewendungen in anderen Sprachen. Also das sind so bekannte Konzepte, und ich hätte gerne noch weitere Empfehlungen oder Tipps, was es darüber hinaus gibt oder was gerade für diesen interkulturellen Trainingsbereich verknüpft im Gesundheitsbereich wichtig wäre.

Statement: Das ist mehr eine Idee, also ich bin von den Fachstellen zu häuslichen Versorgung, die ja in München in jeder Sozialregion existieren, und wir haben die Erfahrung gemacht, dass es günstig ist, wenn in den Pflegekassen und auch in den Krankenkassen Verbündete gefunden werden für dieses Thema. Weil wir immer wieder erleben, dass es auch so ist, dass schon Menschen mit deutschem Erfahrungshintergrund größte Probleme haben, an ihre zustehenden Hilfsmittel und sonstigen Versorgungsschichten zu kommen. Und ich glaube, das wäre ein guter Anknüpfungspunkt.

Prof. Dr. Anderson: Ich habe durch die Studie über ältere Migranten mitbekommen, wie wichtig das ist, die Pflegekassen und Krankenkassen einzubeziehen. Das sind richtige Schaltstellen. Ich würde eher sagen, machtpolitisch, naturpolitisch gedacht: Wenn man sie überhaupt packen kann, dass sie sich für dieses Thema offen zeigen: SCHÖN



Prof. Dr. Merz-Atalik: Vorher war die Frage nach dem interkulturellem Training, wobei ich auch noch eine andere Antwort gebe auf das, was eben dargestellt wurde. Mir ist wieder bewusst geworden, dass es auch hier natürlich erst mal wichtig ist, dass man Probleme analysiert. Und diese Probleme sind ja sehr augenscheinlich in vielen Feldern geworden. Aber was jetzt eigentlich erfolgen müsste aus dieser inklusionsorientierten Perspektive, wäre die Frage nach den grundlegenden Strukturen, die in solchen Problemen einfach erkennbar werden.

Dazu ein Beispiel: Wir haben ja gesprochen über tradierte Konzepte im Umgang mit Krankheit und Behinderung. Oder mit dieser Schuldfrage: Ich arbeite viel mit deutschen Familien, weil ich eben Sonderpädagogin bin, und muss sagen, diese Schuldfrage spielt in unserer Gesellschaft genau die gleiche Rolle. Sie wird nur nicht so impliziert wie in anderen Kulturen oder Familien, und wir müssen uns die Frage stellen: Was muss man verändern in der Reaktion auf die Tatsache, dass ein Kind mit einer Behinderung geboren wird in unserer Gesellschaft, damit diese Schuldfrage nicht mehr dominiert in der Wahrnehmung der Eltern? Oder diese Frage nach den patriarchalen Strukturen. Wenn meine Studentinnen und Studenten Interviews machen und Eltern suchen, die über die Erfahrung mit ihren Kindern berichten, dann sind das in der Regel zu 90% Frauen.

Auch das ist in deutschen Familie nicht anders, oder in mitteleuropäischen Familien, als in diesen sogenannten tradierten Konzepten. Ich habe im vergangenen Semester eine Studie mit Studierenden gemacht über die Darstellung von Kultur in den Medien, und sie haben gleich gesagt, ja, das Mädchen mit Kopftuch. Daran hat eine Gruppe gearbeitet, eine andere Gruppe hat an dem Thema Ehrenmord gearbeitet. Und die haben Kriminalitätsstatistiken herausgearbeitet und haben festgestellt, dass in allen Gesellschaften, auch in unserer Gesellschaft, Männer Frauen nach einer Trennung töten. Bei uns wird es aber abgespeichert unter Schockreaktion, Amoklauf, Familiendrama. Da gibt es einfach andere Werte. Bei uns ist es einfach so, dass der Mann mit diesem Verlust nicht klar kommt und oftmals die ganze Familie tötet. Wir haben in Baden-Württemberg genau in dieser Zeit im Wintersemester einige Fälle gehabt, die die Studierenden herausgearbeitet haben. Und in den türkischen oder albanischen oder muslimischen Familien sind es eher die Geschwister, die Brüder, die Väter, aber das sind die gleichen Strukturen, und wir müssen uns überlegen, was sind das für Strukturen, die dem unterliegen, damit man eben generalisiert Antworten findet auf diese Fragen.

