



NEWSLETTER  
SPKoM RHEINLAND



Der LVR fördert sieben  
**Sozialpsychiatrische  
Kompetenzzentren Migration  
(SPKoM).**

Aufgabe dieser Kompetenzzentren ist es, den Zugang zu sozialpsychiatrischen Hilfen für Menschen mit psychischer Erkrankung und Migrationshintergrund zu erleichtern und die Interkulturelle Öffnung in der Sozialpsychiatrie weiter zu entwickeln.

Weitere Informationen zu Zielen, Aufgaben, Adressen und weiterführende Publikationen finden Sie hier:

- [Weiterentwicklung migrantenspezifischer Hilfen](#)
- [Aufgaben der SPKoM](#)

Mit dem Newsletter der SPKoM im Rheinland möchten wir Sie über aktuelle Entwicklungen informieren und Veranstaltungshinweise, Infomaterial und Literaturhinweise zu interkulturellen und differenzsensiblen Themenbereichen bekannt machen.

# Inhaltsverzeichnis

## Rückblicke

Vielfalt leben im Kreis Heinsberg –  
Integrationskonferenz Kreis Heinsberg..... Seite 3

Online-Veranstaltung von LVR und SPKoM  
zur traumasensiblen Arbeit in der Sozialpsychiatrie..... Seite 5

## Einblicke

Herzlichen Glückwunsch AGG!..... Seite 6

Vielfältige Kontakt- und Beratungsmöglichkeiten  
für psychisch belastete Migrant\*innen im Atrium  
Interview mit Ophelia Owusu..... Seite 12

Neues Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW in Kraft getreten..... Seite 15

## Ausblicke

Save-the-Date!  
Die bisher größte Migrationsfachtagung am 8. und 9. August 2023..... Seite 17

Veranstaltungshinweise..... Seite 19

Infomaterial und Arbeitshilfen..... Seite 21

Literaturhinweise..... Seite 23

# Rückblicke

## Vielfalt leben im Kreis Heinsberg – Integrationskonferenz Kreis Heinsberg

Am Montag, 29.11.2021, fand die erste kreisweite Integrationskonferenz im Kreis Heinsberg auf einer digitalen Plattform statt. Nach einer Begrüßung durch Landrat Stephan Pusch und seinen Hinweis auf die Besonderheiten im Kreis Heinsberg: die Grenzlage, aber zentrale Lage in Europa, die industrie- und bergbaugeprägte Migration im 20. Jahrhundert und den Unterschied zu den Herausforderungen in Großstädten, erläuterte der Minister für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration, Dr. Joachim Stamp, die aktuelle und künftige Integrationspolitik des Landes Nordrhein-Westfalen. Dabei hob er hervor, dass Nordrhein-Westfalen historisch ein durch Migration geprägtes Land sei und man bereits früh die Weichen für eine erfolgreiche Integrationsarbeit gestellt habe.

3

Mit der Integrationsstrategie 2030 und der aktuellen im Landtag beschlossenen Neufassung des Teilhabe- und Integrationsgesetzes habe das Land nunmehr die Grundlage für eine Verstärkung der Landesförderung eines kommunalen Integrationsmanagements geschaffen und gelte dabei als Vorbild für andere Bundesländer. Im Anschluss stand er für Fragen zur Verfügung.

Für einen wissenschaftlichen Input konnte der anerkannte Experte im Kontext von Migration und Integration, Prof. Aladin El-Mafalaani, sorgen. In einem informativen und sympathischen Vortrag legte er die aktuellen Forschungsergebnisse dar. Er verglich u. a. erfolgreiche Integration mit einem Tisch, von dem niemand ausgeschlossen werde und alle Menschen ihren Platz zur Teilhabe finden sollen. Ein Bild, das sich als roter Faden durch die gesamten Tagesgespräche zog. Es folgte ein anregendes

Podiumsgespräch mit Professor Aladin El-Mafalaani, Landrat Stephan Pusch, Bürgermeisterin Daniela Ritzerfeld als Vertreterin der Kommunen, Freya Lüdecke, Migrationsdienst der Diakonie und Migrationswissenschaftlerin, Dr. Asli Topal-Cevahir vom Kommunalen Integrationszentrum Kreis Heinsberg, wobei auch zu Fragen aus den Reihen der Teilnehmenden Stellung bezogen wurde.

Am Nachmittag wurden in verschiedenen Fachforen Fragen der Diversität und der Mehrsprachigkeit, die Themenkomplexe Integration durch Bildung, frühe Bildung, Arbeitsmarktintegration, Interkulturelle Öffnung und kommunales Integrationsmanagement diskutiert. Die zusammengetragenen und im Graphic Recording-Stil illustrierten Ergebnisse konnten anschließend dem Plenum vorgestellt werden.

In den Pausen und nach der Veranstaltung stand ein rege genutzter virtueller Raum zur Verfügung, in dem man sich treffen und „Stehtischgespräche“ führen konnte. Das mit der Durchführung dieser Konferenz erklärte Ziel des Zentrums für kommunale Bildung und Integration, möglichst viele haupt- und ehrenamtlichen Akteure, betroffene Institutionen sowie interessierte Einzelpersonen aus Politik und gesellschaftlichem Engagement regional zusammenzubringen, wurde erfüllt. Es konnten im Verlauf des Tages wichtige Erkenntnisse gewonnen und neue Impulse aufgegriffen werden. Es bestand Einigkeit darin, dass sich solche Zusammenkünfte zum gegenseitigen Kennenlernen und zum informativen Austausch etablieren sollten.

