

Interkulturelle Orientierung als diakonische Qualität

Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Einrichtungen und Dienste der Diakonie in Württemberg

- Diskussionsvorlage zur weiteren Reflexion und Erprobung -

Einleitung

Das Projekt „Interkulturelle Orientierung als diakonische Qualität“ wurde am 5. Juni 2008 vom Verbandsrat beschlossen. Die Projektgruppe mit Vertreter/innen aus Fachbereichen, Fachverbänden und Einrichtungen erarbeitete Leitlinien und Handlungsempfehlungen zur Interkulturellen Orientierung. Diese liegen hier nun im Entwurf zur weiteren Reflexion und Erprobung vor. Sie werden im Rahmen eines Pilotprojektes auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüft. Einrichtungen und Dienste der Diakonie in Württemberg, die sich in Prozessen der Interkulturellen Orientierung befinden, bittet die Projektgruppe, diese Leitlinien und Handlungsempfehlungen zu erproben und die damit gemachten Erfahrungen, ihre Einschätzungen und Beobachtungen an die Projektgruppe zurückzumelden.

Der Projektgruppe ist bewusst, dass Prozesse der Interkulturellen Orientierung Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen darstellen und ein sensibles Vorgehen erfordern. Sie sind immer wieder verbunden mit Verunsicherung, Missverständnissen, Vorurteilen und Widerständen. Es kommt daher vor allem darauf an, sich des eigenen Standpunktes zu vergewissern, von dem aus eine interkulturelle Orientierung in den Blick genommen wird. Es braucht eine gute Verknüpfung von protestantischem Profil und interkultureller Orientierung. Dann bekommt „Interkulturelle Orientierung diakonische Qualität“.

Es ist vorgesehen, dass mit Abschluss des Projektes im Sommer 2010 der Verbandsrat Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die Einrichtungen und Dienste der Diakonie in Württemberg auf der Basis dieses Entwurfs und der dazu eingegangenen Rückmeldungen verabschiedet.

Bitte richten Sie Ihre **Rückmeldungen bis 30. Juni 2010** an:

Josef Minarsch-Engisch, Diakonisches Werk Württemberg
Heilbronner Str. 180
70191 Stuttgart

Tel.: 0711/1656-170

Engisch.j@diakonie-wuerttemberg.de

Vielen Dank für Ihr Mitdenken und Mitarbeiten.

Die vorliegende Positionsbestimmung umfasst die Verwurzelung der Interkulturellen Orientierung im Selbstverständnis der Diakonie, die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen sowie Handlungsempfehlungen zur Umsetzung in der Diakonie Württemberg.

I Begriffsbestimmung

Interkulturelle Orientierung beschreibt eine Haltung, die Unterschiede anerkennt und zum Ziel hat, alle Menschen am gesellschaftlichen Gestaltungsprozess zu beteiligen¹. Interkulturelle Orientierung antwortet damit auf die sozialen Herausforderungen in einer Gesellschaft, die von einer wachsenden Vielfalt an Lebensformen, religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, Lebenseinstellungen und Haltungen gekennzeichnet ist. Interkulturelle Orientierung bezieht sich damit auf eine kulturell plurale Gesellschaft und nicht allein auf Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund.

Für die Beschreibung eines angemessenen Umgangs mit der Vielfalt in einer Einwanderungsgesellschaft hat sich in der Fachöffentlichkeit in den letzten Jahren der Terminus „Interkulturelle Öffnung“ etabliert. Darunter wird zusammenfassend ein „bewusst gestalteter Prozess [verstanden], der (selbst)reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den zu öffnenden Organisationen abgebaut [werden] und Anerkennung ermöglicht wird“².

„Interkulturelle Öffnung“ beschreibt eine der kulturellen, weltanschaulichen und religiösen Vielfalt angemessene *Strategie*. Sie umfasst Elemente der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung. Demgegenüber focussiert „Interkulturelle Orientierung“ auf eine der kulturellen, weltanschaulichen und religiösen Vielfalt angemessene *Haltung*. Im Folgenden wird einheitlich der Begriff der „Interkulturellen Orientierung“ verwendet, der hier auch Aspekte der „Interkulturellen Öffnung“ mit einbezieht.

