

JAHRESBERICHT 2011

# **Interkulturelle Orientierung und Öffnung**

**des Diakonischen Werkes im Evangelischen Kirchenkreis Wied**



## **Impressum**

### **Herausgeber**

Diakonisches Werk im  
Evangelischen Kirchenkreis Wied  
Rheinstraße 69  
56564 Neuwied  
Telefon 0 26 31/39 22-0  
[www.diakonie-neuwied.de](http://www.diakonie-neuwied.de)

### **Fotos**

Seite 2: Foto Gegenlicht, Neuwied  
Alle folgenden Fotos: Fotolia.com  
Titel: a4stockphotos | Seite 7: 47media |  
Seite 11: Otto Durst | Seite 13: a4stock-  
photos | Seite 17: Renate W. | Seite 18:  
Franz Pfluegl | Seite 21: Bastos | Seite 27:  
william87 | Rückseite: Christian Jung

### **Gestaltung und Grafiken**

agentur media schneider  
Eckhard Schneider, Sessenhausen

# INHALT

Vorwort	4
<b>1. Auf dem Weg zur interkulturellen Ausrichtung</b>	6
1.1. Das Diakonische Werk im Evangelischen Kirchenkreis Wied	6
<b>2. Einleitung des Prozesses – Sensibilisierungs- und Qualifizierungsphase</b>	7
2.1. Zertifikatskurs: »Basisqualifikation Interkulturelle Kompetenz für soziale Berufe«	7
<b>3. Entwicklungsschritte</b>	10
3.1. IST-Analyse	10
3.1.1. Bevölkerungsstatistik – Vielfalt im Kreis Neuwied	10
3.1.2. Anteil der ratsuchenden Migranten/Migrantinnen	10
3.1.3. Anteil der beratenen Migranten/Migrantinnen im Vergleich zur Gesamtzahl der Ratsuchenden	12
3.1.4. Migranten/Migrantinnen in der Beratung nach den am stärksten vertretenen Herkunftsländern im Vergleich zum Landkreis Neuwied	14
3.1.5. Interkulturelle Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen	15
<b>4. Durchführung eines Praxisprojekts am Beispiel des Stadtteilstes Raiffeisenring</b>	16
4.1. Situationsanalyse und Problematik	17
4.2. Ziele	17
4.3. Projektvorbereitung	17
4.4. Konkrete Vorbereitung des Stadtteilstes am 18.9.2011	18
4.5. Auswertung, Analyse und Schlussfolgerungen	19
<b>5. Schwerpunkte und Strategien für die künftige Arbeit des     Diakonischen Werkes im Evangelischen Kirchenkreis Wied</b>	20
5.1. Schlussfolgerungen im Blick auf die interkulturelle Öffnung im Diakonischen Werk	20
5.2. Stärken des Diakonischen Werkes in der Beratung von Migranten/Migrantinnen	20
5.3. Schwächen des Diakonischen Werkes in der Beratung von Migranten/Migrantinnen	21
5.4. Konsequenzen für die Arbeit	22
5.5. Schaubild Interkulturelle Öffnung	23
Anhang:	
1 Liste der Mitarbeitenden, die durch ihre Teilnahme an der Fortbildung ein Zertifikat erworben haben	24
2 Liste der Migrantenselbstorganisationen	24
3 Dienste, die mit Migranten/Migrantinnen arbeiten	25
4 Materialien zum Stadtteilstes	26

# Vorwort

*»Wer nicht interkulturell arbeitet, ist heute nicht professionell.«<sup>1</sup>*

---

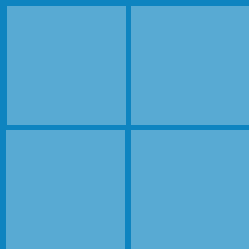
<sup>1</sup> Dr. Hubertus Schröer, München

**I**nterkulturelle Öffnung ist für Organisationen eine Querschnittsaufgabe und eine Forderung an Behörden, Wohlfahrtsverbände und Einrichtungen aller Art. Wer nicht interkulturell arbeitet, ist heute nicht professionell.

Die Entwicklung eines Integrationskonzeptes der Stadt Neuwied hat für mich den Anstoß gegeben, die interkulturelle Öffnung im Diakonischen Werk im Evangelischen Kirchenkreis einzuleiten.

Seit Jahrzehnten ist die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten für das Diakonische Werk selbstverständlich. Bislang geschah dies vorwiegend in der Flüchtlingsberatung und in Migrationsprojekten, wie z. B. dem Projekt Raiffeisenring. Migranten und Migrantinnen gehörten auch zu den Ratsuchenden in der Suchtberatung, in der Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung und in der Schuldner- und Insolvenzberatung. Interkulturelle Öffnung bedeutet aber mehr. Es bedeutet eine Ausrichtung auf eine gesellschaftliche Entwicklung, die dadurch geprägt ist, dass Menschen mit Migrationshintergrund oder Migrationserfahrung eine wachsende Gruppe in Deutschland sind und für sie die Regelangebote der Einrichtungen geöffnet werden müssen.

Eine Umsetzung der interkulturellen Öffnung sollte in Form einer Sensibilisierung bzw. einer qualifizierten Fortbildung aller Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes



eingeleitet werden. Damit nicht nur eine einzelne Person aus der Einrichtung an einer externen Fortbildung zu dem Thema teilnimmt und ihr Wissen anschließend ins Team vermittelt, wurde eine Inhouse-Fortbildung geplant und eine Phase der Verständigung und Vergewisserung innerhalb der Einrichtung initiiert. Der Prozess wurde von unserem Spitzenverband, der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe mitgestaltet und begleitet. Der Spitzenverband hat ein besonderes Interesse daran, die interkulturellen Öffnungsschritte bei Mitgliedern vor Ort zu erproben bzw. umzusetzen und Erkenntnisse zu gewinnen, die für den innerverbandlichen Transfer von Bedeutung sind.

Die Sensibilisierungs- und Qualifizierungsphase startete im Januar 2011 mit der »Basisqualifikation Interkulturelle Kompetenz für soziale Berufe«, ein von der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum und der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe entwickeltes und erprobtes Fortbildungskonzept. An der kompakten Qualifizierung haben alle Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes inklusive Verwaltung, Ehrenamtlichen und Leitung teilgenommen.

Im Sommer 2011 folgte die Verständigungs- und Vergewisserungsphase über die Ist-Situation sowie über die bevorstehenden Herausforderungen des Diakonischen Werkes im Evangelischen Kirchenkreis Wied. Im Anschluss daran wurden Schwerpunkte und Strategien für

die künftige Arbeit unserer Einrichtung definiert.

Die Ergebnisse und Erkenntnisse dieses Prozesses, sowie die Konsequenzen für die Arbeit im Diakonischen Werk sind in diesem – etwas anderen – Jahresbericht dargestellt.

Den Mitarbeitenden möchte ich danken, dass Sie sich zusätzlich zu ihrer Arbeit diesem Prozess und der Verschriftlichung ihrer Arbeitsergebnisse unterzogen haben. Der Dank gilt auch allen Professoren und Referenten, die an der Qualifizierung mitgewirkt haben. Ebenfalls danke ich Frau Ioanna Zacharaki, Referentin für Integration und Interkulturalität beim Spitzenverband, und Herrn Prof. Roderich Kulbach von der Ev. Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum für die intensive Begleitung.

Den Leserinnen und Lesern des Berichtes wünsche ich eine interessante Lektüre, weil ich überzeugt bin, dass interkulturelle Öffnung ein wichtiges Thema unserer Arbeit und auch unserer Gesellschaft ist.

Pfarrerin Renate Schänig  
Geschäftsführerin des Diakonischen Werkes

# 1. Auf dem Weg zur interkulturellen Ausrichtung

## 1.1. Das Diakonische Werk im Evangelischen Kirchenkreis Wied

Das Diakonische Werk im Evangelischen Kirchenkreis Wied ist Träger von Beratungsstellen für Menschen in verschiedenen Lebenslagen. Es werden alle, ohne Ansehen der Herkunft und Religion, beraten.

Das Diakonische Werk ist eine Einrichtung der evangelischen Kirche und einem christlichen Menschenbild verpflichtet.

Im Diakonischen Werk sind außer der Leitung 17 Mitarbeitende beschäftigt: 3 PsychologInnen, 8 SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen, 2 Bankkauffrauen, 4 Verwaltungsmitarbeitende und eine FSJlerin. In Projekten beschäftigt das Diakonische Werk Bürgerarbeiter und Bürgerarbeiterinnen.