Quelle:

Pressemitteilung des Kommunalen Integrationszentrums Heinsberg vom 30.11.2021:

[Link](#)

Die ausführliche Dokumentation der Integrationskonferenz mit Mitschnitten, Präsentationen, Key-Note, Workshop-Ergebnissen etc. finden Interessierte unter:

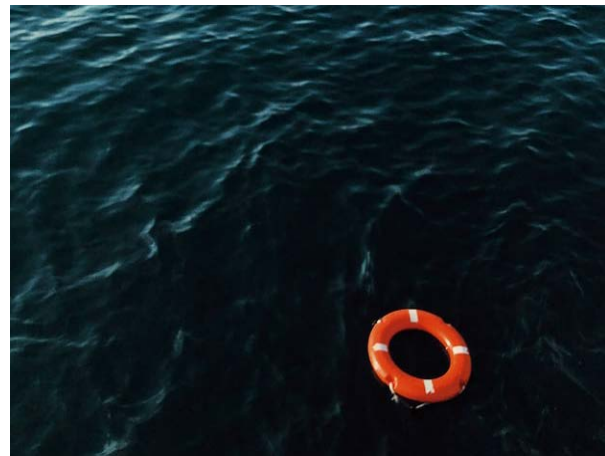
[Link](#)

# Rückblicke

## Online-Veranstaltung von LVR und SPKoM zur traumasensiblen Arbeit in der Sozialpsychiatrie

Beritan Aydemir, SPKoM MEO-Region

Die Themenfelder Akuttraumatisierung und Krisen werden Fachkräften in der Sozialen Arbeit mit Sicherheit in ihrem Arbeitsalltag immer wieder begegnen. Durch die Hochwasserkatastrophe war das Thema erstmals im Kontext von Naturkatastrophen so präsent und stellte damit das sozialpsychiatrische Hilfesystem vor neue Herausforderungen.



Um den Fachkräften in den Sozialpsychiatrischen Zentren das hierfür notwendige Fachwissen zu vermitteln, organisierten Mitarbeitende des Landschaftsverbandes Rheinland - Dezernat 8 - zusammen mit SPKoM-Fachkräften die Online-Veranstaltung „Unterstützung für Betroffene der Hochwasserkatastrophe – Traumasensible Arbeit in der Sozialpsychiatrie“.

Ulrike Schultheis, Chefärztin der Psychosomatischen Ambulanz der LVR-Klinik Köln, ging in ihren Ausführungen speziell auf die verschiedenen Aspekte der Akuttraumatisierung ein. Nach einer Einführung mit Definition zum Trauma erörterte sie potenziell traumatische Erfahrungen im Rahmen der Flutkatastrophe. Neben spezifischerer Wissensvermittlung zu Symptomen und Mechanismen wurden auch die Möglichkeiten

von Interventionen, Stabilisierungen und hilfreiche Coping-Mechanismen beschrieben. Anschließend referierte Beritan Aydemir vom SPKoM MEO zum Thema des „Sicheren Raumes“ und stellte konkrete Möglichkeiten zur Umsetzung in der Praxis vor. Zudem folgte eine Präsentation zur traumasensiblen Arbeit, in der die Bestandteile der traumasensiblen Beratung erläutert sowie Traumatherapie und Traumapädagogik vergleichend dargestellt wurden.

In zwei Gruppen konnten sich die Teilnehmenden abschließend über ihre Erfahrungen, Bedarfe und Wünsche austauschen. In den zahlreichen Rückläufen zu der Veranstaltung ist ein Bedürfnis nach kollegialem Austausch und weiterem Input deutlich geworden. Die Themenwünsche reichten von Beratungstechniken über einen Leitfaden Trauma/Krise bis hin zu einer Differenzierung von Beratung und Therapie. Die Themen Digitalisierung, Peerarbeit, Verwahrlosung und BTHG im SPZ wurden auch von einigen Teilnehmenden gewünscht. Daher sind weitere Schulungstermine geplant, um die Bedarfe der Fachkräfte bestmöglich zu decken.

6

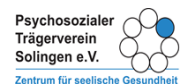
# Einblicke

## Herzlichen Glückwunsch AGG!

Tanja Kulig-Braß, SPKoM Mittleres Rheinland

Am 18. August 2006 – also vor über 15 Jahren – ist das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) in Kraft getreten. Grund genug, in diesem Newsletter über die Hintergründe und die Inhalte zu informieren.

Dazu vorab ein Hinweis: Die folgenden Inhalte habe ich der Publikation „AGG-Wegweiser – Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entnommen (Internetlink siehe unten).





Diese kann ich Interessierten und Betroffenen zur weiteren Lektüre sehr empfehlen. Ebenso wie die Internetseite [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de) und hier besonders die „Soforthilfe per Wegweiser“ für Menschen, die schnell wissen wollen, was sie tun können, um gegen eine Diskriminierung vorzugehen: [Link](#)

### Hintergründe zur Verabschiedung des AGG

Am 10. Dezember 1948 wurde die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen. Jedem Menschen werden darin die gleichen Rechte eingeräumt. Die wesentlichen Gleichheitsgebote der Menschenrechtserklärung wurden von der Bundesrepublik Deutschland in das 1949 verabschiedete Grundgesetz (GG) aufgenommen.

In diesen Artikeln des Grundgesetzes sind zentrale Grundrechte benannt. Sie haben oberste Priorität und verpflichten den deutschen Staat, die Beeinträchtigung dieser Rechte zu verhindern. Auf dieser Grundlage hat sich die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzgebung in Deutschland entwickelt (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: 5-6). Das AGG setzt vier europäische Richtlinien (Antirassismusrichtlinie, Rahmenrichtlinie Beschäftigung, Gender-Richtlinie Zivilrecht und Gender-Richtlinie Arbeitsrecht) in deutsches Recht um. In der Gesetzesbegründung zum AGG hat der Deutsche Bundestag darauf hingewiesen, dass in Deutschland nicht alle Menschen die gleichen Chancen haben. Ziel des Gleichbehandlungsgesetzes ist es daher, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen (vgl. ebd.: 7-8).

### Persönlicher Anwendungsbereich – Für wen gilt das Gesetz?

Das AGG schützt Menschen, die aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Die Staatsangehörigkeit eines Menschen zählt nicht zu den durch das AGG geschützten Merkmalen.

Erfolgt allerdings eine Ungleichbehandlung, weil mit der Staatsangehörigkeit eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit verbunden wird, handelt es sich um eine unmittelbare Diskriminierung. Dies wäre z. B. der Fall, wenn ein Vermieter erklärt, nicht an „Türken“ vermieten zu wollen. Gemeint ist hier in der Regel die ethnische Herkunft - ein deutscher Mietinteressent mit türkischen Wurzeln würde die Wohnung auch nicht bekommen (vgl. ebd.: 9-10).