Die Diakonie ist von ihrem Ethos her grundsätzlich offen für alle Menschen, unabhängig von Herkunft, Religionszugehörigkeit oder anderen Merkmalen. Die spezifische Herausforderung der „Interkulturellen Orientierung“ für die Diakonie liegt darin, diakonisches Handeln auf der Basis dieser Offenheit und vor dem Hintergrund der Einwanderungsgesellschaft zu reflektieren, interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden zu fördern und strukturelle Organisationsprozesse zu initiieren.

Bei den Themenkomplexen interkultureller Kompetenz und Interkultureller Orientierung steht die Anerkennung von Verschiedenheit und Differenz im Mittelpunkt, die sich für die Diakonie in herausgehobener Weise mit den Fragen des diakonischen Profils verbinden. Interkulturelle Kompetenz ermöglicht die feine Wahrnehmung, welche im Kontext der kulturell vielfältigen Gesellschaft die Voraussetzung für praktische Nächstenliebe im Sinne des christlichen Menschenbilds ist. Für die Diakonie sind dabei nicht nur soziale und kulturelle Differenzen, sondern auch interreligiöse Fragestellungen wichtige Aspekte im Themenhorizont Interkultureller Orientierung. In ihrer sozialan-

¹ Nach Hubertus Schröer

² Schröer, H. (2007): Interkulturelle Öffnung und Diversity-Management. Ein Statusbericht im Auftrag von anakonde GbR. München

waltschaftlichen Funktion geht es für die Diakonie bei der Förderung der Interkulturellen Orientierung um Fragen der Teilhabechancen und Teilhabegerechtigkeit.

II Selbstverständnis der Diakonie

Nach dem Verbandsleitbild für das Diakonische Werk Württemberg gilt die Hilfe der Diakonie allen Menschen unabhängig von Herkunft, Nationalität oder Religion.

Das universale Hilfeethos der Diakonie in Verbindung mit einer Ethik der Anerkennung des Anderen in seiner Andersartigkeit ist begründet in der biblischen Tradition. Gemeint ist damit die aus dem Auftrag zur Nächsten- und Fremdenliebe erwachsene Freiheit, sich Menschen unabhängig von Herkunft, Ethnie oder Religion zuzuwenden.

Biblich-theologische Orientierungsmarken hierfür sind:

- die in den Schöpfungsberichten bezeugte Gottesebenbildlichkeit aller Menschen, aus der sich die Würde jedes/jeder Einzelnen ableitet – verbunden mit einer „Würde der Differenz“³ (z.B. 1.Mose 1,27; 10,32)
- die alttestamentlichen Sozialgebote mit ihrer Betonung der Gastfreundschaft und des Schutzes der Fremden (z.B. 3. Mose 19,33f; 5.Mose 10,18f; Mt 25,35)
- die Diakonie Jesu, die die Grenzen von Geschlecht, Ethnie und Kultur überschreitet, z. B. in der Begegnung mit der syrophönizischen Frau (z.B. Mt 15,21-28)
- die Nächstenliebe als Grundhaltung christlichen Handelns (z.B. 3. Mose 19,18; Mt 22, 37ff).

Die Bibel enthält vielfältige Impulse, die dabei helfen, eine interkulturelle Kompetenz zu beschreiben, die dem diakonischen Auftrag entspricht. Interkulturelle Orientierung ist im Licht der biblischen Quellen als prozesshafte Entwicklung zu verstehen. In der Begegnung mit der syrophönizischen Frau wird auch Jesus zum Lernenden hinsichtlich interkultureller Öffnung – und gibt damit Impulse für eine entsprechende prozesshafte Entwicklung in Kirche und Diakonie.

III Aktuelle Herausforderungen durch gesellschaftliche Wandlungsprozesse

Die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen zu einer multikulturellen und multi-religiösen Gesellschaft stellen eine besondere Herausforderung für die Diakonie dar.

