

# Interkulturelle Trainings für Fachkräfte in Sozialen Regeldiensten und Migrationsdiensten

Steffen Kircher

„Wir haben keine Probleme, wir sind das Problem, und das wissen wir! Ich weiß nicht, bin ich Deutscher oder Russe, ich weiß nur, man will uns hier nicht haben!“ Antwortete Daniel S., 17 Jahre, auf die Frage eines Sozialpädagogen, ob er Hilfe bei Problemen braucht.

MigrantInnen - und im Besonderen junge MigrantInnen - erfahren immer wieder, dass ihnen von Seiten der Mehrheitsgesellschaft wenig Akzeptanz entgegengebracht wird. Ihr tagtägliches Leben in Schule, Nachbarschaft und anderen sozialen Institutionen ist häufig von Ablehnung und sozialer Ausgrenzung geprägt. Will sich Deutschland als Einwanderungsland begreifen, bei dem MigrantInnen nicht per se zu den VerliererInnen gehören, dann müssen entsprechend die gesellschaftlichen Strukturen mit in den Diskurs einbezogen werden. Folglich müssen sich auch die Sozialen Regeldienste und Migrationsdienste fragen, was und vor allem auch wie sie diesem hohen Ziel zumindest ein Stück weit näher kommen. Diese Zukunftsaufgabe kann nur bewältigt werden, wenn sich die Regeldienste, wie aber auch die Migrationsdienste, interkulturell öffnen. Welchen Anteil dabei Interkulturelle Trainings haben und wie die Vermittlung von interkultureller Handlungskompetenz in Trainings zur Geltung kommt, wird im folgenden Beitrag thematisiert.

## ***Interkulturelle Öffnung der Sozialen Regeldienste***

In den Statistiken der sozialen Regeldienste treten Menschen mit Migrationshintergrund sehr wenig bis kaum auf. Überproportional tauchen MigrantInnen dagegen in sogenannten „Feuerwehreinrichtungen“, wie z.B. der Bewährungshilfe, Suchthilfe, Psychiatrie, Inobhutnahme oder im Strafvollzug, auf (vgl. K. Späth 2000). Die Vermutung liegt nahe, dass sich MigrantInnen vor allem in der präventiven Versorgung der sozialen Dienste in ihren Bedürfnissen nicht angemessen wahrgenommen fühlen bzw. diese Angebote MigrantInnen nicht erreichen. Aufgrund der wachsenden Integrationsprobleme, vor allem junger MigrantInnen, müssten sie eigentlich zur Hauptzielgruppe der sozialen Regelversorgung gehören.

Folglich entsprechen die herkömmlichen Strukturen sozialer Dienste nicht den Bedingungen und Anforderungen einer Einwanderungsgesellschaft. Die interkulturelle Öffnung der Regeldienste ist daher, zudem wenn man/frau bedenkt, was reaktive Hilfen im Vergleich zu den Präventionsangeboten kosten, dringend notwendig.

Beim Blick auf die Gründe, warum MigrantInnen die (deutschen) sozialen Regeldienste wenig aufsuchen, ergeben sich verschiedene Zugangbarrieren, sowohl von MigrantInnen an soziale Regeldienste als auch von MitarbeiterInnen der Regeldienste gegenüber der MigrantInnenklientel. (vgl. hierzu Gaitanides 2000/2002 oder Hinz – Rommel 1994)

Festzustellen ist, dass aufgrund der beschriebenen Sachlagen die interkulturelle Öffnung für die Soziale Arbeit und die Regelversorgung eine zwangläufige Konsequenz sein muss.

Interkulturelle Öffnung bedeutet in diesem Sinne (vgl. hierzu auch Handschuk-Schrör 2001, Hinz-Rommel 1994 u.a.):

- Weiter-Entwicklung von interkulturell ausgerichteten Konzeptionen in allen Arbeitsbereichen (bspw. Leitbild, Zielgruppenerweiterung)
- Stärkere Berücksichtigung von MigrantInnen bei Personalentscheidungen
- Bessere Vernetzung von Regeldiensten und Spezialdienste
- Einbeziehen der MigrantInnen-Selbsthilfestrukturen
- Muttersprachliche Beratung und mehrsprachige Angebote
- Vermittlung interkultureller Kompetenz bei MitarbeiterInnen in den Regeldiensten

Die interkulturelle Öffnung und ein interkultureller Arbeitsansatz muss somit zur Querschnittsaufgabe von Sozialer Arbeit werden. Es ist die Aufgabe aller Beteiligten, dies sowohl in der Ausbildung, als auch in der Praxis zum Gegenstand der Weiterentwicklung Sozialer Arbeit zu machen. Interkulturelle Trainings zur Förderung von Handlungskompetenz werden in diesem Zusammenhang zu einem wichtigen Baustein.