## **Sachlicher Anwendungsbereich – In welchen Situationen gilt das AGG?**

### ***Beschäftigung und Beruf***

Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich im Bereich Beschäftigung und Beruf sowohl auf die selbstständige als auch auf die unselbstständige Erwerbstätigkeit. Selbstständige sind nur beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und bei beruflichem Aufstieg geschützt. Bei abhängig Beschäftigten sind auch sonstige Arbeitsbedingungen, insbesondere die Entlassungsbedingungen, vom Anwendungsbereich des AGG erfasst (vgl. ebd.: 15).

### ***Alltagsgeschäfte***

Außerhalb des Bereichs Beschäftigung und Beruf findet das AGG Anwendung auf Versicherungen und Massengeschäfte. Massengeschäfte sind meist Alltagsgeschäfte wie Einkäufe, Gaststätten-, Diskotheken- oder auch Friseurbesuche, Bahn- und Busfahrten usw. Diese werden typischerweise ohne Ansehen der Person getätigt. Die Vermietung von Wohnraum ist kein typisches Massengeschäft. Sie gilt nur bei Großvermietern als Massengeschäft, also wenn die/der Vermieter\*in mehr als 50 Wohnungen vermietet. Für das Merkmal rassistische Diskriminierung oder Ungleichbehandlung wegen der ethnischen Herkunft gilt ein generelles Benachteiligungsverbot, unabhängig davon, ob es sich um ein Massengeschäft handelt oder nicht (vgl. ebd.: 20-21). Wichtig zu wissen: Es gibt zulässige unterschiedliche Behandlungen und Ausnahmen im Bereich Beschäftigung und Beruf wie auch im Zivilrecht. Im Hinblick auf das Merkmal ethnische Herkunft könnte eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darin bestehen, Angehörige einer bestimmten ethnischen Gruppe für eine



Beratungstätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund zu suchen. In einem solchen Fall ist es wichtig, Arbeitnehmer\*innen aus einem Herkunftsland zu gewinnen, das in keinem Konfliktverhältnis zu den zu Beratenden steht. Die ethnische Zugehörigkeit kann wesentliche Voraussetzung dafür sein, dass sich zwischen der Beraterin/dem Berater und den zu Beratenden ein Vertrauensverhältnis entwickelt (vgl. ebd.: 19). Beispiele für Unterscheidungen bei Alltagsgeschäften sind zum Beispiel Preisnachlässe für Schüler\*innen und Schüler oder gesonderte Öffnungszeiten für Frauen in Schwimmbädern (vgl. ebd.: 21).

### Benachteiligungsformen

Das AGG nennt fünf Formen von Benachteiligungen:

- unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung
- mittelbare (indirekte) Benachteiligung
- Belästigung
- sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

Wie es der Name schon impliziert, sind unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligungen am einfachsten zu erkennen. Wenn sich eine Muslimin als Arzthelferin bewirbt und ihre Bewerbung abgelehnt wird, weil sie ein Kopftuch trägt, so liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion vor (vgl. ebd.: 25).

Bei den anderen Formen sind die Benachteiligungen oft nicht so offensichtlich bzw. es müssen bestimmte Voraussetzungen für den Tatbestand erfüllt sein. Im Falle der Belästigung lauten diese:

1. Eine unerwünschte Verhaltensweise bewirkt oder bezweckt, die Würde der betroffenen Person zu verletzen.
2. Infolge der Belästigung entsteht ein Umfeld, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.
3. Die Belästigung steht in Zusammenhang damit, dass die betroffene Person eine der geschützten Diskriminierungskategorien aufweist (vgl. ebd.: 25-26).

## Handlungsmöglichkeiten bei bestehenden oder drohenden Verstößen gegen das AGG

Im Bereich der Handlungsmöglichkeiten sieht das AGG vier unterschiedliche vor, die auch abhängig vom Anwendungsbereich sind. Ein wichtiger Ansatz besteht darin, Benachteiligungen zu verhindern. So haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gesetzlich vorgeschriebene Organisationspflichten und es müssen zum Schutz vor Benachteiligungen auch vorsorgliche Maßnahmen ergriffen werden, damit eine drohende oder mögliche Diskriminierung nicht eintritt. Gesetzlich vorgeschrieben ist, die Beschäftigten eines Unternehmens darauf hinzuweisen, dass Diskriminierungen und Belästigungen verboten sind. Bei Alltagsgeschäften hingegen existieren keine spezifischen Präventionsvorschriften (vgl. ebd.: 29-30).

Wenn eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vorliegt, geht es darum, Benachteiligungen zu beseitigen. So haben Mitarbeiter\*innen im Arbeitsleben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Unternehmens oder der Behörde zu beschweren. Für Arbeitgeber\*innen besteht die Pflicht, eine solche Beschwerdestelle in ihrem Unternehmen einzurichten. Sie können Benachteiligungen unterbinden, indem sie gegen die Person von der die Belästigungen ausgehen, Maßnahmen wie eine Ermahnung oder Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung ergreifen (vgl. ebd.: 30).

Positive Maßnahmen sind gezielte Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen. Durch sie kann sowohl ein bestehender Nachteil ausgeglichen als auch ein drohender Nachteil verhindert werden. Berechtig sind Fördermaßnahmen, wenn die betreffende Personengruppe, im Verhältnis zu ihrer sonstigen Größe in bestimmten Bereichen, deutlich schwächer vertreten ist. So kann zum Beispiel ein Unternehmen, das gleichermaßen deutsch- und türkeistämmige Jugendliche ausbildet, den türkeistämmigen Mitarbeitenden als positive Maßnahme spezielle Weiterbildungsprogramme anbieten, um den Anteil dieser Personen in gehobenen Positionen zu erhöhen. Schließlich haben nach dem AGG ungerechtfertigt benachteiligte Personen

Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung, um Benachteiligungen auszugleichen (vgl. ebd.: 31-32).