Zum interkulturellen Training kann ich nur sagen, meine Studentinnen und Studenten, die kommen immer zu mir und wollen unbedingt einen Auslandsaufenthalt in Amerika machen, und wenn sie später irgendwo arbeiten oder ein Masterstudium anfangen, dann zählt es, dass sie mal in Amerika gewesen sind oder in Australien. Und ich sage dann immer: aber sie arbeiten als angehende Sonderpädagogin oder in der frühkindlichen Bildung als Erzieherin. Warum gehen Sie nicht in ein Land, aus dem so und soviel der Kinder kommen, mit denen sie später arbeiten.

Da muss sich auch an der Hochschule etwas verändern. Wir müssen den Studierenden die Rückmeldung geben, dass das Kompetenzen sind, die unsere Gesellschaft heute braucht, unabhängig von Englisch. Ich will jetzt nicht sagen, Englisch ist nicht wichtig. Aber hier merkt man einfach diese Wertschätzung, das wird immer so generalisiert, solche Aussagen, das ist immer ganz wichtig, dass man das ein bisschen differenziert betrachtet. Und interkulturelle Erfahrungen können wir im Alltag machen, in jeder Situation. Sich dafür Zeit nehmen, in den Situationen Dinge zu hinterfragen und auch der Versuchung zu widerstehen. In der Schule habe ich es dann ganz oft, dass Lehrer sagen, ich verstehe das nicht, ich komme da nicht zu einer Kommunikation. Und wenn dann ein bisschen Assistenz da ist, dann funktioniert das auch.

Denn diese interkulturellen Kompetenzen sind auch wieder eine Gefahr, dass man in der Schule und den Behinderteneinrichtungen oder dem Gesundheitsamt sagt: nur jemand, der diese Kompetenzen erworben hat, ist in der Lage, die Kommunikation zu führen. Das wäre ganz schlimm, wenn das so wäre. Deswegen ist es ganz wichtig bei den interkulturellen Kompetenzen, dass man sie im Alltag erwerben sollte, reflektieren sollte, und immer auf seine eigene Weise.

Statement: Ich wollte nur noch was zu der Professorin dazu sagen. Diese Tragiken, die genannt worden sind, diese Ehrenmorde oder Familiendramen, egal in welcher Gesellschaft solche Sachen geschehen, das hat mit dem eigentlich nichts zu tun. Das ist einfach Not, allgemein, egal wo das passiert ist, und diese Menschen die solche Sachen machen, suchen einen Ausweg.

Statement: Also ich kann auch noch betonen, all die Zeit, als ich berufstätig war und mir immer wieder diese interkulturellen Trainings angeschaut habe, wünschten sich Kolleginnen sehr oft ein Rezept. Das Rezept würde ich nicht unterstützen. Die Kollegin muss die Arbeit machen. Wenn sie die Arbeit machen, werden sie die interkulturelle Kompetenz finden.

Die Workshops

Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe – Öffnung der Migrantendienste für Menschen mit Behinderung

Workshop 1: Inklusion versus Integration: Was bedeutet dies im Beratungskontext für Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung

Leitung: **Thomas Bannasch**,
Sozialreferat,
Hilfen im Alter und
bei Behinderung
Uwe Sonntag,
Beratungsdienste der
AWO München gGmbH,
Migration und interkultu-
relle Arbeit

Workshop 2: Was benötigen die spezifischen Dienste, um auf die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung in der Beratung eingehen zu können.

Leitung: **Helmuth Lehner**,
Migrationsdienste für
nachholende Integration
und Flüchtlinge,
BRK-Kreisverband
München
Oswald Utz,
Ehrenamtlicher Be-
hindertenbeauftragter
der LH München

Selbsthilfeinitiativen im Bereich Migration und Behinderung

Seit vielen Jahren organisieren sich Migrationsgruppen und Menschen mit Behinderungen in

Selbsthilfeinitiativen unterschiedlichen Zuschnittes, von der kleinen Selbsthilfegruppe bis zum großen Interessenverband! Im Workshop wurde diskutiert, was diese Initiativen leisten, welche Rahmenbedingungen sie benötigen und wie sie mit dem System der professionellen Sozial- und Gesundheitsdienste sinnvoll zusammenarbeiten können.