### ***Interkulturelle Öffnung der Migrationsdienste***

Die Forderung nach einer interkulturellen Ausrichtung der Migrationsdienste scheint auf den ersten Blick etwas ungewöhnlich. Doch es gibt gute Gründe, die auch eine Öffnung dieser Dienste zwingend erfordern.

Den wachsenden Bedarf vor allem von spezialisierten Hilfen und Beratungen können die Migrationsdienste nicht mehr abdecken. Wie die psychosoziale Beratung, Erziehungshilfen, Bewährungshilfe oder Schuldnerberatung. (vgl. Gaitanides 2002). Hier besteht ein hoher Bedarf an Zusammenarbeit mit den Spezialdiensten. Zudem fallen aufgrund der Heterogenität der MigrantInnengruppen viele NeueinwanderInnen durch das Netz der sozialen Angebote. In diesem Zusammenhang beinhalten die Rahmenrichtlinien der Bund Länder-Kommission „Ausländerpolitik“ vom 1.1.1999 auch die Aufhebung der Arbeitsaufteilung der Verbände nach Nationalitäten, und fordern die Migrationsdienste auf, die Vernetzung mit den Regeldiensten zu intensivieren (vgl. Gaitanides 2002).

Warum Migrationsdienste auch zur Zielgruppe von Interkulturellen Trainings gehören, ergibt sich vor allem aus der Tatsache, dass MigrantInnen nicht per se interkulturell kompetent sind. Sie verfügen zwar i.d.R. über Mehrsprachigkeit und Kenntnisse über ihre Herkunftskultur aber sind z.B. Vorurteile gegenüber anderen MigrantInnengruppen oder mangelndes Empathieverständnis auch bei ihnen anzutreffen.

### ***Interkulturelle Kompetenzen in der Sozialen Arbeit***

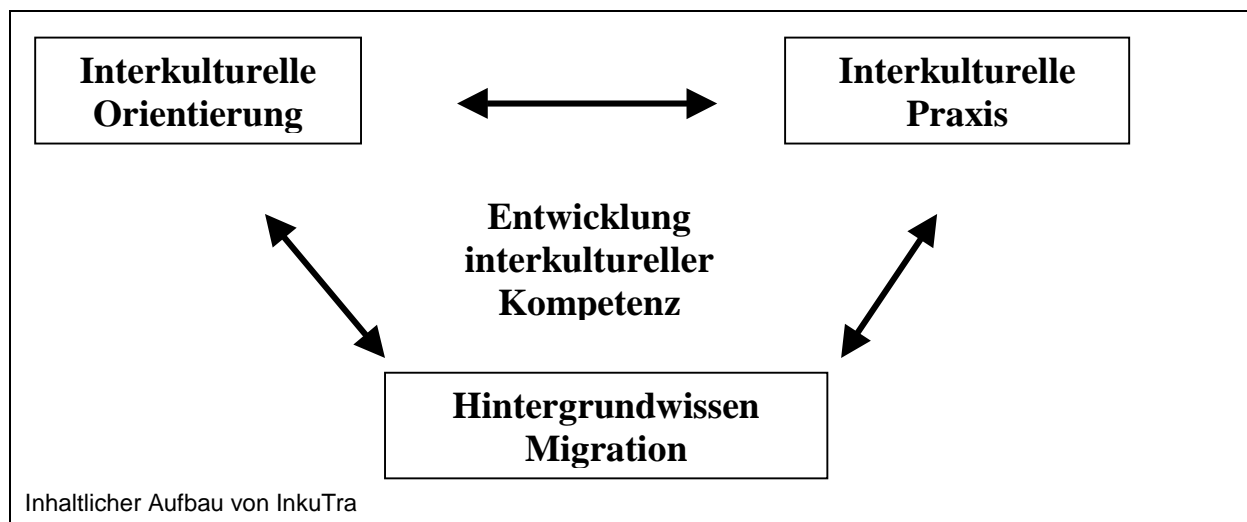
Zwar verfügen die meisten Menschen von Grund auf über ein Mindestmaß an interkultureller Kompetenz, doch reichen diese Fähigkeiten nicht aus, um einer einwanderungsgerechten Regelversorgung zu entsprechen.