### Kritik am AGG

Bereits zum 10-jährigen Jubiläum hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Gesetz vom „Berliner Büro für Recht und Wissenschaft“ und der Zivilrechtsexpertin Christiane Brors von der Universität Oldenburg evaluieren lassen. Empfehlungen beziehen sich auf wichtige begriffliche Änderungen und Klarstellungen (z. B. des Begriffs „Rasse“ etwa durch „rassistisch“), einen verbindlicheren Rahmen für positive Maßnahmen, die Verlängerung von Fristen/Stärkung von Beschwerderechten, die Erweiterung der Beweislast erleichterung und einige weitere Punkte (vgl. Berg-hahn/Klapp, Tischbirek 2016, 6-7).

Quellen:

### Servicestellen für Anti-Diskriminierungsarbeit

In Nordrhein-Westfalen existieren insgesamt 42 sogenannte Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit. Sie werden vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI) im Rahmen des Förderprogramms der Integrationsagenturen gefördert.

Zentrale Aufgabe dieser Beratungsstellen ist die Unterstützung und das Empowerment von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Aber auch Einrichtungen und Institutionen können sich zu dem Themenfeld der Antidiskriminierungsarbeit informieren und beraten lassen.

Der Fokus der Beratungsstellen richtet sich auf rassistische Diskriminierung und Antisemitismus. Darüber hinaus verfügen die Servicestellen über unterschiedliche Schwerpunkte in ihrer Arbeit. Alle Servicestellen sind für alle Betroffenen bzw. alle Fachkräfte aus Institutionen und Einrichtungen ansprechbar.

Eine tabellarische Übersicht der Servicestellen in NRW mit Kontaktdaten und Arbeitsschwerpunkten finden Interessierte unter: [Link](#)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. 10. Auflage. Berlin. [Link](#)

Berghahn, Dr. Sabine/Klapp, Micha/Tischbirek, Alexander (2016): Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. [Link](#)

# Einblicke

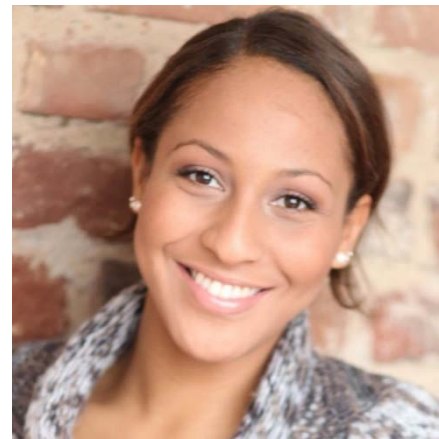
## Vielfältige Kontakt- und Beratungsmöglichkeiten für psychisch belastete Migrant\*innen im Atrium

Simone Heil, SPKoM Mittleres Rheinland

im Gespräch mit Ophelia Owusu, Mitarbeiterin im Atrium, Kontakt- und Beratungsstelle für psychisch belastete Migrant\*innen, AWO Vita gGmbH Düsseldorf

**SPKoM:** Frau Owusu, bitte stellen Sie sich kurz vor.

**O. Owusu:** Ich bin von Hause aus Kulturpädagogin und arbeite seit zwei Jahren für die AWO Vita gGmbH im Atrium als Ansprechpartnerin und Beraterin. Vorher war ich in der Jugendförderung und der offenen Jugendarbeit tätig und habe auch Erfahrungen in der Arbeit mit geflüchteten Menschen gesammelt.



**SPKoM:** Was hat Sie bewogen, sich für das Projekt Atrium, welches ein einmaliges Beratungsangebot bundesweit ist, zu entscheiden?

**O. Owusu:** In der erster Linie war es die Herausforderung eines neuen und bisher noch nicht vorhandenen Projekts und das besondere Setting des Projekts mit seinen verschiedenen Trägern: die Arbeiterwohlfahrt, die Graf Recke Stiftung, die Kaiserswerther Diakonie und die Stadt Düsseldorf mit dem Gesundheitsamt und den anderen kommunalen Stellen. Das Thema ist eine Herzensangelegenheit. Zudem kann ich meine Fähigkeiten in dem Projekt einfließen lassen und mich immer wieder neuen Aufgaben und neuen Arbeitsfeldern stellen.

**SPKoM:** Können Sie uns ein bisschen aus Ihrem Arbeitsalltag erzählen, damit wir einen kleinen Einblick bekommen?



**O. Owusu:** Meine Arbeit beginnt meist mit den Aufgaben, die im Hintergrund ablaufen: mit der Nachbereitung der Beratungen und Kontakte des Vortages und der Vorbereitung von Terminen und Aktionen an dem jeweiligen Tag, also durchaus auch einiges an organisatorischen Tätigkeiten. Die offenen und niedrigschwelligen Angebote sind das Herzstück unserer Arbeit. Es ist das Ziel, möglichst jeder Besucherin, jedem Besucher direkte Unterstützung, Beratung und Weiterleitung zu ermöglichen. Unter den jeweils üblichen Hygienebedingungen ist es möglich, ohne Termin oder Voranmeldung zu uns kommen.



In der Regel können wir den Besucher\*innen direkt helfen, da wir über ein gutes Netzwerk verfügen und viele Akteur\*innen aus verschiedenen Themenbereichen persönlich kennen. Die offene und willkommene Atmosphäre zeigt sich auch an den Räumlichkeiten, die sowohl barrierefrei und als auch von der Lage – direkt hinter dem Hauptbahnhof – leicht zugänglich sind. Besonders einladend sind die großen, hellen Räume, sowie die Terrasse, welche von den Besucher\*innen mitgestaltet wurde und im Sommer für ergotherapeutische und kreative Angebote genutzt wird. Unsere Beratungen sind anonym, niedrigschwellig und mit dem Einsatz von Sprachmittler\*innen zusätzlich auch sprachlich flexibel. Durch die Psychiatriekoordinatorin, die das Projekt initiiert hat und leitet, besteht eine sehr gute Vernetzung und können viele hilfreiche Kooperationen aufgebaut werden. Das Tolle an dem Angebot ist, dass wir durch unsere Ergotherapeutin eine Vielzahl an Möglichkeiten haben, auch jenseits von Sprache Zugang zu den Menschen zu bekommen. Wir haben einen Wochenplan, der vielfältige Interessen und Bedürfnisse berücksichtigt.