³ Jonathan Sachs, *The Dignity of Difference*, London-New York 2002

Der Mikrozensus 2005 mit seiner neuen Kategorisierung „Menschen mit bzw. ohne Migrationshintergrund“ trägt zu einem differenzierten Bild bei: Er belegt in Baden-Württemberg für 25 % der Einwohnerinnen und Einwohner einen Migrationshintergrund. Dies entspricht ca. 2,7 Mio. Menschen, davon ca. 1,3 Mio. mit einem ausländischen Pass und ca. 1,4 Mio. Deutsche mit Migrationshintergrund (vorwiegend Eingebürgerte und Spätaussiedler/Spätaussiedlerinnen).

Eine weitere Herausforderung liegt in der Umsetzung des Nationalen Integrationsplans, der im Sommer 2007 von der Bundeskanzlerin vorgestellt wurde. Dazu haben die Wohlfahrtsverbände in verschiedenen Arbeitsgruppen Selbstverpflichtungserklärungen abgegeben. Sie wollen in ihrer anwaltschaftlichen Funktion und mit ihren Diensten das Gelingen des Integrationsprogramms fördern:

„Die Mitgliedsverbände der BAGFW sichern zu, den Prozess der interkulturellen Öffnung in ihren Einrichtungen und Diensten umzusetzen. Sie berücksichtigen dies bei ihrer Organisationsentwicklung und Personalpolitik und unterstützen diesen Prozess durch Fortbildungen. Ziel dabei ist es, für Migrant/-innen Zugangsbarrieren bei der Inanspruchnahme etwa von Gesundheitsdienstleistungen zu beseitigen und bei der Ausgestaltung der Angebote die spezifischen Bedürfnisse von Migrant/-innen stärker zu berücksichtigen.“

Interkulturelle Orientierung und die Förderung interkultureller Kompetenz stehen im Zusammenhang der Gestaltung des Versorgungsauftrags in der Einwanderungsgesellschaft sowie der Vermeidung von Wettbewerbsnachteilen. Diese können entstehen, wenn einerseits die Angebote der Diakonie den Erfordernissen eines Einwanderungslandes nicht (mehr) entsprechen bzw. die Voraussetzungen für finanzielle Förderungen (Bsp. EU-Programme) nicht gegeben sind.

Interkulturelle Orientierung bedeutet vor diesem Hintergrund, den Umgang mit Vielfalt und Differenz zu definieren und Handlungsempfehlungen für die diakonische Arbeit zu entwickeln, um dem diakonischen Auftrag in einer sich verändernden Gesellschaft Rechnung zu tragen.

IV Handlungsempfehlungen für Interkulturelle Orientierung

Interkulturelle Orientierung richtet die Aufmerksamkeit sowohl auf die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden als auch auf die Struktur von Einrichtungen. Dies schließt einen bewussten selbstreflexiven Lernprozess von Leitung, Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden im Sinne einer lernenden Organisation mit ein. Interkulturelle Orientierung unterstützt so Einrichtungen und Dienste der Diakonie, in qualifizierter Weise offen zu sein für alle Menschen.

Interkulturelle Orientierung will allen Menschen, unabhängig von Herkunft, kultureller Tradition und religiöser Überzeugung, einen gleichberechtigten Zugang zu allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, der Arbeitswelt sowie zu Hilfe- und Dienstleistungsangeboten ermöglichen. Sie ist somit eine Strategie gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.

Der Ansatz der Interkulturellen Orientierung versteht Integration als wechselseitigen Prozess zwischen Einheimischen und Zugewanderten. Es geht nicht um Anpassung, sondern um Anerkennung von Vielfalt in einem Prozess der Inklusion, der Teilhabe ermöglicht. Der Umgang mit Diversität gelingt in einer Haltung, wo Menschen einander mit Interesse, offen und respektvoll begegnen.

Zugangsbarrieren erkennen und abbauen

Zugangsbarrieren finden sich zum einen auf Seiten der Menschen mit Migrationshintergrund und zum anderen auf Seiten der Einrichtungen und Dienste in den Strukturen und in Einstellungen der Mitarbeitenden.