Leitung: **Erich Eisenstecken**,
Ressortleitung Soziale
Selbsthilfe im Selbst-
hilfzentrum München
Gülseren Demirel,
Sozialreferat,
Hilfen im Alter und bei
Behinderung

Flüchtlinge mit Behinderung

Flüchtlingen mit einer Behinderung, chronischen Erkrankung oder psychischen Erkrankung werden Rechte noch nicht zuerkannt, was Einschränkungen auf vielen behinderungsspezifischen Ebenen bedeutet. Welche Einschränkungen das sind und Möglichkeiten zu erarbeiten, welche Lösungsansätze von städtischer oder anderer Seite hierzu unternommen werden könnten, war Ansatz dieses Workshops.

Leitung: **Ricarda Wank**,
Projekt ComIn/Handicap
International
Jürgen Keil,
Caritas Sozialdienst für
Flüchtlinge, Gemein-
schaftsunterkunft Karl-
Schmidt-Straße



Psychische Behinderung und Migration

Anhand eines anonymisierten Falles wurden Erfahrungen am Umgang mit psychischer Behinderung und Migration aufgezeigt. Kulturelle Unterschiede, Zugangswege und Erwartungen an Hilfe wurden beleuchtet und reflektiert und die Angebote der psychiatrischen Versorgung kurz vorgestellt.

Leitung: **Birgit Gorgas**,
Referat für Gesundheit und Umwelt,
Kordinatorin für Psychiatrie und Suchthilfe der LH München
Wiltrud Wystrychowski,
Psychologischer Dienst für Ausländer des Caritasverbandes

Die Vielschichtigkeit der Thematik zeigte sich an den Themenbereichen, die in den Workshops und in der anschließenden Reflexion der Tagung mit den Workshopleitungen andiskutiert und aufgegriffen wurden:

Einfacher, barrierefreier Zugang

- Hilfen und der Zugang zu Hilfen sollte einfach und barrierefrei sein
- Einfache Sprache bei allen Veröffentlichungen (auch für den juristischen Bereich)
- Barrierefreie und mehrsprachige Formulare
- Barrierefreie Website der Landeshauptstadt München
- bessere Navigationsstruktur und Übersichtlichkeit der Website, damit Hilfsdienste und Beratungen besser gefunden werden

Zielgruppenspezifische Unterstützung

- Gerade für diese Personengruppe bedarf es aufsuchender Beratungsformen
- Ebenso ist die Unterstützung in der jeweiligen Muttersprache häufig notwendig

Vereinfachung von Verwaltung und Zuständigkeiten

- Die sehr komplexen Verwaltungsschritte und -abläufe sollten vereinfacht werden
- Versäulte Bearbeitung, komplizierte Zuständigkeiten und Streitigkeiten über Finanzierungszuständigkeiten zwischen den einzelnen Kostenträgern sollten aufgehoben werden. Notwendig sind klar und übersichtlich geregelte Zuständigkeiten des Hilfebedarfs, der Hilfsangebote und deren Finanzierung

Informationsbedarf bei Fachkräften und bei Betroffenen

- Information über Sozialsysteme
- Information über Selbsthilfe
- Information (-broschüre) über Behinderung und Asyl
- Information/Aufklärung über Nicht-sichtbare-chronische Erkrankungen
 - Eltern verheimlichen oft Behinderungen
 - Es besteht hoher Informationsbedarf bei Sonderpädagoginnen und -pädagogen





Dolmetschen

- Ein Zugriff auf den Pool an SprachmittlerInnen / DolmetscherInnen / GebärdendolmetscherInnen ist auch für die Einrichtungen, die vom Sozialreferat bezuschusst werden, notwendig

Seniorinnen und Senioren

- Behinderungen im Alter

Gehörlosigkeit/Schwerhörigkeit

- Analphabetismus bei gehörlosen Migrantinnen und Migranten
- Videos mit Gebärdensprache

Wohnraum

- In München fehlt nach wie vor finanzierbarer behindertengerechter Wohnraum

Geeignete Lobbystrukturen

- Servicestelle/Ombudstelle Inklusion auch zum Thema Flüchtlinge/Behinderung

Weitere Ansprechpartner

- Öffnung der Wirtschaft
- Leistungen von Krankenkassen o.ä. dürfen nicht weiter eingeschränkt werden

In den Workshops wurde eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt. Die folgende Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und wurde auch (noch) nicht auf ihre Realisierbarkeit hin überprüft.