Das Diakonische Werk unterhält folgende, anerkannte Beratungsstellen:

- ▶ Erziehungsberatung, Ehe- und Lebensberatung,
- ▶ Suchtberatung,
- ▶ Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung,
- ▶ Migrationsberatung für Flüchtlinge und Zuwanderer sowie
- ▶ Schuldner- und Insolvenzberatung.

Zum Selbstverständnis der Arbeit des Diakonischen Werkes gehört es, eine Vernetzung der unterschiedlichen Arbeitsbereiche durch enge Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden im Interesse der Ratsuchenden zu ermöglichen.

Die Geschäftsführung hat sich im Jahr 2011 gemeinsam mit allen Mitarbeitenden des Hauses im Diakonischen Werk im Evangelischen Kirchenkreis Wied verständigt, die Arbeit so auszurichten, dass das Diakonische Werk von der Öffentlichkeit als Institution mit interkulturellen Kompetenzen wahrgenommen wird.

# 2. Einleitung des Prozesses

## 2. 1. Zertifikatskurs »Basisqualifikation Interkulturelle Kompetenz für soziale Berufe«<sup>2</sup>

Der Zertifikatskurs »Basisqualifikation Interkulturelle Kompetenz für soziale Berufe« ist ein Kooperationsprojekt, welches sich auf langjährige Erfahrungen der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe (RWL) in Bochum mit dem Thema Interkulturalität sowie auf Erfahrungen und Erkenntnisse aus bisherigen Fortbildungslehrgängen des Referates Migration und Flucht der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe stützt. Er zielt somit einerseits auf die Bündelung der verbandsinternen Ressourcen und Erfahrungen, auf der anderen Seite auf den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis: Erkenntnisse aus der Wissenschaft sowie Erkenntnisse und Bedarfe aus der Praxis fließen ein. Es handelt sich um ein Fortbildungskonzept, das auf Basiskenntnisse und Fähigkeiten interkultureller Kompetenz, verstanden als Fachrichtung, Querschnittsaufgabe und Schlüsselqualifikation zielt.

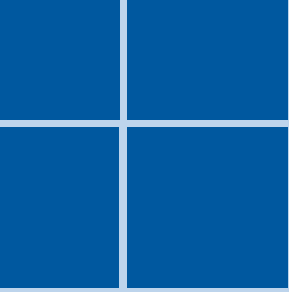
Der Zertifikatskurs wurde vor Ort durchgeführt und an die örtlichen lokalen Bedarfe des Diakonischen Werkes angepasst.

In fünf Bausteinen zu den folgenden Themen setzte sich die Geschäftsführung einschließlich aller Mitarbeitenden mit der Thematik der Interkulturalität auseinander und erwarb Basiswissen zu interkultureller Kompetenz:

- ▶ Baustein I  
Interkulturelle Sensibilisierung
- ▶ Baustein II  
Werteorientierungen, Religiosität und Normenkonflikte
- ▶ Baustein III  
Migration und Integration in Politik und Recht
- ▶ Baustein IV  
Kommunikation und konstruktive Konfliktlösung im interkulturellen Feld
- ▶ Baustein V  
Organisationsentwicklung und Verankerung interkultureller Arbeit in den örtlichen Strukturen des Diakonischen Werkes Neuwied



<sup>2</sup> Ioanna Zacharaki, Thomas Eppenstein, Michael Krummacher, Interkulturelle Kompetenz vermitteln, vertiefen, umsetzen, Schwalbach 2009, Konzept der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe



## Baustein I

### Interkulturelle Sensibilisierung

#### LERNZIELE

Grundmotive, Anforderungen und Maßstäbe für eine »Interkulturelle Kompetenz« in Strukturen und Handlungsfeldern sozialer Arbeit sollen vermittelt und problemorientiert erörtert werden. »Interkulturelle Sensibilisierung« wird dabei als Haltung für einen fort-dauernden Selbstbildungsprozess einerseits, als Indikator für eine zeitgemäße soziale Arbeit andererseits angestrebt.

#### INHALTE

- ▶ Interkulturelle Kompetenz als Bildungsaufgabe
- ▶ Interkulturelle Kompetenz im System sozialer Hilfen
- ▶ Problemsichten, Phasen, Konzepte, Kontroversen
- ▶ Zentrale Begriffe: Kultur, Differenz, Fremdheit.
- ▶ Ziele und normative Ansprüche
- ▶ Praktiken und Wege zu einer interkulturellen Sensibilität
- ▶ Integration und Interkulturalität

## Baustein II

### Werteorientierungen, Religiosität und Normenkonflikte

#### LERNZIELE

In diesem Baustein sollen die Teilnehmenden die historischen, kulturellen und sozialen Entstehungszusammenhänge unterschiedlicher Wertesysteme kennen lernen und sich mit den daraus möglicherweise resultierenden Normenkonflikten auseinandersetzen.

#### INHALTE

- ▶ Entstehung von Werten und Normen im Kontext von Religion, Staat und Gesellschaft
- ▶ Bedeutung der Religion für die Entwicklung von Normen und Werten
- ▶ Vielfalt von Werten und Normen in modernen Gesellschaften
- ▶ Bedeutung von Werten und Normen für die gesellschaftliche Integration und/oder den sozialen Ausschluss gesellschaftlicher Gruppen
- ▶ Bedeutung von Werten und Normen für das alltägliche Zusammenleben
- ▶ Umgang mit Werte- und Normen-Konflikten

Die fünf Bausteine zum  
Zertifikatskurs  
»Basisqualifikation  
Interkulturelle  
Kompetenz für  
soziale Berufe«

### Baustein III

## Migration und Integration in Politik und Recht

### LERNZIELE

Im Rahmen des Bausteines sollen Prinzipien und Grundzüge des Ausländerrechtes und der nationalstaatlichen Ausländerpolitik vermittelt sowie Herausforderungen an eine aktive Integrationspolitik im Einwanderungsland Deutschland erörtert werden.

### INHALTE

- ▶ Recht: Sondergesetze und -regelungen für Nicht-Deutsche: AufenthaltsgG, AsylVfG (Asylverfassungsgesetz) und AsylbLG (Asylbewerberleistungsgesetz), StAG (Staatsangehörigkeitsgesetz), Internationales Privatrecht, Sonderregelungen des Sozialleistungsrechts
- ▶ Rechtstechnik des AufenthG (Aufenthaltsgesetz): Aufenthaltstitel, »Verfestigung des Aufenthaltes« und seine Bedeutung für Arbeitserlaubnis, Familiennachzug und Schutz vor Ausweisung; Integrationszwänge.
- ▶ Politik: Migrations- und Integrationspolitik im Einwanderungsland Deutschland
- ▶ Aktuelle und künftige Entwicklungstrends der Zuwanderung
- ▶ Was heißt Integration und Integrationspolitik?
- ▶ Prinzipien, Etappen und Akteure der Migrationspolitik in Deutschland
- ▶ Inhalte, Formen Strukturen der Integrationspolitik nach dem neuen ZuwG (Zuwanderungsgesetz)

### Baustein IV

## Kommunikation und konstruktive Konfliktlösung im interkulturellen Feld

### LERNZIELE

Gelingendes Verstehen und Verständigung sind zentrale Ziele einer interkulturell kompetenten sozialen Arbeit. Vorurteile und Konflikte erscheinen als »Stolpersteine« auf dem Weg dorthin. Dieser Baustein will dazu beitragen, Kommunikationsbarrieren in interkulturellen Spannungsfeldern durchschauen und nach Möglichkeit überwinden zu lernen. Funktionen und Wirkungen vorurteilsvollen Verhaltens sollen erkannt und Möglichkeiten ihrer Bearbeitung erprobt werden. Methoden zur konstruktiven Konfliktlösung werden einführend und beispielhaft vorgestellt.