Auf Seiten der Menschen mit Migrationshintergrund sind dies häufig Informationsdefizite über vorhandene Angebote und Strukturen, sprachliche Verständigungsschwierigkeiten sowie geringes Vertrauen in die eigenen Verständnismöglichkeiten und die interkulturelle Aufgeschlossenheit von Institutionen, die durch Unsicherheit, Vorurteile oder Erfahrungen geprägt sein können. Weitere Zugangshindernisse stellen individuelle und traditionelle Tabus und Rollenbilder dar, aber auch die Angst vor ausländerrechtlichen Konsequenzen und Sanktionen bei der Inanspruchnahme von sozialen Dienstleistungen.

Auf Seiten der Einrichtungen und Dienste sind strukturelle Zugangsbarrieren unflexible Öffnungszeiten, Wohnortferne, der Mangel an mehrsprachigem Informationsmaterial und eine Komm-Struktur der Einrichtungen.

Bei den Mitarbeitenden in den Einrichtungen und Diensten kann es an einer interkulturell kompetenten Grundhaltung sowie an migrationsspezifischem Wissen fehlen. Migrationsspezifisches Wissen bedeutet beispielsweise Kenntnisse über ausländerrechtliche Bestimmungen, die den Aufenthalt von Migrantinnen und Migranten regeln, sowie Kenntnisse über Ursachen aber auch soziale und psychische Folgen der Migration. Fehlendes Wissen, aber auch fehlende Sensibilität gegenüber kulturellen Unterschieden können eine Anerkennung des „Anders-Sein“ verhindern. Überforderung und Verunsicherung sind dann die Folge, die Zielgruppe wird zum „schwierigen“ Klientel. Dies zeigt sich zum Beispiel an klischeehaften Zuschreibungen, die zur Überbetonung kultureller Unterschiede führen und den Blick auf das Individuum verstellen. Weiter fehlt es häufig an Fachkräften, die in der Muttersprache der Klientinnen und Klienten als Brückenbauer und Brückenbauerinnen fungieren könnten. Dabei geht es nicht nur darum, dass sprachliche Inhalte korrekt übersetzt werden, sondern dass die Botschaft in den jeweiligen Kontext übertragen wird.

Wir empfehlen:

- ◇ den Kontakt zu den Zielgruppen herzustellen, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen einzubeziehen, ihre lebensweltlichen Treffpunkte aufzusuchen und ihre Medien zu nutzen;
- ◇ die Zufriedenheit im Blick auf Interkulturelle Orientierung bei den Zielgruppen abzufragen;
- ◇ die bestehenden Angebote und Maßnahmen zu überprüfen, bei Veränderungs- bzw. Verbesserungsbedarf geeignete Maßnahmen zu entwickeln. (Hierzu sind Hintergrundinformationen zu ausländerrechtlichem und migrationspezifischem Wissen nötig, wie die Vermittlung von interkultureller Kommunikations- und Handlungskompetenz);
- ◇ Öffentlichkeitsarbeit interkulturell auszurichten, d.h. Informationen über die Einrichtung zu prüfen und anzupassen, mehrsprachiges Informationsmaterial bereitzuhalten und damit zu werben;
- ◇ Sprachkenntnisse bei den Mitarbeitenden zu fördern, muttersprachliche Fachkräfte und andere Kulturmittlerinnen und Kulturmittler einzubeziehen, Dolmetscherpools zu installieren;
- ◇ zu überprüfen, wo „Komm-Strukturen“ in „Geh-Strukturen“ umgewandelt werden können, und zu erproben, ob damit die Zielgruppen besser erreicht werden.

Ressourcen von Migranten und Migrantinnen erschließen

Eine interkulturell ausgerichtete Arbeit setzt kultursensibel an den Ressourcen der Menschen mit Migrationshintergrund an. Sie bestärkt Migrantinnen und Migranten darin, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen in das gesellschaftliche Leben aktiv einzubringen. Sie fördert damit Teilhabe- und Chancengerechtigkeit.