Interkulturelle Kompetenz wird im Kontext der Sozialen Arbeit als die Befähigung verstanden „in interkulturell geprägten Arbeitssituationen mit Angehörigen verschiedener ethnischer Gruppen und in fremdkulturellen Situationen kommunizieren und effektiv und effizient professionell tätig werden zu können.“ (vgl. Schwalb 1995). Das heißt, Fähigkeiten zu

entwickeln, die eigenen kulturellen Orientierungssysteme zu reflektieren, und die eigenen Regeln als eine unter vielen anzuerkennen. Die notwendigen Kompetenzen (sogenannte Soft - Skills), die einem solchen Verständnis gerecht werden, sind sowohl kognitiver Art (migrationrelevantes Hintergrundwissen) als auch entsprechende Handlungskompetenzen, wie kommunikative Kompetenz, Empathiefähigkeit, Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz oder Konfliktfähigkeit (vgl. auch Gaitanides 2000). Die Gefahr der Klischeebildung ist allerdings bei der Vermittlung von kognitivem Wissen sehr groß. Um die Bildung von Stereotypen zu vermeiden, müssen Interkulturelle Trainings unbedingt beim Subjekt anfangen. Die Reflektion der eigenen Kultur und Identität der TeilnehmerInnen ist für den Erwerb von interkultureller Kompetenz eine elementare Voraussetzung. Dass dies nicht in einem kurzen „crash-course“ geschehen kann, sondern einen längeren, wenn nicht sogar dauerhaften Lernprozess benötigt, dürfte nachvollziehbar sein.

### ***Ziele und didaktische Aufbereitung interkultureller Trainings am Beispiel des Projekts InkuTra***

Das Projekt InkuTra – Interkulturelle Trainings – der Arbeiterwohlfahrt Nürnberg, hat auf Grundlage der benötigten Handlungskompetenzen (Soft-Kills) im interkulturellen Kontext folgende Lern- und Kernziele für Interkulturelle Trainings erarbeitet:



Diese vorgestellten drei Bereiche, „Interkulturelle Orientierung“, Vermittlung von „Hintergrundwissen Migration“ und „Interkulturelle Praxis“ sind wesentliche Pfeiler interkultureller Trainings im Sozialen Bereich. Die Grundlagen der Trainings sollen in einem kognitiven wie auch affektiven Lernprozess erfahren werden. Dass heißt, durch Übungen Eigenerfahrungen zu ermöglichen, Reflexionsprozesse anzuregen, gezielte Theorie-Inputs zu geben, und im Lernfeld „Interkulturellen Praxis“ Handlungskompetenzen zu erproben, zu erwerben und diese auf die Arbeitpraxis zu übertragen.

### ***Interkulturelle Orientierung***

In der Interkulturellen Begegnung wird die Wahrnehmung oft auf die Nation, die Ethnie und spätestens seit dem 11. September 2001 zunehmend auch auf die Religion reduziert. Eine

Auseinandersetzung mit dem Begriff Kultur ist daher für Interkulturelle Trainings unumgänglich. Wesentlich ist dabei, die Frage nach den einzelnen Aspekten von Kultur. Kultur setzt sich nicht nur aus Elementen wie Nation und Ethnie zusammen, sondern Alter, Geschlecht, Bildung, Religion und ökonomischen Bedingungen sind weitere Aspekte eines Kulturbegriffes und somit auch wesentlich bei der Arbeit mit MigrantInnen. Mit sensibilisierenden Übungen sollen bei den TeilnehmerInnen Reflexionsprozesse über ihre eigene „Kulturbrille“ ausgelöst werden.