### INHALTE

- ▶ Kommunikationsansätze
- ▶ Anhaltspunkte aus der Kulturvergleichenden Forschung
- ▶ Kommunikationsunfälle als Lernanlässe
- ▶ Vorurteilsforschung, Vorurteilsbearbeitung
- ▶ Konfliktbeispiele, Konfliktdefinitionen
- ▶ Mediationsverfahren in sozialen Konflikten

### Baustein V

## Organisationsentwicklung und Verankerung interkultureller Arbeit in den örtlichen Strukturen des Diakonischen Werkes Neuwied

### LERNZIELE

Ziel der Arbeit in diesem Baustein ist es, das aus den vorherigen Bausteinen gewonnene Wissen sowie den Kompetenzzuwachs für die eigene Organisation nutzbar zu machen und in diese zu transferieren. Dabei werden Ansätze und Instrumente von Organisationsveränderungen vorgestellt und eine individuelle Transferstrategie entwickelt.

### INHALTE

- ▶ Ansatz und Hintergrund von Organisationsveränderungen
- ▶ Interkulturelle Stärken- und Schwächenanalyse
- ▶ Klärung der eigenen Rolle in der Organisation/ Einrichtung bei einer interkulturellen Veränderung der Einrichtung
- ▶ Strategieentwicklung und Festlegung des Themas für das Praxisprojekt
- ▶ Auswertung der Projektphase I.

## Verständigungs- und Vergewisserungsphase über die Ist-Situation sowie über die bevorstehenden Herausforderungen

# 3. Entwicklungsschritte

Nach der Sensibilisierungs- und Qualifizierungsphase folgte die Phase der Reflexion und Vergewisserung. Der Einstieg in diese Phase verlangte die Einleitung eines mit der Leitung abgestimmten internen Diskussionsprozesses. Die Durchführung einer Bestandsaufnahme bzw. Ist-Analyse der bisher geleisteten Arbeit, sowie eine Vergewisserung über die vorhandenen Stärken und Schwächen und die Erfassung der aktuellen Bedarfe war eine wichtige Grundlage für die weitere interkulturelle Arbeit. Dabei wurde die Chance genutzt, sich über das eigene Profil und den eigenen Standpunkt angesichts der Herausforderungen zu vergewissern und über nötige zukünftige Öffnungsschritte abzustimmen.

In diesem Prozess haben sich alle Beschäftigten der Einrichtung in Arbeitsgruppen aufgeteilt, um die Ist-Analyse durchzuführen, ein konkretes Praxisprojekt unter Beteiligung vieler Akteure im Sozialraum durchzuführen und sich anschließend gemeinsam über Konsequenzen für die zukünftige Arbeit abzustimmen und konkrete Ziele zu formulieren.

### 3.1. IST - Analyse

#### 3.1.1. Bevölkerungsstatistik – Vielfalt im Kreis Neuwied

181.492 Einwohner leben nach Information des Statistischen Landesamtes (Stand 31.12.2009) im Kreis Neuwied. 6,8% der Bevölkerung sind Ausländer. Die größte Gruppe stammt aus der Türkei, gefolgt von Italien, Polen, ehemaliges Serbien und Montenegro, Russische Föderation, Kosovo, Bosnien und Herzegowina und Vietnam. Die große kreisangehörige Stadt Neuwied hat eine besondere Situation. 45% der Ausländer des Kreises leben in Neuwied. Von 65.224 Einwohnern sind 5.594 Personen Ausländer. 20% der in der Stadt Neuwied lebenden Bevölkerung, sowie 40% der Kinder und Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund<sup>3</sup>.

#### 3.1.2. Anteil der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund

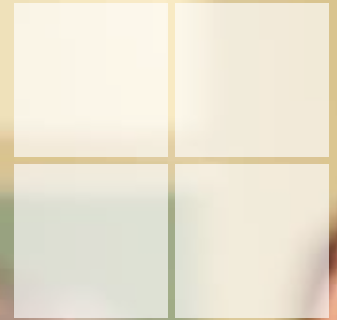
Die Erhebung wurde für alle Arbeitsbereiche für den Referenzzeitraum 01.01.2011 bis 30.06.2011 erstellt.

Migranten/Migrantinnen sind laut Definition Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen, die selbst oder deren Eltern bzw. ein Elternteil eine Zuzugsbiographie haben.

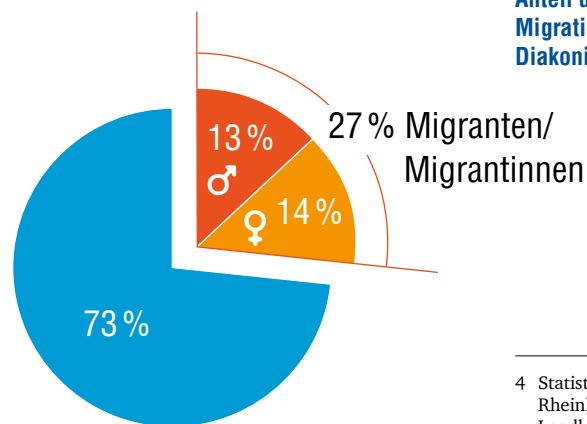
Das Ergebnis für das Diakonische Werk stellt sich wie folgt dar:

Der Anteil der Migranten und Migrantinnen an der Gesamtzahl der Ratsuchenden betrug 26,9% (286 von 1063). Davon waren 139 männlich (49%) und 147 weiblich (51%).

<sup>3</sup> Daten der Stadt Neuwied,  
November 2010



6,8% der Einwohner im Kreis Neuwied sind nach Information des Statistischen Landesamtes Ausländer (Stand 31.12.2010). Davon leben allein in der kreisangehörigen Stadt Neuwied 20%<sup>4</sup>. Ein Vergleich mit den Zahlen der Ratsuchenden im Diakonischen Werk ist nicht möglich, da davon auszugehen ist, dass in den Daten des Statistischen Landesamtes die Zielgruppe anders definiert wurde. »Ausländer« sind Menschen, die einen »ausländischen Pass« besitzen. In der vorliegenden Erhebung werden aber »Migranten/Migrantinnen« unabhängig von der Staatsangehörigkeit erfasst. Die Zuzugsbiografie steht hier im Vordergrund.



**Diagramm:**  
Anteil der Ratsuchenden mit  
Migrationshintergrund im  
Diakonischen Werk

<sup>4</sup> Statistisches Landesamt  
Rheinland-Pfalz: Regionale Daten  
Landkreis/Stadt Neuwied,  
(Stand: 31.12.2010).

### 3.1.3. Anteil der beratenen Migranten/Migrantinnen im Vergleich zur Gesamtzahl der Ratsuchenden

Die insgesamt 286 Ratsuchenden mit Migrationshintergrund verteilten sich auf die Beratungsangebote des Diakonischen Werkes wie folgt:

In der Schwangerenberatung sind über die Hälfte der Klientinnen (68 von 112) Migrantinnen. Hierbei handelt es sich überwiegend um die Frauen, die ihre Schwangerschaft austragen und die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung bei geringem Einkommen in Anspruch nehmen.

In der Schwangerschaftskonfliktberatung ist der Anteil deutlich geringer (17 von 90, also etwa  $\frac{1}{5}$ ). Hier ist zu überprüfen, warum der Anteil der Konflikte von Migrantinnen in der Beratung gering ausfällt.

In der Suchtberatung sind die Migranten/Migrantinnen mit über 42 % überdurchschnittlich häufig vertreten (79 von 187).

Davon sind 74 Personen männlich. In der Suchtberatung ist zu überprüfen, welche Erfahrungen mit dem Thema Sucht und Migration in Bezug auf Frauen vorliegen, um auch mehr Frauen zu erreichen.