**SPKoM:** Seit Neustem gibt es auch das Angebot „Atrium to go“. Was können wir uns darunter vorstellen?

**O. Owusu:** Im Rahmen unseres Angebotes „Atrium to go“ besuchen wir jeweils einmal die Woche zwei Unterkünfte für Geflüchtete und versuchen dort, mittels kreativer Angebote die Bedürfnisse der Menschen aufzugreifen und die Möglichkeiten des psychiatrischen Hilfesystems zu bewerben. Die Sozialpsychiatrischen Zentren (SPZ) sind unsere direkten Kooperationspartner\*innen und spielen somit eine wichtige Rolle in unserer Arbeit. Wir starten – wenn Corona es zulässt – ein Kochprojekt mit dem städtischen SPZ einmal im Monat. Auch gehen wir jede Woche in die Ausländerbehörde und bieten dort Beratungen und erste Kontaktmöglichkeiten mit der Sozialpsychiatrie an.

**SPKoM:** Mit welchen Hürden und Herausforderungen haben Sie in der alltäglichen Arbeit zu tun?

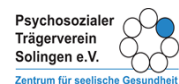
**O. Owusu:** In erster Linie sind es die alltäglichen Themen des Lebens wie die Erreichbarkeit einiger Anlaufstellen und Behörden. Dann fehlt es an zeitnahen therapeutischen und medizinisch/psychiatrischen Hilfen. Es ist sehr schwierig, in akuten Fällen schnell einen Termin bei einer Psychiater\*in oder einer Therapeut\*in zu bekommen. Die Wartezeiten besonders im Kinder- und Jugendbereich sind eindeutig zu lang. Ein Jahr ist in Düsseldorf keine Seltenheit. Weiter arbeiten wir auch an der Bekanntmachung des sozialpsychiatrischen Hilfesystems und der Vernetzung von Hilfen, die sonst eher wenig voneinander wissen. In diesem Bereich werden wir weiter intensiv tätig sein.

14

**SPKoM:** Wenn sie drei Wünsche frei hätten für den beruflichen Alltag, welche wären es?

**O. Owusu:** Ich wünsche mir, dass Vielfalt in jeglicher Hinsicht offen gelebt und erkennbar ist. Ich würde mir auch mehr gesellschaftliche Wertschätzung für die Arbeit mit Menschen wünschen. Mit der Wertschätzung käme dann auch der Wille, etwas gegen

die widrigen Umstände zu tun und unsere Arbeit würde ihr Schattendasein verlassen.





Das gesellschaftliche Miteinander würde sicher davon profitieren. Auch die politische Dimension muss immer bei der Arbeit mitgedacht werden. Wir kommen in diesem Bereich an unsere Grenzen. Zum Beispiel Menschen zu erklären, warum sie trotz ihres festen Platzes in unserer Gesellschaft, Arbeit, erfolgreicher Sozialisation der Kinder und so weiter nicht hierbleiben dürfen, ist sehr schwer. Ich wünsche mir auch, dass die Unsicherheit in Bezug auf die Sprachbarriere weniger wird. Sprachmittler\*innen sind ein sehr hilfreicher Teil in der Verständigung mit den Klient\*innen. Auch die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen ist hilfreich und für die Besucher\*innen unterstützend und fördert den Empowerment-Ansatz.

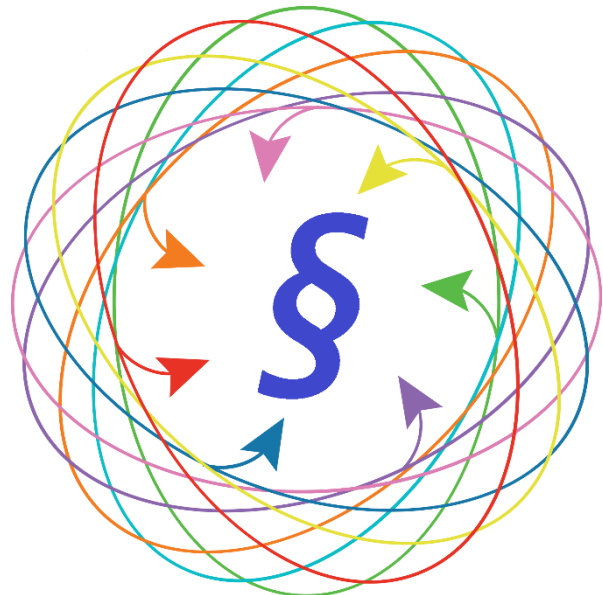
**SPKoM:** Herzlichen Dank für das Gespräch!

# Einblicke

## Neues Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW in Kraft getreten

Tanja Kulig-Braß, SPKoM Mittleres Rheinland

Im November 2021 hat der Landtag NRW die Reform des Teilhabe- und Integrationsrechts verabschiedet. Nach Auffassung der Landesregierung verfügt Nordrhein-Westfalen damit ab 1. Januar 2022 über das bundesweit modernste Integrationsrecht. Wichtige Standards in der Integrationspolitik würden damit gesetzt: die Optimierung der Teilhabe-



15

chancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die Öffnung aller institutionellen Regelsysteme durch den Abbau von Zugangs- und Teilhabebarrrieren sowie die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Als Meilenstein bezeichnet die Landesregierung das flächendeckende Landesförderprogramm Kommunales Integrationsmanagement, das die kommunalen Integrationsprozesse unterstützt und alle Akteure vor Ort einbezieht. Alle Kreise und kreisfreien Städte sollen Menschen mit Einwanderungsgeschichte in einem personalisierten Case-Management fördern können. Ziel dabei sei, das individuelle Potential bestmöglich zu stärken. Das Kommunale Integrationsmanagement ist auf Dauer angelegt und wird mit dem Gesetz rechtlich verankert und finanziell abgesichert.