Wir empfehlen:

- ◇ Haltungen bei Mitarbeitenden zu unterstützen, die auf eine Anerkennung der Vielfalt und gleichberechtigten Teilhabe abzielen;
- ◇ Mitarbeitende zu unterstützen durch interkulturelle Sensibilisierungstrainings, Supervision und kollegiale Beratung;
- ◇ eine Kultur der Anerkennung zu pflegen, Begegnung auf gleicher Augenhöhe zu ermöglichen und einen vorurteilsbewussten Umgang mit Menschen zum Thema zu machen;
- ◇ Offenheit für kulturspezifische Lösungsansätze zu fördern;
- ◇ Beteiligungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund zu eröffnen.

Migrationsdienste einbeziehen und mit Migrant*innenorganisationen kooperieren

Interkulturelle Orientierung schließt die verstärkte Kooperation der Einrichtungen und Dienste mit den Migrationsdiensten in der Region ein. Dies umfasst auch die Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren der Integrationsarbeit, insbesondere den vielfältigen Initiativen von Menschen mit Migrationshintergrund und die Kooperation mit den Integrationsbeauftragten der Kommunen und Landkreise.

Wir empfehlen:

- ◇ die Kompetenzen der Mitarbeitenden aus den Migrationsdiensten zu nutzen und diese bei der Reflexion und der Entwicklung von Angeboten einzubeziehen;
- ◇ die Kompetenzen von Migrant*innenvereinen, Initiativen, Elternvereinen, Multiplikator*innen und Multiplikatoren aus verschiedenen Bereichen, Gemeinden anderer Sprache und Herkunft und anderen Glaubens- und Religionsgemeinschaften zu erkennen und einzubeziehen,
- ◇ in Netzwerken mit zu arbeiten, in denen wichtige Akteure der Integrationsarbeit kooperieren;

Personalpolitik und -entwicklung interkulturell ausrichten

Interkulturelle Orientierung erfordert den Erwerb von interkultureller Kompetenz bei allen Mitarbeitenden. Interkulturelles Lernen hat Prozesscharakter. Wesentliche Bausteine sind Selbstreflexion hinsichtlich des Umgangs mit Unterschieden und der eigenen Identität, Sensibilität für religiöse Prägungen, Kenntnisse gesellschaftlicher und migrationsspezifischer Prozesse sowie asyl- und ausländerrechtliches Wissen.

In der Auseinandersetzung mit anderen kulturellen und religiösen Traditionen, Denk- und Verhaltensmustern besteht die Chance, sich des eigenen evangelischen Standpunkts und Profils bewusst zu werden und dieses zu stärken. Im Umgang mit dem Fremden wird das die eigene Identität prägende als sicheres Standbein wichtig.

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung wird so zu einem zentralen Instrument der Interkulturellen Orientierung.

Die Anstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ist ganz im Sinne des diakonischen Auftrags, der die Würde jedes Menschen achtet und sich in der Nachfolge Christi an alle Menschen ungeachtet ihrer Ethnie oder Kultur richtet. Das Arbeiten in interkulturellen Teams fördert das interkulturelle Lernen.

Interkulturelle Orientierung geht alle Mitarbeitende an und kann somit nicht in die alleinige Verantwortung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund delegiert werden.

Wir empfehlen:Personalpolitik

- ◇ Personalpolitik und -konzepte im Hinblick auf Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren, Anforderungsprofile und Aufgabenbeschreibungen, Mitarbeitenden-Gespräche und Zusammensetzung von Teams zu überprüfen;
- ◇ den Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen;
- ◇ die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten (KAO und AVR) daraufhin auszuloten und auszuschöpfen;
- ◇ im Einzelfall und nach den Anforderungen des konkreten Arbeitsfeldes Mitarbeitende, die keiner christlichen Kirche angehören, anzustellen.