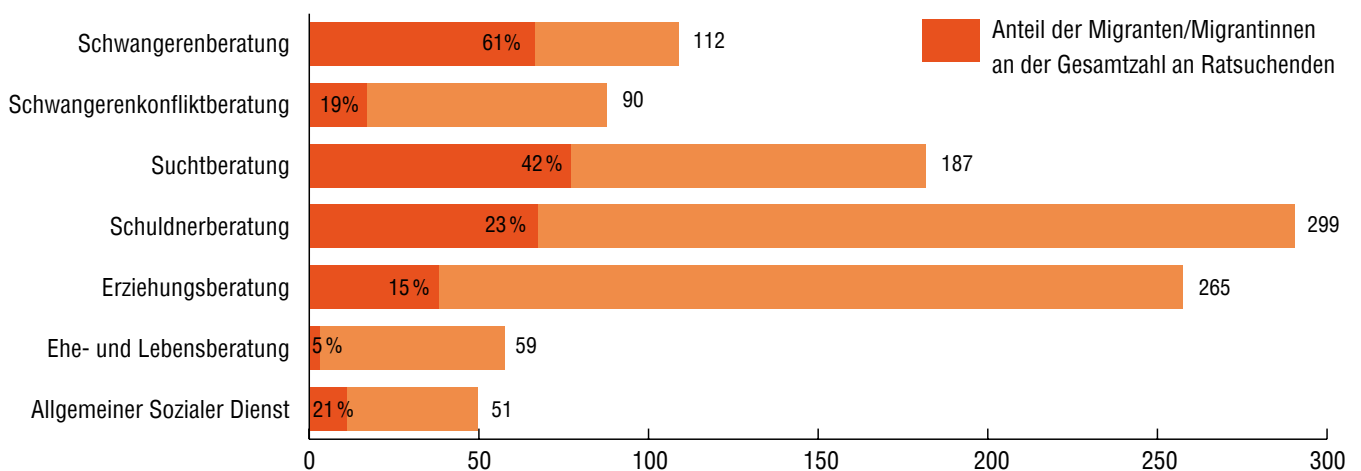
In der Schuldner- und Insolvenzberatung beträgt der Anteil der Migranten/Migrantinnen 23 % (69 von 299). Im Bereich der Erziehungsberatung liegt der Anteil der ratsuchenden Migranten/Migrantinnen bei 14,7 % (39 von 265).

Auffallend gering ist der Anteil in der Ehe- und Lebensberatung 5 % (3 von 59).

Im Bereich der Erziehungs-, Ehe- und Lebensberatung ist nach Gründen zu suchen, warum dieses Angebot nicht entsprechend des Gesamtanteils von Migranten/Migrantinnen genutzt wird.

Die Altersstruktur der Migranten/Migrantinnen in der Beratung stellt sich wie

**Diagramm:**  
Anteil der im Diakonischen Werk beratenen Migranten/Migrantinnen im Vergleich zur Gesamtzahl der Ratsuchenden

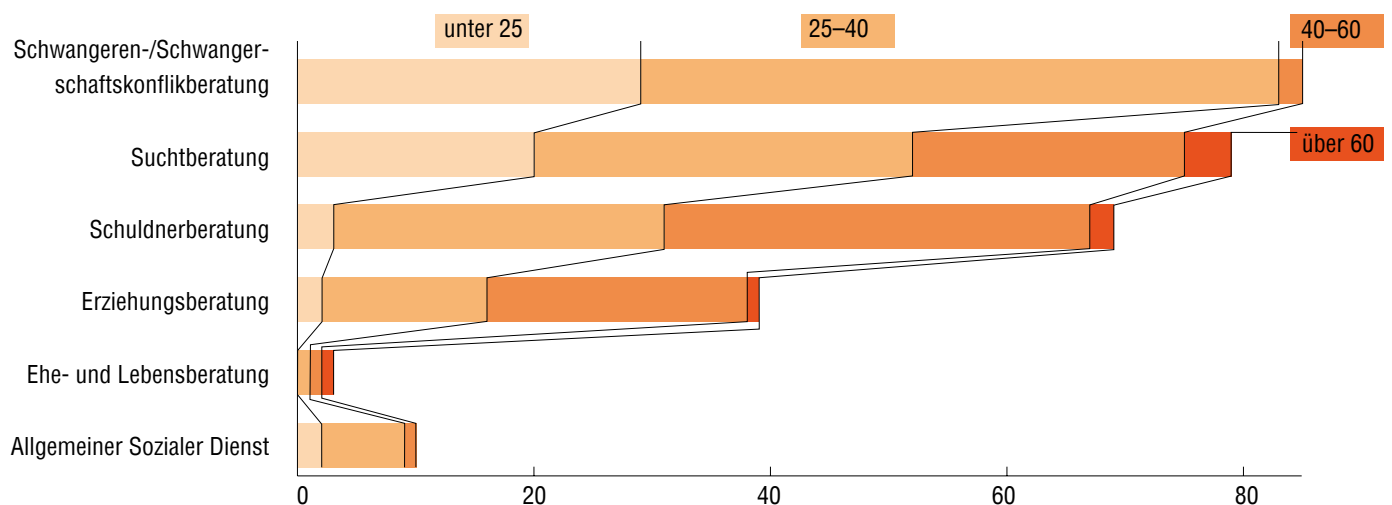


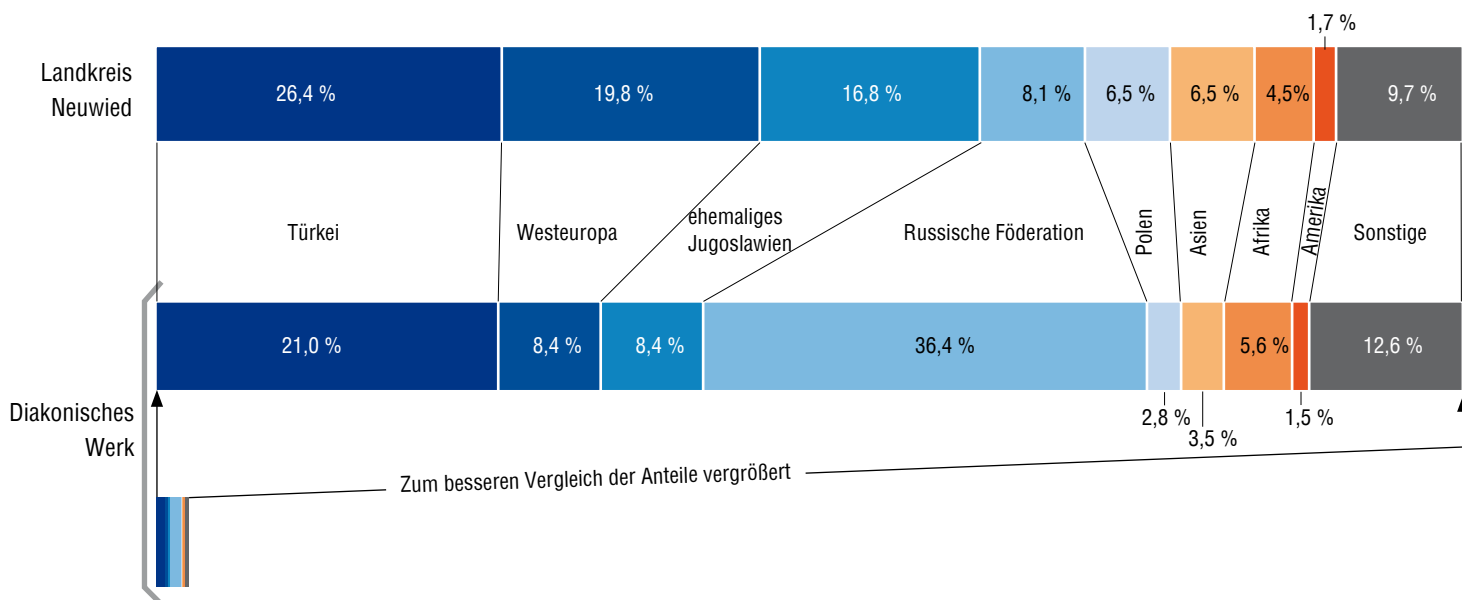


folgt dar: 36,4% der Ratsuchenden sind im Alter zwischen 25 und 40 Jahren. Hier spiegelt sich wider, dass die Zeit der Familienphase eine Vielzahl von Problemlagen beinhalten kann. Auffallend ist aber, dass in der Ehe-, Erziehungs- und Lebensberatung eher wenig Kontakt zu diesem Beratungsangebot gesucht wird. Die zweitgrößte Gruppe bilden mit 21,3% die 40 bis 60-Jährigen. In dieser Altersgruppe gibt es keinen Kontakt von Migranten/Migrantinnen zum Allgemeinen Sozialen Dienst und wenig zur Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Familienplanung in diesem Lebensabschnitt weitgehend abgeschlossen ist. Die Gruppe der unter 25-jährigen Ratsuchenden, mit 12,6%, ist vorwiegend in der

Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung vertreten. Erfahrungsgemäß werden Problemlagen in der Schuldnerberatung sowie in der Erziehungs-, Ehe- und Lebensberatung erst in späteren Lebensjahren deutlich und entsprechende Beratungsangebote deshalb erst später nachgefragt. Die Zahl der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Beratung entspricht nicht den Anteilen in der Bevölkerung. Es ist nicht davon auszugehen, dass es in dieser Gruppe weniger Probleme oder weniger Beratungsbedarf gibt. Die Gruppe der über 60-Jährigen ist gering in allen Beratungsbereichen vertreten. Eine genauere Analyse zu diesem Ergebnis wäre für die Zukunft, mit dem Hintergrund der demographischen Entwicklung, sicherlich interessant.

