

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.

STANDPUNKTE 2003

***Interkulturelle Öffnung
in Tageseinrichtungen
für Kinder der AWO***



Herausgeber: AWO Bundesverband e.V.
Verantwortlich: Rainer Brückers, Geschäftsführer
Redaktion: Veronika Schneider, Fachbereich Kinder- und
Jugendhilfe/Familien/Frauen
Susanne Bourgeois, Fachbereich Migration

© AWO Bundesverband (AWO) – Verlag
Postfach 41 01 63, 53023 Bonn
Oppelner Str. 130, 53119 Bonn
Tel.: 02 28/66 85-0; Fax: 02 28/66 85-2 09
Email: verlag@awobu.awo.org
<http://www.awo.org>

April 2003

*Wir danken der AG „Interkulturelle Orientierung“ des AK Tages-
einrichtungen für Kinder für die fachliche Mitarbeit und Unterstützung.*

Die Stellungnahme wurde aus Mitteln des BMFSFJ gefördert.

Interkulturelle Öffnung in Tageseinrichtungen für Kinder der AWO

Stellungnahme

1. Gesellschaftliche Ausgangslage

Kinder in Deutschland wachsen in einer multikulturellen Gesellschaft auf, Deutschland ist faktisch ein Einwanderungsland. Die Bevölkerung spiegelt diese Entwicklung wieder; der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung ist in den vergangenen 40 Jahren kontinuierlich gestiegen. Gegenwärtig beträgt der Anteil der ausländischen Bevölkerung etwa 8,9 %. Bei allen drei- bis sechsjährigen Kindern liegt der Anteil der Kinder mit ausländischer Nationalität bei 12,5 %. Berücksichtigt man dabei die Zahl der Kinder mit ausländischer Herkunft und deutschem Pass, liegt der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund weit darüber.

Kinder sind die Zukunft unserer Gesellschaft. Umso wichtiger ist ihre angemessene Förderung und Bildung durch Institutionen, die der gesellschaftlichen Wirklichkeit in Deutschland Rechnung tragen. Mit dem Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für alle Kinder ab drei Jahren wurde auch für die Kinder aus Migrantenfamilien ein verbesserter Zugang zu Kindertageseinrichtungen gewährleistet.

Genauso wichtig wie der Zugang zu den Bildungseinrichtungen sind aber auch die Inhalte, die dort vermittelt werden. Entsprechend der gesellschaftlichen Wirklichkeit ist interkulturelle Kompetenz eine notwendige Fähigkeit für alle Kinder, die in Zukunft angesichts von Globalisierung noch an Bedeutung gewinnen wird. Das bedeutet, dass der kulturelle Wandel, der in Deutschland wie in allen Teilen der Welt stattgefunden hat, von den Institutionen und Einrichtungen berücksichtigt werden muss. Es bedeutet, dass Unterschiede anerkannt und berücksichtigt werden müssen und Vielfalt ein eigenständiger Wert ist.

2. Grundpositionen und Leitbild

Die Arbeiterwohlfahrt versteht die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft als eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Zukunftsaufgaben. Dementsprechend sind interkulturelle Aussagen im Leitbild verankert und Bestandteil des Qualitätsentwicklungskonzeptes im Ver-

band. Die Bundeskonferenz hat daher im Jahr 2000 zu einer Selbstverpflichtung zur interkulturellen Öffnung aufgerufen:

„Alle AWO-Gliederungen werden aufgefordert, bestehende und neue Dienste und Einrichtungen interkulturell zu öffnen, indem darauf geachtet wird,

- dass Migranten und Migrantinnen ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend in den Angeboten repräsentiert sind,
- dass konzeptionell, organisatorisch und personell den Bedürfnissen von Migranten und Migrantinnen in den Einrichtungen und Maßnahmen entsprochen wird.“

Mit dieser Selbstverpflichtung wird der Prozess der interkulturellen Öffnung als Managementaufgabe und Interkulturalität als zentrales Qualitätsmerkmal der Angebote, Maßnahmen und Projekte der AWO verstanden.

Als Träger von Tageseinrichtungen für Kinder übernimmt die Arbeiterwohlfahrt Verantwortung für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern. In der Verantwortung gegenüber diesen Kindern und Familien sind die Herstellung von Chancengleichheit und die Vermeidung von Benachteiligung notwendige Aufgabe.

Tageseinrichtungen für Kinder sind in der Regel die erste Institution, in der Kinder mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund gemeinsam gefördert werden. Akzeptanz statt Ausgrenzung ist die wichtigste Orientierung für diese Arbeit. Leitidee dieses Ansatzes ist es, Vielfalt als Chance zu verstehen und als Bereicherung im Zusammenleben zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft.