Das Land will sich künftig auch stärker dem Handlungsfeld Antidiskriminierung widmen. Dazu gehört ein Beschwerdemanagement bei den obersten Landesbehörden sowie die Förderung von Beratungsstrukturen, Maßnahmen und Projekten für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft. NRW will damit jeglichen Formen von Rassismus, Antisemitismus, gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung noch entschiedener entgegentreten.

Des Weiteren sind umfassende Neuerungen in den Bereichen interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz vorgesehen: So gibt es erstmalig einen Paragraphen für Integration durch Bildung, der chancengerechte Bildungsteilnahme durch eine Verzahnung verschiedener Angebote verwirklichen soll. Bei den überarbeiteten Regelungen für Integration durch Spracherwerb, Ausbildung und Arbeit steht die potentialorientierte und geschlechterdifferenzierte Stärkung der Fähigkeiten der Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Vordergrund.

Quelle/Weitere Informationen:

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW: Pressemitteilung vom 25. November 2021: [Link](#)

Direkt zum Gesetzestext: [Link](#)

# Ausblicke

## Save-the-Date! Die bisher größte Migrationsfachtagung am 8. und 9. August 2023

Monika Schröder, Dipl.-Psychologin, Psychotherapeutin,  
Landschaftsverband Rheinland - Abteilungsleitung 84.20 - Psychiatrische Versorgung  
& Mitarbeitende der Abteilung 84.20

Der LVR hat die psychiatrische Versorgung von Menschen mit psychischer Belastung, Erkrankung und Behinderung mit Zuwanderungs- und Fluchtgeschichte schon sehr früh als ein zentrales Handlungsfeld erkannt und in der klinischen und außerklinischen Versorgung entsprechende Strukturmaßnahmen und Förderprogramme initiiert. Im Jahr 2003 wurde die erste Fachtagung zum Thema

„Psychiatrische Versorgung von Migrantinnen und Migranten im Rheinland“ seitens der Verbundzentrale durchgeführt. Aus diesem Anlass möchte das LVR-Dezernat 8 im August 2023, rund 20 Jahre später und zeitgleich mit dem 70-jährigen Bestehen des LVR sowie des 25-jährigen Jubiläums des ersten Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentrums Migration (SPKoM), die bedarfsgerechte gesundheitliche/psychiatrische Versorgung von Menschen mit Flucht- und Zuwanderungsgeschichte erneut in den Fokus rücken. Hierzu planen wir eine zweitägige



17

Migrationsfachtagung, die - nach einem wertschätzenden Rückblick auf wichtige Impulsgeber\*innen und Entwicklungen der vergangenen 20 Jahre - den aktuellen Diskurs zu Themenfeldern wie Antirassismus, Antidiskriminierung, Diversität, auch triadische Ansätze, gute Versorgungsmodelle und -konzepte im Rheinland sowie die sektorenübergreifende Vernetzung behandelt. Leitgedanke bei der Gestaltung und Durchführung ist das Ziel einer vielfältigen, barrierefreien und inklusiven Fachtagung. Vertretende aus der klinischen und außerklinischen Versorgung sowie aus Politik und Verwaltung (LVR-Kliniken, SPZ, SPKoM, LVR-Kompetenzzentrum Migration, Verbundzentrale und weitere Dezernate / Stabsstellen, politische Vertretungen, MAGS / MKFFI) sollen durch Fachvorträge von externen Referierenden sowie gute Praxismodelle aus dem Rheinland angeregt werden, sich berufsgruppenübergreifend auszutauschen und zu vernetzen, um so die zukünftige psychiatrische Versorgung von Migrant\*innen und geflüchteten Menschen gemeinsam zu gestalten. Über den fachlichen Diskurs hinausgehend birgt die Fachtagung eine weitere Chance: Die vielfältigen Bemühungen und Aktivitäten, die der LVR als Gesamtverband in verschiedenen Bereichen zur steten Verbesserung von Versorgungsstrukturen und Partizipation, zur Förderung von Vielfalt und Kultursensibilität sowie zur interkulturellen Öffnung der eigenen Organisation betreibt, könnten einer breiteren Öffentlichkeit zugeführt und infolgedessen sichtbarer werden. Somit wäre eine weitere Gelegenheit gegeben, für die Belange und Lebenslagen besonders vulnerabler Personen zu sensibilisieren und einer Stigmatisierung entgegen zu wirken. Ein entsprechendes Begleitprogramm (online und in Präsenz), z. B. in Form von Satellitenveranstaltungen in den LVR-Kliniken, als Vortrag des IFuB, Tag der offenen Türen in den SPKoM und SPZ, Workshops des LVR-Kompetenzzentrums Migration und der SPKoM, Mittagspausenveranstaltungen etc., im Rahmen einer „Themenwoche“ könnte der besonderen Verantwortung des LVR für die genannte Personengruppe Rechnung tragen und künftige weitere Kooperationsstrukturen anregen.

18

## Veranstaltungshinweise

### 1. Februar 2022 – 19:00 Uhr (Online)

#### **Friedrich-Ebert-Stiftung - Filmvorführung - Wir sind jetzt hier - Ein Film über das Ankommen in Deutschland.**

#### **Mit anschließendem Gespräch mit Regisseurin Ronja von Wurmb-Seibel.**

Als 2015 mehr als 800.000 Geflüchtete nach Deutschland kamen, waren sie die Angstgegner aller Integrations skeptiker\*innen: Junge Männer, die allein aus Syrien oder Afghanistan, aus Somalia, Eritrea oder dem Irak nach Deutschland kamen. Sie wurden zur Projektionsfläche genauso für ernsthafte Sorgen wie für plumpen Rassismus. Zugleich wurde viel häufiger über sie gesprochen als mit ihnen – und da setzt dieser Film an. Sieben junge Männer erzählen in die Kamera vom Ankommen in Deutschland – von lustigen und beglückenden Momenten und von Momenten tiefster Verzweiflung, von ihren Ängsten und wie sie mit ihnen umgegangen sind, von Rassismus und von der Liebe. Ihre Geschichten lassen die Zuschauer\*innen teilhaben an den emotionalen Turbulenzen, die eine Flucht fast immer nach sich zieht und sie erzählen viel darüber, was es auch in den nächsten Jahren noch braucht, damit Integration gelingt.