**Diagramm:**  
Altersstruktur der Migranten/  
Migrantinnen in der Beratung des  
Diakonischen Werkes





**Diagramm:**  
**Vergleich: Anteile der im Landkreis Neuwied lebenden Migranten/Migrantinnen verglichen mit den Anteilen an Migranten/Migrantinnen in der Beratung des Diakonischen Werkes im Evangelischen Kirchenkreis Wied.**

### 3.1.4. Migranten/Migrantinnen in der Beratung nach den am stärksten vertretenen Herkunftsländern im Vergleich zum Landkreis Neuwied<sup>5</sup>

Im Landkreis Neuwied stellen die türkischen Einwohner/Einwohnerinnen die deutlich stärkste Gruppe mit 3.218 Menschen (26,4%) dar. Mit einer Einwohnerstärke von 2.407 (19,8%) folgt die Gruppe der Westeuropäer. Die drittstärkste Gruppe besteht aus Menschen, die aus dem ehemaligen Jugoslawien stammen (2.053 = 16,8%). Laut Statistik leben im Landkreis Neuwied 981 (8,1%) Menschen aus der russischen Föderation. Die Anzahl der Menschen aus Afrika und Asien spielt in der Statistik nur eine untergeordnete Rolle.

In der Beratung im Diakonischen Werk sind die Migranten/Migrantinnen aus der russischen Föderation mit 104 Menschen (36,4%) am stärksten vertreten. 60 Menschen mit türkischem Migrationshintergrund (21,0%) nahmen die Beratung in Anspruch. Die drittstärkste Gruppe mit 24 (8,4%) stellten die Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien dar. Aus Westeuropa kamen 22 (8,4%) Ratsuchende. Der hohe Anteil an Beratungen von Menschen mit sonstiger Herkunft zeigt deutlich die noch lückenhafte Datenerhebung des Diakonischen Werkes.

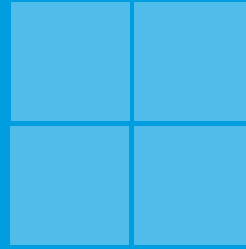
Ein gravierender Unterschied zwischen den Daten des Landkreises und denen des Diakonischen Werkes in Bezug auf den Migrationshintergrund zeigt sich bei den Anteilen der Mitbürger und Mitbürgerinnen aus der russischen Föderation. Dies resultiert mit größter Wahrscheinlichkeit aus der unterschiedlichen Definition von Ausländern/Ausländerinnen (Pass) und Migranten/Migrantinnen (Zuzugsbiografie).

Eine geringere Differenz ergibt sich bei den Zahlen der türkischen Mitbewohner und Mitbewohnerinnen. Türkische Ratsuchende behalten öfter ihre Staatsangehörigkeit und sind damit sowohl in der Landesstatistik als auch in der internen Erhebung des Diakonischen Werkes gleichermaßen erfasst.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Gruppe der Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien (Landkreis: 11,0%, Diakonisches Werk: 8,4%).

Der Anteil der Menschen aus Afrika und Asien, die beraten werden, ist nur klein. Neben den oben genannten Hauptzuzugsländern kommen Ratsuchende aus Vietnam, Bangladesch, Pakistan, Irak, Iran, Kongo, Angola, Tunesien, Algerien, Brasilien, Paraguay und den USA.

<sup>5</sup> Quelle: Ausländerzentralregister des Bundesverwaltungsamtes



### 3.1.5. Interkulturelle Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen

Die Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisation (im Folgenden kurz MSOs genannt) soll zukünftig verstärkt werden. Um dies zu erreichen, bemüht sich die Diakonie um Kontakte zu Einzelpersonen aus den MSOs mit dem Ziel, kontinuierliche Kontakte aufzubauen.

Im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung soll in der Zusammenarbeit mit den MSOs für alle Akteure eine regelmäßige Kontaktpflege gestaltet werden.

Niederschwellige Zugänge zum Diakonischen Werk sollen durch vertrauensbildende Vorinformationen bzw. gemeinsame Aktivitäten erreicht werden.

Mit interkultureller Kompetenz und Erfahrung möchten die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes erreichen, dass die Regelangebote auch von Migranten/Migrantinnen in verstärktem Maße wahrgenommen werden. Diese Fähigkeiten und Kompetenzen sollen den verschiedenen MSOs bekannt sein.

Die Zusammenarbeit mit den MSOs stärkt das Verständnis der Mitarbeitenden für alle Kulturen, schult die Kompetenz und erhöht die Motivation zur Zusammenarbeit

Das zentrale Netzwerk in Neuwied für die Zusammenarbeit ist der Arbeitskreis

Integration der Lokalen Agenda 21. Hier beteiligt sich das Diakonische Werk durch Berichte aus der Arbeit und Mitwirken bei gemeinsamen Veranstaltungen.

Ein besonderes Gewicht wird vom Diakonischen Werk auch auf den interreligiösen Dialog gelegt.

Durch Regelungen der Evangelischen Kirche ist es für die Diakonie schwer, mit Organisationen zu kooperieren, die sich dem Dialog der Kirchen innerhalb der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) verschließen. Auch der Dialog mit Organisationen, welche die Grundrechte des Menschen infrage stellen oder verfassungsrechtlich infrage gestellt werden, ist erschwert.

Aufgrund der Analyse der statistischen Daten des Landkreises Neuwied wurde deutlich, dass die meisten Migranten/Migrantinnen in Neuwied aus der Türkei stammen. Menschen aus Ländern der Russischen Föderation kommend, stellen die zweitgrößte Gruppe von Ratsuchenden unserer Beratungsstatistik, die aus dem Ausland nach Neuwied ziehen. Von daher ist es ein Ziel des Diakonischen Werkes, zunächst mit entsprechenden MSOs dieser beiden Herkunftsländer den Kontakt auszubauen.

## 4. Durchführung eines Praxisprojektes

Neben der Bestandsaufnahme diente die Durchführung eines konkreten Praxisprojektes und dessen Reflexion dazu, den Blick für Aspekte der Interkulturalität zu schärfen, die bei einem konkreten Umsetzen ausschlaggebend und zu berücksichtigen sind.

### 4.1. Situationsanalyse und Problematik

Die Stadt Neuwied ist eine mittelständige Stadt mit ca. 68.000 Einwohnern. Die Struktur der Stadt hat ihren Ursprung in der Zusammenlegung mehrerer Einzelkommunen in den siebziger Jahren. Der Raiffeisenring liegt in nordöstlicher Stadtrandlage von Neuwied und wurde im Rahmen der Stadterweiterung in den sechziger Jahren von der Gemeindlichen Siedlungsgesellschaft mbh (GSG) errichtet. Der Raiffeisenring wurde als Bundesbauprojekt für Kosten sparenden Wohnungsbau entwickelt. Die Besonderheit des Raiffeisenrings ist, dass die Wohnblocks innen liegen und ringförmig von Einfamilienhäusern umschlossen werden. In der Mitte befindet sich ein kleines Einkaufszentrum mit rückläufigem Konsumangebot. Der demographische Wandel hat im Laufe der Jahrzehnte das »Gesicht« dieses Stadtteiles verändert. Heute leben in diesem Stadtteil insgesamt 3.555 Menschen.

Davon sind nach aktuellen Daten der Stadt Neuwied ca. 40% Menschen mit Migrationshintergrund, davon sind 23,8% Doppelstaatler, 15,4% Ausländer.

Seit 2008 leistet das Diakonische Werk mit Unterstützung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (Projektförderung) aufsuchende Jugend- und Familienarbeit.