Das Leitbild der AWO spielt bei der Entwicklung der Grundlagen und Ziele für die pädagogische Arbeit eine entscheidende Rolle. Toleranz, Gerechtigkeit und Solidarität sind unverzichtbare Werte für die interkulturelle Arbeit und bereiten den Weg für Chancengleichheit und gegen Rassismus. Toleranz gegenüber Unterschieden endet dort, wo sie

Gefahr läuft, missachtet und missbraucht zu werden. Die Verfassung der Bundesrepublik Deutschland ist die Grundlage der gesellschaftlichen Ordnung.

In den Konzeptionen der Kindertageseinrichtungen kommen die Grundwerte des Verbandes zum Ausdruck und werden inhaltlich konkretisiert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Eltern müssen in den Konzeptionen erkennen, welche grundsätzlichen Werte Ausgangspunkt der Bildung, Erziehung und Betreuung sind, welche inhaltliche Arbeit sie zu erwarten haben und welche Erwartungshaltungen nicht erfüllt werden können.

Der Verband verpflichtet sich insbesondere auf elementare Grundrechte wie das Recht auf ein Leben in Würde, das Recht auf soziale Sicherung, das Recht auf Teilhabe, das Recht auf Bildung und das Recht auf reale Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Recht auf Würde und Teilhabe schließt nach dem Grundsatzprogramm eine Diskriminierung aus. Der Verband steht für das aktive Eintreten sowohl gegen offenen und verdeckten Rassismus als auch gegen jedwede Form der Diskriminierung.

3. Umsetzung im Arbeitsfeld Tageseinrichtungen für Kinder

– Interkulturelle Kompetenz

Im Kanon der Fähigkeiten, die alle Kinder für ein selbstverantwortliches und demokratisches Leben in der zukünftigen Gesellschaft besitzen sollten, gewinnt die interkulturelle Kompetenz immer mehr Bedeutung. Sie erfordert von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine hohe Sensibilität; dies gilt für den Umgang mit allen Kindern und Eltern. Grundlagen hierfür sind unter anderem folgende Fähigkeiten:

- sich in andere Menschen hineinversetzen zu können,
- Bereitschaft von anderen Kulturkreisen zu lernen,

- auszuhalten, dass eigene Ideen sich nicht immer umsetzen lassen,
- Widersprüchlichkeiten und Ungereimtheiten angemessen zu ertragen,
- Flexibilität, Normen und Wertvorstellungen anzuwenden,
- die eigene Rolle im Prozess der interkulturellen Arbeit zu erkennen sowie die Fähigkeit mehreren Rollenerwartungen in verschiedenen sozialen Situationen zu entsprechen.

Diese Fähigkeiten müssen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entdeckt, gepflegt und verstärkt werden.

Außerdem gehören dazu Sachwissen und Methodenkenntnisse, wie zum Beispiel Grundlagen von Erst- und Zweitspracherwerb, Wissen über Migrationsprozesse und gesellschaftliche Rahmenbedingungen und über die Veränderung von Kulturen unter Migrationsbedingungen.

Der Erwerb der interkulturellen Kompetenz ist ein permanenter Prozess, der nur gelingt, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit sind in den dazu notwendigen Dialog und Reflexionsprozess einzutreten sowie sich über Fortbildungen entsprechend dafür zu qualifizieren.

– Qualitätsentwicklung und -sicherung

Interkulturelle Orientierung ist für die AWO ein Qualitätsmerkmal in Tageseinrichtungen für Kinder. Für den Verband ist interkulturelle Orientierung nicht ein Bereich der Pädagogik, sondern wird als Querschnittsaufgabe und durchgängiges Lernprinzip verstanden. In Arbeitsgruppen, bzw. Qualitätszirkeln werden dazu die notwendigen Standards zur Umsetzung interkultureller Orientierung entwickelt. Sie sind Bestandteil von Konzeptionen, Arbeitshilfen und Qualitätshandbüchern und werden fortlaufend weiterentwickelt.

– Sicherstellung der Beteiligung

Das humanistische Menschenbild, an dem sich unser Verband orientiert, stellt gegenseitige Wertschätzung, Selbstbestimmung und die

Entwicklung persönlicher Fähigkeiten in den Vordergrund allen Handelns. In diesem Sinne orientiert sich das Dienstleistungsangebot der Tageseinrichtungen für Kinder an den Lebenssituationen und Bedarfslagen ihrer Nutzer mit dem Ziel, deren Eigenständigkeit und Verantwortung zu stärken.

Bedingt durch die vielfältige Zusammensetzung der Gruppen in unseren Kindertageseinrichtungen, sprechen wir heute von einem kultursensiblen Dienstleistungsangebot, das in seiner Ausgestaltung den besonderen Erfordernissen dieser Vielfalt Rechnung trägt.