[Link](#)

19

### 10. & 11. Februar 2022 (Online)

#### **Bundesweite Vorbereitungstagung zur Interkulturellen Woche 2022**

#offengeht: Zum zweiten Mal findet die bundesweite Vorbereitungstagung komplett digital statt – und zum zweiten Mal steht die Interkulturelle Woche unter dem Motto #offengeht. Diese Überschrift enthält nicht nur die Aufforderung, offen zu sein – im Herzen, im Geist, für Begegnungen, für neu Dazukommende, neue Erfahrungen und Perspektiven, neue Freundinnen und Freunde. Das Motto gibt auch die Zusage, dass all das geht, dass es möglich ist, dass wir voranschreiten auf dem Weg in eine Gesellschaft, die ihre Vielfalt feiert – und in der niemand Angst haben muss vor Rassismus, Diskriminierungen, Übergriffen, Anfeindungen oder Hassrede.

Der Ökumenische Vorbereitungsausschuss zur Interkulturellen Woche (ÖVA) lädt dazu ein, sich mit den Inhalten und Zielen der Interkulturellen Woche auseinanderzusetzen. Die digitale Vorbereitungstagung nähert sich dem Motto facettenreich an. Unterschiedliche Perspektiven der Vielfaltsgesellschaft werden vorgestellt. Es gibt Gelegenheiten zur Diskussion und zum Austausch in Arbeitsgruppen. Wir möchten



darüber sprechen, wie sich Menschen in der Vielfaltsgesellschaft begegnen, wie wir Zuwanderung gestalten können und wie sich die Zivilgesellschaft gegen Rassismus und jede Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit engagieren kann. Wir wollen uns mit Ihnen und Euch darüber austauschen, wie der noch unzureichenden Repräsentanz in der Migrationsgesellschaft begegnet werden kann und was Kommunen brauchen, um sich zukunftsorientiert und weltoffen auf den Weg zu machen.

Dazu gehört auch ein erweitertes Verständnis von Nachhaltigkeit und der Schutz der universellen Grund- und Menschenrechte, die an den europäischen Außengrenzen zur Disposition stehen. Wir laden Sie und Euch herzlich dazu ein, die Möglichkeiten des Austausches im Rahmen der Tagung wahrzunehmen, um die Themen zu besprechen, die für die Vorbereitung der Interkulturellen Woche vor Ort wichtig sind.

[Link](#)

**16. Februar 2022 – 10:00 bis 13:00 Uhr (Online)**

**Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen (NTFN) e. V.**

**Online-Schulung „Sucht - erkennen, verstehen, handeln“**

Der Konsum von Suchtmitteln ist auch bei Menschen mit Fluchthintergrund weit verbreitet. Der Umgang wird dabei oft tabuisiert, was das Ansprechen des Themas erschwert. Das dreistündige Online-Seminar „Sucht - erkennen, verstehen, handeln“ liefert Mitarbeitenden der Flüchtlingshilfe grundlegende Informationen zu Sucht und Suchthilfe.

Die Veranstaltung bietet Informationen zu folgenden Fragen:

- Wann wird Konsum problematisch?
- Was ist Sucht?
- Wie kann ich das sensible Thema ansprechen?
- Welche Hilfsangebote gibt es?

Die Veranstaltung des NTFN e.V. richtet sich an Haupt- und Ehrenamtliche, die im Flüchtlingsbereich tätig sind und befasst sich mit den Grundlagen von Sucht und Suchthilfe im Kontext von Geflüchteten Menschen.

[Link](#)



**9. März 22 - 10:00 bis 14:00 Uhr (Online)**

**Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen (NTFN) e. V.**

**Online-Schulung Trauma und Flucht**

**Für Interessierte, Ehren- und Hauptamtliche in der Flüchtlingshilfe**

In dieser Fortbildung wird grundlegendes Wissen zu traumatischen Situationen und Traumafolgestörungen vermittelt. Dazu gehören unter anderem Informationen zu verschiedenen Formen von Traumata, zu den Abläufen im Gehirn während einer traumatischen Situation und zu den daraus resultierenden Folgen. Ein Verständnis dieser Vorgänge ist grundlegend, um Verhaltensweisen von traumatisierten Geflüchteten besser einzuordnen und ihnen die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen. Zudem werden Schutzfaktoren und erste Handlungshinweise vermittelt. Darüber hinaus werden hilfreiche Strategien im Umgang mit Krisensituationen besprochen und es gibt die Möglichkeit einfache Übungen zur Selbsterfahrung durchzuführen. Nach Bedarf gibt es auch die Möglichkeit Einzelfälle und Situationen gemeinsam zu reflektieren.

[Link](#)

## Infomaterial und Arbeitshilfen

21

Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.

**Leitfaden zur Beratung von Menschen mit einer Behinderung im Kontext von Migration und Flucht**

Der neue Leitfaden vermittelt einen Überblick, welche Rechte Migranten mit einer Behinderung haben. Dabei geht es um Asylsuchende, Flüchtlinge und andere Drittstaatsangehörige sowie Unionsbürger mit und ohne materiellem Aufenthaltsrecht. Im Fokus stehen insbesondere Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft sowie zur Pflege und Hinweise zum Erhalt eines Schwerbehindertenausweises.

[Link](#)

MINA–Leben in Vielfalt e. V.

**Handreichung - Flucht, Migration und Behinderung  
Wege zu Teilhabe und Engagement**

Menschen mit Behinderung haben Anspruch auf vielfältige Leistungen. Sie sollen ihnen gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Auch Menschen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund und Behinderung können die Leistungen in Anspruch nehmen.

Viele Angebote der Behindertenhilfe, beispielsweise Beratungs- oder Selbsthilfeangebote, sind jedoch nicht auf diesen Personenkreis ausgerichtet. Daher rufen Menschen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund seltener Leistungen ab, die ihnen zustehen, als Menschen ohne Flucht- und/oder Migrationshintergrund und kommen deshalb deutlich später im Unterstützungssystem für Menschen mit Behinderung an. Daher profitieren sie von den Leistungen seltener als Personen ohne Migrations- und/oder Fluchthintergrund. Seit 2019 widmet sich das Projekt Ehrenamt in Vielfalt dieser Problematik und somit der Schnittstelle Flucht, Migration und Behinderung.