Dabei werden die fachlichen Ressourcen örtlicher Netzwerkpartner mit einbezogen. Nötig geworden war diese besondere Art der Sozialarbeit durch eine Gruppe von überwiegend männlichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, die durch ihr sozial desintegriertes Verhalten auffielen. In Absprache mit allen im Raiffeisenring tätigen Akteuren wurde mit Hilfe eines »Runden Tisches« ein Förderprogramm entwickelt und dessen Umsetzung aktiv durch Kooperationen begleitet. Jugendgerechte Angebote wie Jugendraum, Ferienaktionen und Mädchen- und Jungengruppen wurden dazu genutzt soziale Kompetenzen aufzubauen und Zukunftsperspektiven gemeinsam mit den Jugendlichen zu entwickeln. Zielsetzung war es auch, Kontakt zu den Eltern der Jugendlichen aufzunehmen. Im Projektverlauf wurde deutlich, dass es Hinderungsgründe bei den Familien gibt, vorhandene Unterstützungsstrukturen anzunehmen. Über die Gründe dafür liegen nur unzureichende Untersuchungen vor. Ableitungen aus der gängigen Literatur und Erfahrungen vor Ort lassen vermuten, dass neben sprachlichen Barrieren, auftretende Probleme in familiären Netzwerken gelöst und nicht nach außen getragen werden.



## 4.2. Ziele

Die Förderung der aufsuchenden Sozialarbeit endete Ende September 2011. In der Arbeitsgruppe »Projekt – Interkulturelle Kompetenz« entstand die Idee, ein Abschlussfest mit allen Akteuren des Stadtteiles auszurichten, mit dem Ziel, den Bewohnern und Bewohnerinnen des Raiffeisenringes eine niederschwellige Kontakt- und Kennenlernmöglichkeit zu bieten.

## 4.3. Projektvorbereitung

Unter Zuhilfenahme der »W-Fragen« wurde folgende Projektstruktur erarbeitet.

Die Antworten auf die im Kasten genannten Fragen ergaben unterschiedliche Strukturplanungen. So wurden in einem Vorbereitungstreffen

mit den Kooperationspartnern der im Ortsteil verankerten Jugendsozialarbeit des Diakonischen Werkes Rahmenbedingungen, Ideen, Vorschläge und Formen der Mitwirkung abgesprochen.

Ein interner Arbeitskreis von Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes wurde gegründet, um Organisation und Logistik des Festes zu erarbeiten. Eine Auftragsverteilung in Zuständigkeitsbereiche für Catering, Spiele, Aktionen und Bühnenprogramm erfolgte. Ein Zeitplan für die Öffentlichkeitsarbeit wurde festgelegt und ein Ablaufplan für das Fest zusammengestellt.

**Abbildung:**  
Antworten auf die »W-Fragen« ergeben Strukturplanung

<b>Wozu?</b>	Kennen lernen und Kontaktaufnahme der Bewohner- und Bewohnerinnen des Raiffeisenringes untereinander.
<b>Was?</b>	Unterschiedliche Angebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
<b>Wann?</b>	Sonntag, den 18.09.2011 von 11.00 bis 18.00 Uhr
<b>Wer?</b>	Alle Akteure, die im Raiffeisenring ein Angebot vorhalten und/oder an der aufsuchenden Sozialarbeit mitgewirkt haben.
<b>Wieviel?</b>	Alle Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, Ehrenamtliche und Mitarbeitende der anderen Akteure.



#### 4.4. Konkrete Vorbereitung des Stadteilstes am 18.9.2011

##### **Vorlaufphase**

Flyer und Plakate mussten gestaltet und verteilt werden. Zwei große Banner wiesen an strategisch günstigen Punkten auf das Fest hin. Im Vorfeld wurden Absprachen mit Hausmeister, Schulsozialarbeit der Raiffeischule, Polizei, Ordnungsamt, Anwohnern und Anwohnerinnen, ehrenamtlichen Helfern und Helferinnen, Pfarrern der Gemeinde, Gemeindlicher Siedlungsgesellschaft sowie allen aktiven Teilnehmern und Teilnehmerinnen getroffen. Die Veranstaltung musste bei der GEMA und beim Ordnungsamt angemeldet werden. Die Bestellung von Getränken und Suppen, Würstchen und Brötchen musste ebenso erledigt werden wie der Einkauf von Geschirr, Tischdecken und Servietten. Um einen reibungslosen Ablauf

zu gewährleisten wurde ein Einsatzplan für Helfer und Helferinnen erstellt.

##### **Ablauf**

Der genaue Ablaufplan berücksichtigte die Belange aller Beteiligten und bot ein ausgewogenes Programm (siehe Anhang).

##### **Besonderheiten**

Neben dem Bühnenprogramm gab es ein breites Spektrum an Spielangeboten, die während des ganzen Festes beliebig genutzt werden konnten. Ein besonderer Akzent wurde auf die Zubereitung und das Anbieten der Speisen gelegt. Die Zubereitung und das Anbieten der Speisen orientierte sich an muslimischen Vorgaben.

## 4.5. Auswertung, Analyse und Schlussfolgerungen

Ab den Mittagsstunden besuchten zahlreiche Bewohner/Bewohnerinnen des Raiffeisenringes das Fest. Die Jugendlichen aus dem Gruppentreff der Jugendsozialarbeit kamen zum Fest und hatten häufig jüngere Geschwister dabei.

Die verschiedenen Angebote und Veranstaltungen fanden insgesamt ein gutes Echo. Mahlzeiten, Kaffee/Tee und Kuchen waren durchgängig ein Anziehungspunkt. Die Aktivitätsangebote in der Turnhalle (Spielekiste, Hüpfburg, Judo-Übungen) wurden sowohl von Kindern als auch von Jugendlichen intensiv genutzt.

Insgesamt konnte das Stadtteilstfest im Wesentlichen wie in der Planung vorgesehen durchgeführt werden.

Die Menschen kamen bei Spielen oder Einnehmen der Mahlzeiten miteinander in Kontakt, wobei die Kontaktaufnahme der Kinder untereinander problemlos und offen war. Die Erwachsenen waren etwas verhaltener und nutzten oft die spielenden Kinder als Kontaktmittler.

Die gute Kooperation mit vielen Verbänden, Gruppen und Personen ermöglichte ein Fest mit einer Vielzahl von attraktiven Angeboten.

Als Abschluss einer gelungenen aufsuchenden Sozialarbeit hat das Fest einen guten Zweck erfüllt. Die Bewohnerinnen und Bewohner hatten Gelegenheit sich einander näher zu kommen. Dauerhafte Bekanntschaften wurden nicht geschlos-

sen, waren aber auch nicht zu erwarten. Die Resonanz bei den Eltern der Jugendlichen die den Jugendtreff besuchen, hätte größer sein können. Zum einen dürfte das damit zusammenhängen, dass mit der Öffentlichkeitsarbeit diese Gruppe nicht erreicht wurde, zum anderen müssen wir annehmen, dass die Inhalte und Angebote des Festes nicht im gewünschten Maß Interesse oder Neugier geweckt haben.

Für vergleichbare Veranstaltungen in der Zukunft lassen sich daraus folgende Schlussfolgerungen und Empfehlungen ableiten:

Die Einbeziehung der Zielgruppen bzw. der Quartiersbewohner und bewohnerinnen muss in allen Phasen der Vorbereitung und Durchführung aktiv betrieben werden. Alle Bekanntmachungen und Einladungen müssen mehrsprachig vorhanden sein. Hilfreich ist es auch, Migrantengruppen konkret zu praktischen Beteiligungen zu gewinnen, wie z. B. für besonderes Essen, Aktivitätsangebote, Vorführungen. Für die konkrete Umsetzung sind die Empfehlungen von Zacharaki et. al. (2009)<sup>6</sup> hilfreich: Bei den Migranten/Migrantinnen sollten in einem ersten Schritt Schlüsselpersonen identifiziert werden, die als Brückenpersonen die Informationen in familiäre Netzwerke und Migrantengemeinschaften hineinbringen und Potentiale sowie Ressourcen mobilisieren könnten.

<sup>6</sup> Zacharaki I., Eppenstein T., Krummacher M. (Hrsg.): Praxishandbuch Interkulturelle Kompetenzen vermitteln, vertiefen, umsetzen. Wochenschauverlag 2009.

## 5. Schwerpunkte und Strategien

### 5.1. Schlussfolgerungen im Blick auf die Interkulturelle Öffnung im Diakonischen Werk

Die interkulturelle Öffnung ist von der Leitungsebene des Diakonischen Werkes gewollt. Die eigene Organisation wird als lernende Institution begriffen.