Weitere Aspekte in diesem Lernfeld sind Übungen zu Kommunikation, Empathie oder stillschweigende Annahmen, wie es auch folgende Übung zeigt:

*Wie, denken Sie, kräht der Hahn?*

*Na, ist doch völlig klar, er macht Kikeriki, werden Sie vielleicht annehmen, wenn Sie aus Deutschland kommen. Ein Mensch aus Russland wird Ihnen evtl. sagen, dass er Kikeriku macht, und eine Frau aus der Mongolei könnte Ihnen antworten „der Hahn macht Toktoktao.“ Wer hat nun Recht, und wer liegt falsch?*

(Angelehnt an den Film „Wake Up“ von Suzan und Jochen Menzel)

Die Welt klingt für jeden verschieden, dies wird an dem Beispiel deutlich. Ob die eigene Kulturbrille dabei als eine unter vielen begriffen wird oder als gleichberechtigt neben den anderen stehen kann, ist allerdings auch eine Frage der Toleranz / Akzeptanz bzw. der Definitionsmacht, die in den Trainings auch unbedingt aufgegriffen und thematisiert werden muss.

Festzuhalten bleibt, dass eine Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Identität die Ich-Identität stärken kann (vgl. Hanschuck/Schrör 2001). Interkulturelle Kompetenz versteht sich in diesem Zusammenhang als die Fähigkeit, Differenzen wahrzunehmen und diese Differenzen gleichberechtigt zu akzeptieren.

### ***MigrantInnenspezifisches Hintergrund- und Fachwissen***

Eine zweite Säule von interkulturellen Trainings in der Sozialen Arbeit ist die Vermittlung von migrationspezifischem Hintergrund- und Fachwissen.

Hierzu zählen:

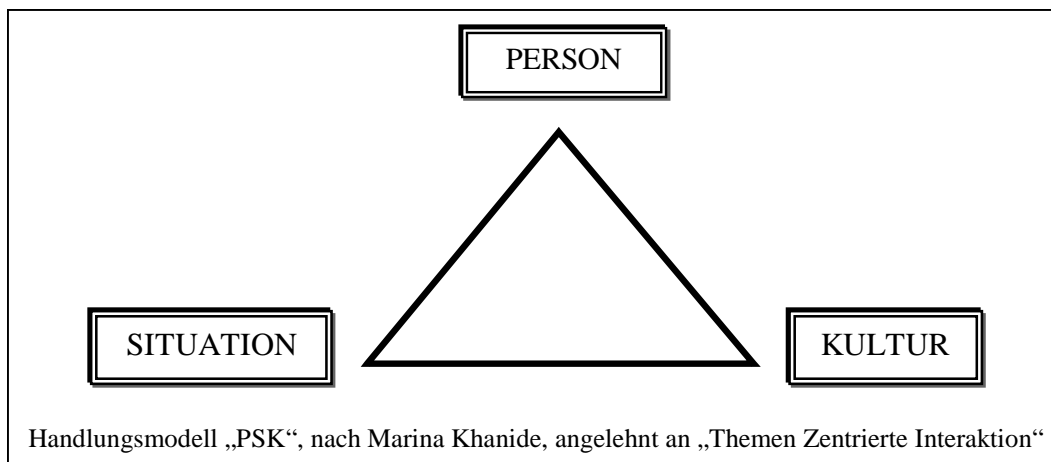
- Kenntnisse von Geschichte, Struktur und Funktion von Migration
- Kenntnisse über Ausgrenzungsmechanismen, Vorurteile und Diskriminierung
- Rechtliche und Soziale Situation von EinwanderInnen
- Kulturelles Hintergrundwissen der Einwanderungsgruppen
- Erkennen von Ressourcen und Selbsthilfepotentiale
- Kenntnisse über MigrantInnenspezifische Versorgungsnetze u.a.

Die Vermittlung von migrantInnenspezifischem Hintergrund- und Fachwissen kann nicht bedeuten, dass man/frau nun alles über Kulturen und Herkunftsgebiete der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund wissen müsste, dies ist bei der Heterogenität der MigrantInnengruppen gar nicht möglich. Aber es kann durchaus hilfreich sein, zu wissen, wie es in den einzelnen Herkunftsgebieten aussieht und welche sozialen Anforderungen MigrantInnen in Deutschland bewältigen müssen. Zudem ist die Gefahr der Bildung von

Klischees und „Kulturschubladen“ bei der Vermittlung von migrationspezifischem Hintergrundwissen gegeben. Wichtig ist daher, dass Interkulturelle Trainings unbedingt an der individuellen Haltung der TeilnehmerInnen ansetzen, zu einem Abbau ethnozentrischer, bewertender und vorurteilsbehafteter Einstellungen führen und statt dessen eine tolerante, respektierende, relativistische und partnerschaftliche Haltung unterstützen.