Das Projekt wird durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration gefördert. Ziel von Ehrenamt in Vielfalt war es, auf die Unterversorgung von Menschen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund und Behinderung aufmerksam zu machen und Wege zu erarbeiten, auf denen diese Menschen und ihre Angehörigen besser erreicht werden, und ihnen passende Angebote zu machen.

Das Ziel erreichten wir durch Seminare, die wir bundesweit durchgeführt haben, durch Öffentlichkeitsarbeit und die Begleitung von Organisationen. Alle Ergebnisse des Projekts Ehrenamt in Vielfalt finden Sie in der Handreichung FLUCHT, MIGRATION und BEHINDERUNG – Wege zu Teilhabe und Engagement zusammengefasst. Sie soll Mitarbeiter\*innen der Behindertenhilfe und Personen, die Menschen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund und Behinderung begleiten, bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen und Organisationen für die kulturelle Vielfalt unserer Gesellschaft öffnen.

[Link](#)

### Ergebnisse des Afrozensus 2020 nun Online

In Deutschland leben über 1 Million Menschen afrikanischer Herkunft. Bis jetzt gab es über diese Gruppe kaum weitere statistische Angaben.

Der Afrozensus ändert das. Er ist die größte jemals durchgeführte Befragung unter Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland zu fünf Themenbereichen:

- Engagement
- Diskriminierungserfahrungen in 14 Lebensbereichen
- Anti-Schwarzen Rassismus
- Umgang mit Diskriminierung
- Resilienz und Empowerment

Insgesamt zeigt sich: Die individuellen Erfahrungen der einzelnen Teilnehmenden werden durch die eindeutigen Ergebnisse bestätigt.

Alle aufbereiteten Ergebnisse finden Sie unter folgendem Link.

[Link](#)

ALMHAR.ORG

### **APP ALMHAR - Mental Health for refugees**

Die App vermittelt Betroffenen Verständnis für häufige Symptome und erklärt, wie und warum unser Geist und Körper auf belastende Ereignisse reagiert. Dies zu verstehen, kann beruhigend sein und Symptome weniger beängstigend machen. Das allein kann schon dazu führen, dass sich Betroffene besser fühlen. Nach jedem Thema gibt es praktische Tipps zum Umgang mit wiederkehrenden Problemen. Die App soll die professionelle Hilfe eines Therapeuten oder Arztes nicht ersetzen. Es soll Ihnen erste praktische Hilfestellungen geben.

[Link](#)

## Literaturhinweise

MINA-Leben in Vielfalt e. V., 2021

### **UNSERE WEGE – Erfahrungsberichte geflüchteter und migrierter Familien mit Kindern mit Behinderung**

Viele Themen an der Schnittstelle Flucht, Migration und Behinderung sind Teil abstrakter Diskussionen, in denen die Menschen nicht im Mittelpunkt stehen. Das partizipative Projekt soll Menschen mit Migrations- und/oder Fluchterfahrung und Behinderung, deren Angehörigen und Ehrenamtliche die Möglichkeit geben, sich selbst zu unterstützen, ihre Themen und Meinungen auszudrücken und öffentlich Raum zu geben. Die Umsetzung des Projekts erfolgt gemeinsam mit dem Personenkreis von MINA und Ehrenamtlichen. 2021 entstand in diesem Rahmen ein Buch, in dem 20 Familien auf sehr persönliche Weise von ihrem Leben und ihren Erfahrungen berichten. Diese Berichte wurden ergänzt durch Wegweiser rund um das Thema "Leben mit einem Kind mit Behinderung". Das Buch ist aktuell schon online verfügbar, die Printversion wird in den kommenden Wochen fertiggestellt.

Für 2022 ist außerdem die Übersetzung des Buchs ins Arabische und Türkische geplant sowie eine mehrteilige Podcast-Reihe und eine bundesweite Wanderausstellung.

[Link zum Projekt und zum Buch](#)

Ibrahim Özkan, Maria Belz, 2018

### **Sprachreduzierte Therapiemanuale zur Überwindung von Sprachbarrieren**

Sprachbarrieren erschweren die Psychotherapie mit Geflüchteten und Migranten erheblich. Der Einsatz von Dolmetschern scheitert in der Praxis meist am Kostenträger. Aus dieser Erfahrung heraus haben die Autoren Manuale entwickelt, die es Therapeuten und Gruppenleitern ermöglichen, ihr Therapieangebot dem Sprachniveau der Geflüchteten anzupassen. Über symbolische Interaktionen, Zeichnungen und einfache Erklärungen wird es Patienten mit wenig Deutschkenntnissen möglich, an Gruppentherapien teilzunehmen.

Das Buch enthält zwei Manuale mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten:

- die psychoedukative Gruppe zur Ressourcenaktivierung
- die Traumastabilisierungsgruppe

Die Manuale erklären den Ablauf der Sitzungen Schritt für Schritt. Zudem enthält das Buch wichtige Infos zum Flüchtlingsstatus, zum Thema Stress in der Fremde, konkrete praktische Hinweise zum Miteinander in der Gruppentherapie und eine Materialliste, was in den Sitzungen gebraucht wird. Eine große Hilfestellung für alle, die mit psychisch erkrankten Menschen mit Migrationshintergrund psychotherapeutisch, medizinisch oder soziotherapeutisch arbeiten.

Springer-Verlag, ISBN: 978-3-608-45217-4

24

Wir freuen uns, wenn Sie den Newsletter weiterempfehlen – falls Sie diesen nicht mehr erhalten möchten, teilen Sie uns das bitte per Email mit. Auch Anregungen und Wünsche nehmen wir gerne entgegen.

Die neue sowie alle bisherigen Ausgaben des Newsletters finden sie als Download unter: [Download - Newsletter der SPKoM im Rheinland](#)

Redaktion:

Puria Chizari, SPKoM Westliches Rheinland

Tanja Kulig-Braß, SPKoM Mittleres Rheinland