Kirche und Diakonie gehen davon aus, dass Vielfalt gottgewollt ist. Vielfalt zu leben und sie im Blick auf die ganze Gesellschaft gerecht zu gestalten, daran wirkt die Diakonie mit. Deshalb muss sich das Diakonische Werk im Evangelischen Kirchenkreis Wied interkulturell orientieren und öffnen. Darunter verstehen wir eine Haltung aller Mitarbeitenden, die auf gleichberechtigte Teilhabe setzt und das Zusammenleben der Verschiedenen anstrebt.

Interkulturelle Orientierung ist eine Grundhaltung, die unterschiedliche kulturelle und religiöse Orientierungen als gleichberechtigt anerkennt und sensibel mit kulturellen und religiösen Einbettungen umgeht.

Wir wollen kulturell oder religiös unterschiedlich orientierten Menschen gerecht werden, sie ermächtigen, beteiligen und mit ihnen zusammenarbeiten.

Dabei gehen wir davon aus, dass »Kultur« und »Religion« nicht statische, einheitliche und eindeutige Größen sind, sondern Felder, die Orientierung geben und Biografien formen, zugleich aber von Menschen angeeignet, geformt und verändert

werden. Vorschnellen kulturellen und religiösen Zuschreibungen versuchen wir kritisch und selbstkritisch zu begegnen. Interkulturelle Orientierung ist ein langfristiger Lern- und Erfahrungsprozess für Mitarbeitende und Einrichtung. Die christlichen Grundlagen unserer Arbeit sind ein Fundament auf dem wir stehen und von dem aus wir in den Dialog eintreten.

### 5.2. Stärken des Diakonischen Werkes in der Beratung von Migrant\*innen

Die Beratungsangebote des Diakonischen Werkes sind für Menschen mit Migrationshintergrund offen. Eine umfangreiche Fortbildung zur interkulturellen Kompetenzentwicklung wurde von allen Mitarbeitenden absolviert.

Im Diakonischen Werk arbeiten bereits Mitarbeitende mit Migrationshintergrund. Zielgruppenspezifische Angebote zur interkulturellen Öffnung werden durchgeführt.

Der Zugang von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, mit einem Anteil von 26,9% der Gesamtzahl der Ratsuchenden, zeigt bereits eine gute Akzeptanz des Beratungsangebotes.

Die Ratsuchenden bewerten den persönlichen und empathischen Kontakt bei der Anmeldung im Sekretariat als positiv. Sie finden dort persönliche Ansprache. Die Öffnungszeiten sind von



### 5.3. Schwächen des Diakonischen Werkes in der Beratung von Migrant\*innen

8.15 bis 17.00 Uhr sehr entgegenkommend. Eine schriftliche Anmeldung ist in der Regel nicht erforderlich oder wird im Sekretariat unterstützt.

In Ansätzen sind Kontakte des Diakonischen Werkes zu Migrant\*innenorganisationen vorhanden.

Vorhandene fremdsprachliche Kompetenzen der Mitarbeitenden sind bekannt und werden eingesetzt. Teilweise werden Ehrenamtliche zum Übersetzen hinzugezogen. Fremdsprachige Info-Flyer liegen teilweise bereits vor.

Jede und jeder Ratsuchende erhält entsprechend seiner kulturellen Herkunft und seinen sprachlichen Möglichkeiten die notwendige Beratungszeit.

Eine Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend.

- ▶ Ein Qualitätsmanagementsystem mit Schwerpunkt auf interkultureller Orientierung besteht noch nicht.
- ▶ Im Diakonischen Werk sind noch zu wenig Mitarbeitende mit Migrationshintergrund angestellt.
- ▶ Dolmetscherdienste waren bisher wenig bekannt oder sind nicht vorhanden. Eine mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit muss intensiviert werden durch, z. B. Übersetzungsbutton auf der Homepage, nichtsprachliche Symbole zur Orientierung im Haus, mehrsprachige Faltblätter zum Beratungsangebot des Diakonischen Werkes.
- ▶ Kulturelle Aspekte werden im Team oder in der Supervision noch selten angesprochen.
- ▶ Zuzugsbiographien werden beim Erstkontakt nicht durchgängig erfasst.
- ▶ Mehrsprachiges Informationsmaterial ist nicht umfassend für alle Fachbereiche vorhanden.
- ▶ Der Kontakt mit Migrationsorganisationen ist ausbaufähig.

## 5.4. Konsequenzen für die Arbeit

Das Diakonische Werk wird zukünftig kurz-, mittel und langfristig folgende Punkte berücksichtigen:

### Kurzfristig

- ▶ Eigene, mehrsprachige Informationen werden je nach Bedarf erstellt. Der allgemeine Flyer des Diakonischen Werkes wird zukünftig in russisch und türkisch vorliegen.
- ▶ Fachspezifische Flyer, z.B. der Schuldnerberatung, der Suchtberatung und der Schwangerenberatung liegen in verschiedenen Sprachen vor.
- ▶ Hinweisschilder und Piktogramme sind für alle verständlich. Eine Willkommenskultur in verschiedenen Sprachen ist im Diakonischen Werk erfahrbar.
- ▶ Die Statistik des Diakonischen Werkes erfasst zukünftig, ob die Ratsuchenden einen Migrationshintergrund haben.
- ▶ Unterschiedliche religiöse Prägungen werden bei Ratsuchenden und Mitarbeitenden berücksichtigt und respektiert.
- ▶ Bei Gesprächen mit Mitarbeitenden wird für die Interkulturelle Qualifizierung und Öffnung geworben.

### Mittelfristig

- ▶ Die Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen ist selbstverständlich.
- ▶ Kontakte zu spezifischen Medien von Migranten/Migrantinnen werden aufgebaut.
- ▶ Es werden Kontakte durch Projekte mit Migranten/Migrantinnen gefördert. Die Teams laden regelmäßig Kontaktpersonen von Migrantenselbstorganisationen ein.
- ▶ Interne Fortbildungen und Sensibilisierungen für Mitarbeitende werden angeboten
- ▶ Eine Gehstruktur wird ausgebaut.
- ▶ Die Öffentlichkeitsarbeit wirbt mit dem interkulturellen Profil der Diakonie.
- ▶ Mehrsprachige Informationen über Konzeptionen und Leitbild sollen erstellt werden.
- ▶ Die Erziehungs-, Ehe- und Lebensberatung soll ihren Anteil von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund erhöhen.
- ▶ Die Schwangerschaftskonfliktberatung überprüft ihre Zugänge für Migrantinnen.
- ▶ Ein Stadtteilstift soll gemeinsam mit Migrantenselbstorganisationen gefeiert werden.

### Langfristig

- ▶ In der Mitarbeiterschaft ist eine Vielfalt der Nationen gewollt. Die Richtlinien der Evangelischen Kirche zur Einstellung finden Berücksichtigung. Die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte ist in allen Arbeitsbereichen erwünscht. Die interkulturelle Kompetenz gehört zum Anforderungsprofil der diakonischen Mitarbeiterschaft. Bei Neueinstellungen werden Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Im Rahmen von Fortbildungen wird die Kompetenz für die bestehende Mitarbeiterschaft ausgebaut.

Erkennbar und nachprüfbar sind:

- ▶ Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz gehören zum Basisstandard.
- ▶ Neue Mitarbeitende holen eine Basisqualifikation nach.
- ▶ Leitfäden für Einstellungsgespräche werden entwickelt, die dabei helfen, interkulturelle Kompetenzen und Sensibilität begründet zu berücksichtigen
- ▶ Im Rahmen von Mitarbeitendengesprächen ist beim Austausch über die Einrichtungsziele die Interkulturelle Öffnung ein fester Bestandteil.