### Interkulturelle Praxis / Fallarbeit

Grundsätzlich sollte in der Begegnung mit MigrantInnen nicht die kulturelle Herkunft oder die ethnische Zugehörigkeit des Klienten im Zentrum stehen. Im Mittelpunkt steht immer das Individuum mit seiner vielfältigen Persönlichkeit. Folgendes Handlungsmodell soll bei der Bearbeitung von Praxisfällen, als Richtlinie gelten:



Zentraler Aspekt dieses Handlungsansatzes ist die Frage nach der Person. Faktoren, wie das Alter, der Bildungsweg, oder die Sozialisation der KlientIn spielen bei der Analyse eine wichtige Rolle. Bei der Person können entsprechende Antworten auf den konkreten Fall gefunden werden. Zudem verliert die nationale Herkunft, zudem wenn diese gleichgesetzt wird mit Kultur, entscheidend an Bedeutung!

Um einen Praxisfall weiter zu bearbeiten, ist es angebracht, nach der konkreten Situation des Klienten zu fragen. Was ist in seinem Umfeld los, gibt es einen konkreten Anlass für das Problem?

Die Frage nach dem kulturellen Kontext des Klienten sollte erst zum Schluss der Analyse gestellt werden. Hat der Praxisfall wirklich einen kulturbedingten Hintergrund? Welche kulturbedingten Annahmen seitens des Klienten stehen den Annahmen in Deutschland konträr gegenüber? Welchen Einfluss haben hierbei z.B. die unterschiedlichen Kulturdimensionen, wie z. B. Kollektivismus versus Individualismus.

Das Handlungsmodell „Person – Situation – Kultur“ bietet eine gute Vorgehensweise um Praxisfälle zu analysieren. Das Thematisieren von kulturbedingten Einflüssen, das bekanntlich oft im Zentrum einer Beratung steht, sollte in der interkulturellen Praxis nur ein Faktor unter vielen sein. Eine interkulturelle Sozialarbeit kommt nicht umhin, das Individuum und seine aktuelle Lebenssituation mit einzubeziehen. Nur so kann gewährleistet werden, dass Handlungsoptionen individuell und zufriedenstellend sowohl für die SozialarbeiterIn als

auch für die KlientIn entworfen werden. Dieser Sensibilisierungsprozess, der mit interkulturellen Trainings erreicht werden soll, setzt aber wiederum die ersten zwei Schwerpunkte der interkulturellen Trainings – „Interkulturelle Haltung“ und „Hintergrundwissen Migration“ voraus.

Zusammenfassend lassen sich die Trainings wie folgt beschreiben: In den Trainings wird ausgehend von den Erfahrungen der TeilnehmerInnen das eigene Handeln in Bezug gesetzt zu kulturellen Normen und Werten. Durch Übungen und Diskussionen erfahren die TeilnehmerInnen die Relativität unterschiedlicher Kulturen. Durch das interkulturelle Training sollen sie für die kulturellen Aspekte ihrer Arbeit sensibilisiert werden. Die TeilnehmerInnen lernen in interkulturellen Konfliktsituationen angemessen zu reagieren, und erfahren so eine Stärkung ihrer Handlungskompetenz. Dadurch werden sie gestärkt in der Begegnung mit MigrantInnen ein differenziertes Hilfsangebot, unter Einbeziehung interkultureller Aspekte, zu machen und tragen somit zur interkulturellen Öffnung von Regeldiensten bei.

### ***Zielgruppen für Interkulturelle Trainings***

Zielgruppen der Trainings sind nicht nur diejenigen, die direkt mit KlientInnen arbeiten, sondern alle an den Arbeitsabläufen beteiligten Personen, sowohl Sozialpädagogen, Erzieher, Berater etc., als auch Büro- und Verwaltungskräfte.