Interkulturelle Kompetenz

- ◇ Interkulturelle Fragestellungen bei Teambesprechungen, Supervision und Praxisberatung auf die Tagesordnung zu setzen;
- ◇ Anforderungen an interkulturelle Kompetenz für die Handlungsfelder von Leitung und Mitarbeitenden gemeinsam zu definieren (z.B. bei Anforderungsprofilen und Aufgabenbeschreibungen);
- ◇ den Mitarbeitenden Fachliteratur und Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen;
- ◇ die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu interkulturellen Themen auf allen Ebenen zu fördern; hierbei geht die Leitung mit gutem Beispiel voran, nimmt regelmäßig an Fortbildungen teil und schafft Anreize für alle Mitarbeitenden, sich interkulturell fortzubilden;
- ◇ die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu eigenen evangelischen Standpunkten und Profilen auf allen Ebenen zu fördern, um so Mitarbeitende für den interkulturellen Dialog zu befähigen;
- ◇ interkulturelle Fragestellungen in anderen Fortbildungsveranstaltungen, die sich nicht gezielt mit dem Thema interkulturelle Orientierung befassen, als Querschnittsthema zu berücksichtigen;
- ◇ den Besuch von Sprachkursen zu fördern.

Interkulturelle Teams

- ◇ interkulturelle Teams durch Supervision und kollegiale Beratung zu unterstützen;
- ◇ darauf zu achten, dass Mitarbeitende mit Migrationshintergrund nicht automatisch zu „Integrationsbeauftragten“ gemacht werden bzw. sie darauf reduziert werden;
- ◇ Teamentwicklungsprozesse anzuregen, wobei Diversität als durchgängiges Thema etabliert wird.

Interkulturelle Orientierung als Querschnitt im Qualitätsmanagement implementieren

Interkulturelle Orientierung wird zum Qualitätsmerkmal einer professionellen Arbeit der Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft. Interkulturelle Orientierung und Öffnung sind als Prozesse zu verstehen, die langfristig angelegt sind und ihren Eingang auf allen Ebenen von diakonischen Einrichtungen finden sollen. Angebote und Dienstleistungen der Einrichtungen werden im Sinne der Interkulturellen Orientierung kontinuierlich weiterentwickelt.

Wir empfehlen:

- ◇ die bestehenden Qualitätsstrukturen auf die interkulturelle Dimension hin zu untersuchen, d.h. Ziele, Abläufe, Schlüsselprozesse und Auswertungsinstrumentarien entsprechend zu überprüfen und anzupassen;
- ◇ Strukturen zu schaffen, die den interkulturellen Orientierungsprozess initiieren, begleiten und evaluieren;
- ◇ Ressourcen bereit zu stellen, damit Interkulturelle Orientierung als Querschnittsthema verankert und Nachhaltigkeit gesichert wird;
- ◇ den Prozess der Interkulturellen Orientierung regelmäßig auf allen Hierarchieebenen zu kommunizieren;
- ◇ Verantwortlichkeiten zu regeln, Vereinbarungen zu treffen und diese in regelmäßigen Abständen zu überprüfen;
- ◇ Qualitätsstandards gegebenenfalls anzupassen und in die bisherigen Beschreibungen zu übernehmen.

Interkulturelle Orientierung als Querschnittsaufgabe der Leitungs- und Führungsverantwortung wahrnehmen

Die konsequente Förderung Interkultureller Orientierung bedeutet einen langfristigen Entwicklungsprozess auf allen Ebenen der Diakonie. Dabei ist zu beachten, dass dieser Prozess einer strukturierten Begleitung, Moderation und Evaluation bedarf, um die Nachhaltigkeit zu sichern.

Wir empfehlen:

- ◇ in der Einrichtung darauf zu achten, dass Interkulturelle Orientierung deutlich sichtbar und als Grundhaltung erfahrbar ist;
- ◇ Interkulturelle Orientierung als Haltung und Aufgabe nachhaltig zu verankern und in der Organisation transparent zu machen;
- ◇ Interkulturelle Orientierung offensiv nach außen zu vertreten, beispielsweise bei der Überprüfung und Weiterentwicklung von Instrumenten bei Hilfeplänen, bei der Angebotsentwicklung und bei Entgeltverhandlungen.

Die Leitlinien und Handlungsempfehlungen wurden von der Projektgruppe am 07.07.2009 verabschiedet und vom Vorstand des DWW am 20.07.2009 zur weiteren Reflexion und Erprobung im Verband freigegeben.