## 4.5. Schaubild Interkulturelle Öffnung

### Interkulturelle Öffnung im Diakonischen Werk im Evangelischen Kirchenkreis Wied

kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Kultur-Sensibilität der Angebote, z. B. mehrsprachiges Informationsmaterial, verständliche Hinweisschilder	Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen	Mitarbeitende mit Migrationshintergrund auf allen Ebenen
Thematisierung der interkulturellen Situation im Arbeitsalltag	Netzwerkarbeit: Teilnahme an themenspezifischen Veranstaltungen	Interkulturelle Kompetenz ist bei allen Mitarbeitenden vorhanden
Rücksicht auf kulturell und religiös geprägte Bedürfnisse	Werbung mit einem interkulturellen Profil	Förderung regelmäßiger Teilnahme an interkulturellen Fortbildungen

## Anhang 1

### Liste der Mitarbeitenden, die durch ihre Teilnahme an der Fortbildung ein Zertifikat erworben haben

Burger, Nico	Ehrenamtliche Mitarbeit
Adler, Joachim	Ehe-, Erziehungs- und Lebensberatung, Suchtberatung
Binz, Simone	Schuldnerberatung
Borczon, Violetta	Migrationsberatung
Fettelschoß, Edith	Verwaltung
Köhl, Barbara	Suchtberatung
Kühnert-Wettengel, Gabriele	Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung
Mertgen, Renate	Schuldnerberatung
Meßmann, Dorothee	Schuldnerberatung
Nußbaum, Renate	Schuldnerberatung
Runkel-Horn, Monika	Schuldnerberatung
Schäning, Renate	Geschäftsführerin
Schmidhuber, Angelika	Ehe-, Erziehungs- und Lebensberatung
Vennen, Dieter, Dr.	Ehe-, Erziehungs- und Lebensberatung
Voß, Elke	Ehe-, Erziehungs- und Lebensberatung, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung
Wasl, Inge	Verwaltung
Wilke, Regine	Ehe-, Erziehungs- und Lebensberatung, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung

## Anhang 2

### Migrantenselbstorganisationen im Landkreis Neuwied

Islamische Gemeinde Neuwied  
Rheintalweg 15  
56564 Neuwied  
02631/28400

Heyva Sor A Kurdistane e.V.  
In der Stehle 26  
53547 Kasbach-Ohlenberg  
02644/980560

Arabischer Verein Neuwied  
Matthias-Erzberger-Str. 5  
56564 Neuwied  
02631/33304

Türkischer Kulturverein und  
Umgebung e.V. (Erpel und Linz)  
Langendorfer Str. 50  
56564 Neuwied  
02631/21717

Ahmadiyya Muslim Jamaat e.V.  
Heddesdorder Str. 33  
56564 Neuwied

Deutsch-Italienisch-Türkischer  
Freundschaftsverein  
Amtsgericht Montabaur VR 11685  
56410 Neuwied

Deutsch-Türkisch-Arabische  
Kulturfreunde  
Deichstr. 12  
56564 Neuwied

Türkisch-Deutscher  
Freundschaftsverein e.V.  
Mohnweg 9  
56581 Kurtscheid

IGMG – Islamische Gemeinschaft  
Milli Görüs-Ortsverein Neuwied  
Rheintalweg 15  
56564 Neuwied  
02631/28400

Verein für deutsch-italienische  
Freundschaft  
Friedrichstr. 103  
56566 Neuwied

Spanischer Kulturverein  
Hauptstr. 37  
56564 Neuwied  
02631/21734

Herr Said  
Islamischer Verein für Dialog und  
Völkerverständigung  
Matthias-Erzberger-Str. 5-7  
56564 Neuwied

DITIB-Türkisch islamische Gemein-  
de zu Neuwied e.V.  
Langendorfer Str. 50  
56564 Neuwied  
02631/33537

Deutsch-Italienischer Kulturverein  
Engerser Landstr. 76  
56564 Neuwied

Quelle: Kompass der Moschee-  
und Begegnungsvereine  
in Rheinland-Pfalz/Nord  
von Ralf Müller

## **Anhang 3**

### **Dienste, die mit Migranten/Migrantinnen arbeiten**

Beirat für Migration und  
Integration Kreis Neuwied  
Integrationsbeauftragte Kreis  
Neuwied Andrea Oosterdyk  
Wilhelm-Leuschner-Str. 9  
56564 Neuwied  
Tel. 02631/803-129

Beirat für Migration und  
Integration Stadt Neuwied  
Integrationsbeauftragte  
Stadt Neuwied Maria Johnson  
Engerser Landstr. 17  
56564 Neuwied  
Tel. 02631/802-273

Arbeitskreis Integration der  
Lokalen Agenda 21  
c/o Wolfgang Rahn  
Heimstättenstr. 7  
56567 Neuwied  
Tel. 02631/58242

Ausländerbehörde des Landkreises  
Neuwied  
Wilhelm-Leuschner-Str. 9  
56564 Neuwied  
Tel. 02631/803-399

VHS Neuwied  
Abtl. Integrationskurse  
Heddesdorfer Str. 33  
56564 Neuwied  
Tel. 02631/3989-13 oder -20

Fachdienst Migration  
Caritas Neuwied  
Heddesdorfer Str. 5  
56564 Neuwied  
Tel. 02631/9875-0

Frauenbegegnungsstätte  
UTAMARA e.V.  
In der Stehle 26  
53547 Kasbach-Ohlenberg  
02644/602424  
Jugendmigrationsdienst Caritas  
Koblenz für Neuwied  
Pfarrstr. 8  
56564 Neuwied  
Tel. 02631/802-721

Migrationserstberatung  
der Caritas Koblenz für Neuwied  
Pfarrstr. 8  
56564 Neuwied  
Tel. 02631/802-721

Migrationsdienst der  
Arbeiterwohlfahrt Koblenz  
Für Landkreis und Stadt Neuwied  
Frau Natalia Andryeyera  
Tel. 0261/9146569

## Anhang 4

### Materialien zum Stadtteilstfest Raiffeisenring

#### Kooperationspartner für das Festprogramm waren ...

##### Polizei

Die Polizei brachte sich mit der kriminalpräventiven Aktion »Ballance« ein, in Kooperation mit dem Fußballverband Rheinland und der Sportjugend Rheinland-Pfalz mit dem Projekt »Integration

durch Sport«. Beim Fußballspiel in einer Cage-Soccer-Anlage ging es um die Einhaltung der Regeln, Fairplay, Integration und Toleranz.

##### Judo-Club Neuwied

Mehrfach eindrucksvolle Präsentationen der Judokas auf der großen Innenbühne. Während der gesamten Veranstaltung bot der Club in der großen Turnhalle die Möglichkeit zum Schnuppertraining für Erwachsene sowie zu einem Selbstverteidigungskurs von 15–20 Minuten.

##### Turnverein Heddesdorf

Bewegungsspiele für Kinder, angeleitet von erfahrenen Übungsleitern und -leiterinnen.

Mehrfache Präsentation der Kung Fu-Abteilung mit spektakulären Übungen besonders der Jungen und Mädchen.

##### Kinder- und Jugendbüro Neuwied

Angebot überwiegend für Kleinkinder, die vom Kinderschminken sowie der großen Spielekiste begeistert waren.

##### Jugendtheater-AG von Theater & Co

Der geplante Auftritt einer Hip-Hop-Gruppe musste kurzfristig ausfallen, stattdessen trugen ein junger Mann und eine junge

#### Bühnenprogramm des Festes

Moderation durch Herrn Pohlmann

12:00 Uhr	Eröffnung durch die Geschäftsführerin
12:05 Uhr	Erste Vorführung des Judo Clubs
12:15 Uhr	Erste Vorführung Kung Fu durch TV Heddesdorf
12:30 Uhr	Umbaupause
12:45 Uhr	Erste Vorführung Jugendtheater
13:00 Uhr	Programm von Herrn Pohlmann
13:45 Uhr	Zweite Vorführung Judo Club
14:00 Uhr	Zweite Vorführung Kung Fu durch TV Heddesdorf
14:15 Uhr	Programm von Herrn Pohlmann
14:30 Uhr	Zweite Vorführung Jugendtheater
14:45 Uhr	Talentcontest (5 Jugendliche)
15:15 Uhr	Programm durch Herrn Pohlmann
15:45 Uhr	Schlagervortrag des singenden Polizisten
17:15 Uhr	Rockband »Niewo«
18:00 Uhr	Abschluss des Festes



Frau aus der Theatergruppe Chansons und Monologe aus Jugendtheaterstücken vor.

**Schlager vom »singenden Polizisten«**

Der örtliche Revierbeamte für den Raiffeisenring, trug sein Programm mit deutschen und englischen Schlagern für die mittlere und ältere Generation vor.

**Eigenes Angebot der Diakonie:**

Aufbau der Hüpfburg in der großen Sporthalle, Torwand auf dem Außengelände, Kleider- und Spielzeuggestalt in der Aula.

Die Moderation des Bühnenprogrammes übernahm ein Künstler aus der Region, der in Pausen auch durch eigene Gesangseinlagen zu begeistern wusste.



Abbildung: Plakat zum Stadtteilstfest