- Eintägige Fortbildung für Träger und Mitarbeitende aus der Migrationsarbeit
- Basiswissen zu Behinderungen

- Information über Leistungen und Hilfearten
- Barrierefreiheit der Migrations-einrichtungen
- Interkulturelle Schulungen für die Träger und Mitarbeitenden der Behindertenhilfe
- Interkulturelle Ausrichtung der Sozialpsychiatrischen Dienste (SPDI)
- Bekanntmachung der Internetseite der Stelle für interkulturelle Arbeit www.muenchen.de/interkult mit ihrer breiten Information über Angebote im Bereich Migration und Interkulturelle Arbeit in der Behindertenarbeit
- Website mit einer Übersicht aller Dienste, Angebote und Hilfsmöglichkeiten
- Gespräch mit der Leitung des Amts für Wohnen und Migration
 - barrierefreie Notunterkünfte
 - Schaffung von mehr barrierefreiem Wohnraum
- Schulungen für Sprach- und Kulturdolmetscherinnen und -dolmetschern zu wichtigen Themen aus der Behindertenhilfe
- Raumbörse über barrierefreie Räume im Stadtgebiet
- Gemeinsame Tagung/Austausch der Beiräte (Ausländer-, Behinderten-, Seniorenbeirat)
- Einbeziehung des überörtlichen Sozialhilfeträgers

Wie geht es weiter?

Inklusiv – integrativ – gegendert - was sind wir denn jetzt alles?

Vier Gedanken zum Thema

- Ob Inklusion, Interkulturelle Integration oder Gender Mainstreaming, alle strategischen Ansätze zielen auf eine Vision ab. Sie sind auf eine Perspektive gerichtet und es handelt sich jeweils um einen Prozess. Wir sprechen nicht davon, dass wir jetzt erstens, dann zweitens tun und dann sind wir inklusiv oder integrativ.
- Allen Querschnittsthemen gemein, also der Kleinste gemeinsame Nenner, der uns alle verbindet, ist das Ziel der Teilhabe aller an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Das verbindet alle.
- Gelungene Inklusion und Integration ist nur möglich, wenn die Betroffenen im Sinne von Partizipation und Empowerment eingebunden wurden. Diese Perspektive fehlte auf dem heutigen Fachtag und muss nachgeholt werden.
- Ein provokativer Satz: „Umformierungsrituale machen nicht immer Sinn.“ Natürlich macht es Sinn, dass wir uns über die Inhalte austauschen und zu einem guten gemeinsamen Konsens kommen. Nur ritualisiert auszuhandeln, ob wir jetzt den Begriff Inklusion oder Integration verwenden, das wäre zu wenig. Wichtiger ist, was wir jeweils darunter verstehen und wie wir dies umsetzen wollen.

Ein Blick auf die Bundesebene

Die Vernetzung der Migrations- und Behindertenarbeit war Anfang November 2011 erstmalig Inhalt eines bundesweiten Fachtages der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und der Fachverbände der Einrichtungen für Menschen mit Behinderung in Berlin.

- Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erstellt regelmäßig einen Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderung. Im nächsten Bericht soll die statistische Erfassung von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund in Angriff genommen werden.
- Die Wohlfahrtsverbände haben sich zusammengeschlossen und eine gemeinsame Erklärung zur Interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund formuliert. Als Arbeitspapier ist diese Erklärung jetzt fertiggestellt und geht ab sofort zur Abstimmung in die Verbände. Hier besteht eine gute Möglichkeit, sich ein zu klinken, mit zu diskutieren und mit zu gestalten.



