

Projekt: WiKi-Willkommenskultur in der Kita-Verwaltung`

Bei dem Projekt kooperieren IMBSE GmbH und ARIC-NRW e.V. und Jugendamt Duisburg

Das **Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.** engagiert sich seit über 20 Jahren gegen Rassismus und Diskriminierung in NRW. Seit 1997 sind wir eine vom Land NRW geförderte Antidiskriminierungsstelle.

Das **IMBSE** entstand 1982 unter anderem im Themenfeld des Zuzugs von Gastarbeiterkindern und deren beruflichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Aufgaben zur Gestaltung interkultureller Prozesse in Organisationen bzw. in Unternehmen beschäftigen uns kontinuierlich. Modellprojekte des Bundes und der Europäischen Union trugen zur Weiterentwicklung unserer fachlichen Expertise immer wieder bei.

Ausgangslage

Mit dem Beitritt Bulgariens und Rumäniens in die Europäische Union im Jahre 2007 und dem Beitritt Kroatiens am 1. Juli 2013 erhielten deren Staatsangehörigen auch die Rechte und Freiheiten, wie sie alle Union-BürgerInnen genießen und in der Grundrechtecharta und den EU-Verträgen verbrieft sind. Dazu gehören die Arbeitnehmerfreizügigkeit und das Gleichbehandlungsgebot. Viele Menschen nutzen diese Freiheiten und Rechte und kommen nach Deutschland, um für sich und ihre Familien ein besseres Leben aufzubauen.

Da der freie Zugang zum Arbeitsmarkt für Rumänen und Bulgaren bis zum 01.01.2014 eingeschränkt war und der Erhalt von Sozialleistungen für einen Großteil der Neuzuwander/innen de facto nicht möglich ist, ist ihre Situation hier vielfach von ausbeuterischen Wohn- und Arbeitsverhältnissen, fehlender sozialer Sicherung und erschwertem Zugang zu Bildung und der Gesundheitsversorgung geprägt.

Die Aufnahmegesellschaft zeigt auf die EU-Binnenwanderung eine ambivalente Reaktion:

Es wird bei den EinwanderInnen zwischen qualifizierten Arbeitskräften, die nützlich für die wirtschaftliche Entwicklung und die Wohlstandserhaltung sind und den Menschen ohne Schul- und Ausbildung unterschieden, denen keine Perspektive in Deutschland eingeräumt wird. Wo genau zwischen den EinwanderInnen die Grenzen der Erwünschtheit bzw. Unerwünschtheit gezogen wird, ist nicht ersichtlich und bleibt wohl angesichts der menschenrechtlichen Problematik einer derartigen Herangehensweise an Einwanderungspolitik diffus.

Während zum einen die prekäre Lebenssituation vieler EinwanderInnen beschrieben wird, von Ablehnung und Ausbeutung geprägt, ist zum anderen von Missbrauch staatlicher Leistungen durch diese Menschen die Rede. Einerseits schlägt man Maßnahmen z.B. zur Verbesserung der Beschulung der Kinder aus den Einwandererfamilien wie auch zum Erwerb der deutschen Sprache vor. Andererseits sollen den gleichen Personendurch Sozialleistungsausschlüsse die Existenzgrundlage oder durch Abschiebungen der Aufenthalt in Deutschland verwehrt werden.

Nach den Erfahrungen der Klienten in der Migrationsberatung bei ARIC-NRW e.V. ist es von zentraler Bedeutung, dass die Verwaltung in den aufnehmenden Städten die EinwanderInnen gegenüber den Alteingesessenen gleichbehandelt.

An dieser Stelle setzt das vorgeschlagene Projekt an, indem es Verwaltungshandeln direkt mit den ausführenden Personen reflektieren und verändern will und so einen Beitrag zur Gleichbehandlung in der Duisburger Verwaltung leistet.

Durch die Zusammenarbeit mit den VerwaltungsmitarbeiterInnen werden Einstellungs- und Verhaltensmuster im direkten Kundenkontakt thematisiert und mit dem Ziel eines serviceorientierten und gleichbehandelnden Verwaltungshandelns bearbeitet.

Dauer:

Umsetzung

Auf der Grundlage von Bedarfsermittlungsgesprächen mit leitenden Angestellten, in denen der Arbeitsalltag und die Probleme von MitarbeiterInnen im Umgang mit Kunden aus den MOE-Staaten im Hinblick auf Serviceorientierung und unter Gleichbehandlungsaspekten analysiert werden, und der Erfahrungen aus der Migrationsberatung bei ARIC werden Konzepte für die Workshops für Angestellte mit Führungsfunktion und solche mit Kundenkontakt entwickelt.

Die o.g. Gespräche zur Bedarfsermittlung werden ausgewertet, für die TrainerInnen Leitfäden für Seminarberichte erarbeitet, in denen es um die in den Workshop geäußerten Einstellungen und Handlungsmuster geht.

Phase 1:

- Sondierungsgespräche in Form von Interviews (Max je 1 Std.) mit der SGLeitung und den 4 Bereichsleitungen
- Infoveranstaltung für die teilnehmenden MA/innen durch die IMSE/ARIC

Phase 2:

- **2 Workshops mit den Leitungsebenen=Kitaleitungen** aus möglichst allen Bereichen (Multiplikatorenfunktion), insb. aber aus den betroffenen Bereichen, Hamborn/Marxloh, Bruckhausen, Meiderich, Rheinhausen, Hochfeld, Kasslerfeld, Homberg

Exemplarische Inhalte: Die neue Stadtbevölkerung und interkulturelle Leitlinien, Umgang mit kulturunsensiblen Mitarbeitenden, Argumentationstraining, Entlastung, Verbesserungsmöglichkeiten der Beratungsarbeit, Erweiterung des Handlungsrepertoires, Vernetzung mit anderen, Entwicklung von „smarten“ Umsetzungsperspektiven, evtl. zielorientierte Projektplanung (ZOPP), auf Wunsch Supervision

- **3 Teamfortbildungen (je 2x 3h und 2h Fallbesprechung) für Kita.Mitarbeiterinnen** aus den Bereichen Hamborn/Marxloh, Meiderich, Bruckhausen

Exemplarische Inhalte: Informationen zur Situation neu zugewanderter Familien vom Balkan, kulturelle Kontexte, Herkunftsgeschichte(n), Rassismus und Antiziganismus, politische Ausgangslagen, Normen und Werte, traditionelle Kompetenzfelder, Fallbesprechung

Phase 3: Auswertung/Dokumentation

- Auswertung der Sondierungsgespräche und TeilnehmerInnenfragebögen
- Abschlussbericht