Idealtypisch wären Interkulturelle Trainings für komplette Einrichtungen oder Netzwerke. Wenn zum Beispiel von Netzwerken der Integration gesprochen wird, wie einem „Runden Tisch - zur Verbesserung der Stadtteilarbeit“, oder einem Arbeitskreis „Straffälligenhilfe“, dann wäre es am effektivsten, alle Beteiligten, d.h. sowohl Sozialpädagogen, Bewährungshelfer, Polizei und Justizbeamte, für ein gemeinsames Training zu gewinnen (auch wenn die Beteiligten durchaus unterschiedliche Zielvorgaben und gesetzliche Aufträge haben). Die Trainings sollten möglichst über einen längeren Zeitraum stattfinden, mit dem Ziel, interkulturelle Entwicklungsprozesse anzuregen, zu begleiten und zu steuern.

In diesem Kontext sind auch sogenannte „Inhouse-Trainings“ sehr interessant. Das bedeutet, Einrichtungen bei interkultureller Fallarbeit zu beraten, bei konzeptionellen Entwicklungen zu unterstützen und migrationspezifische Angebote mit ihnen abzustimmen. Wie könnte zum Beispiel ein Elternabend in einer Schule mit hohem MigrantInnenanteil aussehen, oder welche interkulturellen Aspekte gilt es bei der Bewährungshilfe zu beachten?

### ***Indikatoren Interkultureller Trainings***

Vorraussetzung für ein erfolgreiches Training ist natürlich die Bereitschaft der TeilnehmerInnen und der Träger sozialer Einrichtungen, sich auf das Thema Interkultur ein zu lassen. Damit nicht nur die Überzeugten trainiert werden, müssen auch diejenigen erreicht werden, die dem Ganzen skeptisch gegenüberstehen. Dies kann zum einem durch gutes Feedback der „trainierten“ TeilnehmerInnen geschehen; zum andern durch sogenannte Impulsseminare mit Vorgesetzten oder Führungskräften, um diese von der Notwendigkeit interkultureller Trainings für ihre Einrichtung zu überzeugen. Wichtig erscheint mir aber auch in diesem Zusammenhang, den öffentlichen Diskurs einer interkulturellen Öffnung von Regeldiensten voran zu treiben. Hier muss vor allem der (politische) Druck auf

öffentliche und private Träger erhöht werden, sich mit dem Thema Interkultur näher auseinander zu setzen. Entsprechend müssen aber dafür auch die erforderlichen (finanziellen) Mittel zur Verfügung gestellt werden.

### **Resümee**

Interkulturelle Trainings sind ein kleines Mosaiksteinchen auf dem Weg einer sozial gerechten Einwanderungsgesellschaft. Nach wie vor ist das dringendste Problem der Abbau von strukturellen Benachteiligungen und Ausgrenzungsprozessen gegenüber MigrantInnen. Hier ist vor allem der politische Diskurs gefordert, entsprechende Grundlagen, wie z. B. ein Antidiskriminierungsgesetz umzusetzen, weitere Mittel für Sprachkurse und andere Migrationshilfen bereit zu stellen oder sogenannte „Demokratie- und Toleranzkurse“ in den Lehrplan von Schulen auf zu nehmen. Interkulturelle Trainings sind in diesem Zusammenhang ein wichtiger Motor und Indikator. Sie müssen sich aber sowohl für die Träger, als auch für die MitarbeiterInnen lohnen. Interkulturelle Trainings sind dann ein Gewinn, wenn durch die Trainings sowohl in beruflicher als auch persönlicher Hinsicht neue Handlungsoptionen gewonnen und Synergien freigesetzt werden (vgl. Handschuck / Schrör 2001). Synergien, die in einer einwanderungsgerechten Gesellschaft dringend erforderlich und notwendig sind.

Mehr Informationen zu den Interkulturellen Trainings finden Sie im Netz: [www.inkutra.de](http://www.inkutra.de)

### **Evaluationsergebnisse der Interkulturellen Trainings**

(von Prof. Dr. Werner Wüstendörfer<sup>1</sup>)

Im folgenden wird eine Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse von Werner Wüstendörfer, welcher die interkulturellen Trainings wissenschaftlich begleitete, dargestellt:

#### **Auszüge aus den Evaluationsergebnissen**

- Die Fortbildungsmaßnahmen von InkuTra wurden sehr gut angenommen, weil einmal ein hohes Interesse an der Thematik bestand und zum anderen die AWO als kompetente Einrichtung für interkulturelle Trainings angesehen wurde.
- Nach den erhobenen Informationen scheint in besonders gutem Ausmaß eine Sensibilisierung für Fremde, für Angehörige anderer Kulturen bzw. Migrant/-innen gelungen zu sein. Sowohl nach den Seminaren, wie auch bei den Nachbefragungen zeigt sich dieser Effekt.