Ulrike Klug,
Sozialreferat, Hilfen im Alter
und bei Behinderung

- Problematisch ist die Ausrichtung unseres Fördersystems auf kommunaler, Landes- und Bundesebene. Es muss jeweils nachgewiesen werden, wer welche Angebote benötigt. Die Grundlage ist immer der Blick auf ein Defizit. Diese Defizit-orientierung widerspricht dem Inklusionsgedanken.

Unter www.bagfw.de finden Sie die Dokumentation dieser Veranstaltung.

Wie geht es nach dem Fachtag in München weiter?

Alle Workshopleitungen haben von interessanten und spannenden Diskussionen berichtet. Es waren natürlich Diskussionen aus den Säulen heraus: Wie sieht die Behindertenarbeit, wie sieht die Migrationsarbeit das? Es ist ein Anfang, den wir heute geschaffen haben, der aber weitergehen muss.

In dieser Dokumentation sind die Ergebnisse der fünf Workshops zusammengefasst dargestellt. Bereits eingearbeitet wurde die Nachbesprechung der Workshopleitungen, die Ende November 2011 stattgefunden hat.

Das Sozialreferat hat Anfang 2011 für die Abteilung Hilfen im Alter und bei Behinderung eine Planstelle zur Interkulturellen Öffnung eingerichtet. Frau Demirel und Frau Klug teilen sich diese Stelle. Sie werden gemeinsam mit den Workshopleitungen überprüfen, mit welchem Auftrag und unter welchen Konditionen ein Facharbeitskreis eingerichtet werden kann. Neben dem Ausbau der Netzwerke zwischen der Behinderten- und Migrationsarbeit wird die Einbeziehung des Senioren-, Behinderten- und Ausländerbeirates und die interkulturelle Schulung von Behinderteneinrichtungen sowie die Information über behinderungsspezifisches Wissen in Migrationseinrichtungen weiter bearbeitet werden.

Im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention berücksichtigen die Arbeitsgruppen die Querschnittsthemen in ihren Maßnahmeplänen, die derzeit in Bearbeitung sind, entsprechend. In der Umsetzungs- und Controllingphase des Aktionsplans werden Herr Bannasch und seine Kolleginnen überprüfen, ob die Maßnahmen so ausgestaltet sind, dass sie von allen Zielgruppen, auch von Frauen und Männern und Menschen mit Migrationshintergrund genutzt werden können.

Wir bedanken uns bei allen, die diesen Fachtag mitgestaltet haben und bei allen, die ihn durch ihre Beiträge so erfolgreich gemacht haben.

Programm Fachtagung

Moderation Uschi Sorg, Stelle für Interkulturelle Arbeit

8.30 Anmeldung und Begrüßungskaffee

9.00 Begrüßung Ulrike Klug,
Sozialreferat, Hilfen im Alter und bei Behinderung

anschließend

Grußwort Stadtrat Siegfried Benker in Vertretung
des Oberbürgermeisters

9.15 Interkulturelle Öffnung Gülseren Demirel,
Sozialreferat, Hilfen im Alter und bei Behinderung

Inklusion Thomas Bannasch,
Sozialreferat, Hilfen im Alter und bei Behinderung

Gender Mainstreaming Cornelia Lohmeier,
Frauengleichstellungsstelle der Landeshauptstadt München

**9.45 Interkulturelle Kommunikation, Umgang mit
und Irritation durch Vielfalt als Schritte auf dem
Weg in eine inklusive(re) Gesellschaft**
Prof. Dr. Kerstin Merz-Atalik,
Pädagogische Hochschule, Ludwigsburg

10.30 Pause

**11.15 Ergebnisse der Studie „Wohn- und Versorgungs-
strukturen von Menschen mit Behinderung“**
Prof. Dr. Philip Anderson,
Hochschule für angewandte Wissenschaften, Regensburg

12.30 Mittagspause

13.30 Workshops

15.45 Wie geht es weiter? Gülseren Demirel, Ulrike Klug

16.00 Ende

Der Fachtag „Vernetzung der Behinderten und Migrationsarbeit in München“ war eine gemeinsame Veranstaltung des „Amtes für Soziale Sicherung, Hilfen im Alter und bei Behinderung“ und der „Stelle für Interkulturelle Arbeit“ in Kooperation mit der „Gleichstellungsstelle für Frauen“ und dem „Behindertenbeirat der Landeshauptstadt München“.