Möglichkeiten der Eltern- und Kinderbeteiligung werden daher so entwickelt und gestaltet, dass sie von allen handelnden Personen verstanden und verwirklicht werden. Dabei sind unter anderem folgende Prämissen zu berücksichtigen:

- Kinder sind ihre eigenen Akteure im Bildungsprozess.
- Kinder sind Persönlichkeiten.
- Eltern sind Partner und Kunden gleichermaßen.
- Eltern haben Erfahrungen und Expertenwissen über die Entwicklung ihrer Kinder.
- Eltern sind Experten ihrer Traditionen und ihrer Kultur.

Die Gestaltung von Kommunikation, die Auswahl von Methoden, Materialien und Informationen muss in ihrer Anwendung insbesondere auf Kinder und Eltern mit Migrationshintergrund Rücksicht nehmen.

– Personalplanung und -entwicklung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Tageseinrichtungen für Kinder benötigen in der Arbeit mit Kindern und Familien interkulturelle Kompetenz. Die AWO als Beschäftigungsträger trägt diesen Anforderungen in ihrer Personalplanung und -entwicklung Rechnung. Fortbildungen, Arbeitsgemeinschaften und Tagungen zu entsprechenden Themen unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an sie gestellten Aufgaben zu gestalten. Der Erwerb und die Weiterentwicklung

interkultureller Kompetenz ist ein ständiger Prozess und benötigt Raum und Zeit für Austausch und Experiment.

Im Rahmen der Ausbildung von sozialpädagogischen Fachkräften ist die AWO Partner von Ausbildungsstätten und setzt sich dafür ein, dass interkulturelle Orientierung in der Ausbildung verstetigt wird.

Interkulturelle Orientierung erfordert Fachkräfte mit interkulturellen Kompetenzen. Migrantinnen und Migranten sind in der Personalplanung entsprechend zu berücksichtigen. Ein multikulturell zusammengesetztes Team erwirbt durch seine tägliche Zusammenarbeit, deren Austausch und Reflexion und Supervision, hohe interkulturelle Sensibilität. Selbsterfahrene Gefühle von Fremdheit und Zugehörigkeit, Abgrenzung und Respekt und die Kommunikation darüber, kommen der Arbeit mit Kindern und Eltern unmittelbar zugute. Die Entwicklung eines gemischten Teams ist gegenüber Eltern und Gemeinwesen Vorbild für ein gelingendes Zusammenleben.

– Sprachenvielfalt und Sprachkompetenz

Ausgehend vom einzelnen Kind und einer situations- sowie familienorientierten Arbeitsweise bedarf es vielfältiger Methoden auf verschiedenen Ebenen, um den unterschiedlichen Lebenswelten gerecht zu werden.

Die Stärkung der Muttersprache ist für die Identitäts- und intellektuelle Entwicklung aller Kinder notwendig. Die Mehrsprachigkeit von Kindern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine zusätzliche Kompetenz. Im täglichen Zusammenleben stellt sie eine Bereicherung dar und ist Basis und Motivation, um offen zu sein für den Erwerb anderer Sprachen.

Die Vermittlung der deutschen Sprache für alle Kinder nimmt dabei eine zentrale Stellung ein. Durch ein sprachanregendes Klima und Projekte, die Sprache in den Mittelpunkt stellen, wird jedes Kind in seiner Sprachkompetenz gefördert.

– Vernetzung und Zusammenarbeit im Gemeinwesen

Tageseinrichtungen für Kinder sind ein zentraler Ort der Begegnung und Ausgangspunkt vielfältiger Kontakte und Aktivitäten im Gemeinwesen. Sie schaffen damit Möglichkeiten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kinder und Eltern Angebote und Einrichtungen des Stadtteils kennenlernen und sich damit vertraut machen. Durch die Vernetzung mit den Institutionen im Umfeld der Einrichtung werden die Kontakte zwischen unterschiedlichen Zielgruppen gesichert, es werden sozialpolitische Bezüge hergestellt und Beteiligung gefördert.

Die Tageseinrichtungen für Kinder schaffen die Möglichkeit, dass eine Kultur des Zusammenlebens und Zusammenwirkens in der Nachbarschaft, am Arbeitsplatz, zwischen den Generationen und zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft gelebt wird. Daher müssen die spezifischen Gegebenheiten im Sozialraum, insbesondere die Analyse der Bevölkerungsstruktur, bei der Erarbeitung und Überarbeitung der Konzeption Berücksichtigung finden.

– Transparenz des Prozesses nach innen und außen

Der Prozess der interkulturellen Öffnung betrifft den gesamten Verband und erfordert einen transparenten langfristigen Entwicklungsprozess auf allen Ebenen. Die Verantwortung für die Umsetzung tragen alle Ebenen des Verbandes, alle Gliederungen und Unternehmen, alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Mandatsträger und -trägerinnen.

Die interkulturelle Orientierung wird nach außen sichtbar gemacht durch die Veröffentlichung von Konzeptionen, mehrsprachigem Informationsmaterial und durch die Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.