---

<sup>1</sup> Quelle: Prof. Dr. Werner Wüstendörfer, Evaluierung des Interkulturellen Trainings (InkuTra) des Sachbereichs Migration der Arbeiterwohlfahrt Nürnberg, August 2004, Nürnberg

- Die erworbenen Erfahrungen wirken sich auf das professionelle Handeln im Beruf aus. Eine unmittelbare Auswirkung des Trainings in Richtung auf eine interkulturelle Öffnung der Organisationen der Trainings-Teilnehmer/-innen ist eher nicht anzunehmen. Es ist aber davon auszugehen, dass durch die Trainings die notwendigen Wandlungsprozesse vorbereitet, bestärkt oder neue Impulse vermittelt werden, die sich auf die Organisationsentwicklung indirekt auswirken.
- Das interkulturelle Training der Arbeiterwohlfahrt Nürnberg ist als eine gelungene Fortbildungsmaßnahme einzuschätzen, die große Zustimmung gefunden hat und unmittelbare wie mittelbare Auswirkungen hat. Es ist davon auszugehen, dass durch die Trainings die notwendigen Wandlungsprozesse vorbereitet, bestärkt und neue Impulse vermittelt werden, die sich auf die Organisationsentwicklung indirekt auswirken.

Für den gesamten Evaluationsabschlussbericht wenden Sie sich bitte direkt an Prof. Dr. W. Wüstendörfer (Werner.Wuestendoerfer@fh-nuernberg.de)

#### Literatur:

Auerheimer Georg (2001) Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen, Leske+Budrich, Opladen

Gaitanides, Stefan (2002), Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil; in Kawamura (Hrsg) Migration, Kriminalität und Kriminalisierung, Lambertus-Verlag, Freiburg

Gaitanides, Stefan (2000), in AWO LV Bayern e.V: interkulturelle Kompetenz; Qualitätsstandards für die Soziale Arbeit – Fachtag, München

Gaitanides, Stefan (1998), Qualifizierung der sozialen Arbeit in der multikulturellen Einwanderungsgesellschaft, in Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, Heft 2 – 98, S.58 – 62, Frankfurt

Giest-Wasewa, Rudolf (1998): Junge Spätaussiedler – Ihre Lebenswelt und ihre Sichtweisen, in: DVJJ-Journal, Heft 4/98, S. 356-361

Handschuck Sabine/ Hubertus Schrör (2001), Interkulturelle Orientierung als Qualitätsstandard sozialer Arbeit, S. 147 ff in: Auerheimer G., Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen

Hinz-Rommel Wolfgang (1994), Interkulturelle Kompetenz, Waxmann Verlag, Münster

Gabriele Kawamura (Hrsg.) Migration, Kriminalität und Kriminalisierung – Herausforderungen an Soziale Arbeit und Strafgefangenhilfe, Lambertus-Verlag 2002

Schwalb H.(1995); Konsequenzen für die Ausbildung von Sozialarbeitern. In Barwig, K. Hinz-Rommel, W. (Hrsg.)

Losche Helga (1995) Interkulturelle Kommunikation – Sammlung praktischer Spiele und Übungen - Verlag J. Sandmann



Khanide Marina, Die Begegnung mit dem Unbekannten Fremden S. 80 ff, in: das baugerüst 1/01, Nürnberg 2001

Späth K., Erziehungsberatungen, in Sozialmagazin 6/2000

Wüstendörfer Werner, unveröffentlichtes Manuskript, Nürnberg 2003

Verfasst von Steffen Kircher,

InkuTra – interkulturelle Trainings, Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg, Sachbereich Migration, Jugend & Familie, Gartenstrasse 9, 90443 Nürnberg, 0911 – 27 41 40 17  
[inkutra@awo-nbg.de](mailto:inkutra@awo-nbg.de), [www.inkutra.de](http://www.inkutra.de)