

HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN HAMBURG
FAKULTÄT WIRTSCHAFT UND SOZIALES DEPARTMENT
SOZIALE ARBEIT

Interkulturelle Kompetenz

und deren Relevanz für die Soziale Arbeit im
ASD

Bachelor-Thesis
Anne- Viola Lindner-Jusy
Matrikelnummer: 1982146


Abgabedatum: 28.03.13

Betreuende Prüferin:
Zweit Prüfer:

Frau Prof. Dr. Jutta Hagen
Herr Prof. Dr. Jack Weber

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Die geschichtlichen Hintergründe zur interkulturellen Sozialen Arbeit	2
1.1 Eine Begriffserläuterung der Interkulturalität	3
1.2 Inter – eine Definition	3
1.2.1 Der Begriff Kultur – eine Definition	4
1.2.2 Die Interkulturalität	4
1.2.3 Die Multikulturalität	5
1.2.4 Die Transkulturalität	5
2. Die Kulturalisierung und Ethnisierung	6
2.1 Die reflexive Interkulturalität	7
2.2 Die Konsequenzen für die Soziale Arbeit im ASD	7
2.2.3 Die interkulturelle Orientierung als Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung von Institutionen	8
2.2.4 Die interkulturelle Öffnung von Institutionen	8
2.2.5 Die interkulturelle Kompetenz	9
2.2.6 Die Perspektiven der interkulturellen Kompetenz in der Sozialen Arbeit des ASD als Schlüsselkompetenz	10
3. Die Fremdheitsbilder ihre Funktion und eine Begriffserläuterung von Stereotyp, Vorurteil und Diskriminierung	12
4. Interkulturelle Kompetenz und Öffnung der sozialen Dienste	14
4.1 Der Diverity-Ansatz in Verbindung mit der interkulturellen Kompetenz	15
4.1.2 Der Diverity-Ansatz, als ein Aspekt der Organisationsentwicklung	15
4.1.3 Die Interkulturelle Kompetenz im Bereich der Sozialen Arbeit	16
4.1.4 Die Anforderungen der interkulturellen Kommunikation an die Fachkräfte und die AdressatInnen	17
4.1.4.1 Die Begriffserläuterung der Soziolinguistik und deren Bedeutung für die interkulturelle Kommunikation	17
4.1.4.2 Der interkulturelle Beziehungsaspekt	18
4.1.4.3 Die Kommunikationspsychologie	19

4.1.4.4 Die Ethnopsychoanalyse	19
4.2 Die verschiedenen Dimensionen der interkulturellen Kommunikation	20
4.2.1 Machtasymmetrien und Kollektiverfahrungen	21
4.2.2 Die Ursachen für Asymmetrien	22
4.2.3 Die Fremdbilder	24
4.2.4 Differente Kulturmuster	25
5. Die Aufgaben der ASD Fachkraft zur Ermöglichung des gegenseitigen Verstehens und Verständigung	27
5.1 Der Umgang mit Kommunikationsstörungen	28
5.1.1 Das Konfliktmanagement in interkulturellen Situationen	29
5.1.2 Der interkulturelle Dialog	30
5.1.3 Die Konsequenzen für das Konzept der Interkulturellen Kompetenz	31
6. Die Anforderungen der interkulturellen Sozialen Arbeit	33
6.1 Eine Bedarfsanalyse	33
6.1.2 Die Belastungen der AdressatInnen durch den Migrationsprozess	34
6.2.1 Mögliche Konflikte innerhalb von Familien mit Migrationsgeschichte	35
6.2.2 Die soziale Lage von Menschen mit Migrationshintergrund	36
6.2.3 Die sozialpsychologischen Belastungen durch ethnische Vorurteile und Diskriminierungen	36
7. Die Zugangsprobleme von MigrantInnen zu den sozialen Diensten	40
7.1 Die Zugangsschwierigkeiten von deutschen MitarbeiterInnen zu den AdressatInnen mit Migrationshintergrund	43
7.2 Die Zugangsbarrieren für MigrantInnen zu den sozialen Diensten	44
8. Die verschiedenen Dimensionen der Kompetenzen in der interkulturellen Sozialen Arbeit	45
8.1 Die Kompetenzen in der interkulturellen Sozialen Arbeit	46
9. Handlungsempfehlungen für die gelingende interkulturelle Soziale Arbeit im ASD	49
10. Fazit	50

Einleitung

Diese Ausarbeitung soll die Relevanz der interkulturellen Kompetenz für die Soziale Arbeit im ASD verdeutlichen. Zu Beginn wird auf die für die Interkulturelle Kompetenz relevanten Begrifflichkeiten eingegangen und der Begriff Interkulturalität mit seinen einzelnen Wortbestandteilen erläutert. Um ein besseres Verständnis für die Vielfalt von Inhalten der Interkulturalität herbeizuführen, sollen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der verschiedenen Ansätze Sozialer Arbeit, wie die Interkulturalität, Transkulturalität und Multikulturalität aufgezeigt werden. Dadurch soll die Aktualität und Wichtigkeit von interkultureller Sozialer Arbeit und deren professionellen Anspruch für die Soziale Arbeit im ASD-Alltag aufgezeigt werden. Es wird auf die interkulturelle Orientierung und Öffnung von Institutionen als Voraussetzung der Interkulturellen Sozialen Arbeit eingegangen und die Unterschiede zwischen diesen Ansätzen der Organisationsentwicklung/-organisation erläutert. Die Interkulturelle Orientierung und Öffnung werden als notwendige vorausgehende Bestandteile für erfolgreiche interkulturelle Soziale Arbeit dargestellt. Es wird auf den Diversity-Ansatz als Managementstrategie eingegangen und erklärt, weshalb er für die tägliche Arbeit der Fachkräfte im ASD mit AdressatInnen als ungeeignet gilt. Es wird auf die Haltungen und Kompetenzen der interkulturellen Sozialen Arbeit eingegangen, um die Relevanz der interkulturellen Kompetenz für die ASD Fachkräfte herauszuarbeiten. Die psychosozialen Folgen von Migrationsprozessen, wie Stereotypenbildung, bestehende Vorurteile und Diskriminierungen in der Gesellschaft und auch Sozialen Diensten gegenüber MigrantInnen sollen erläutert werden um zu verdeutlichen, dass weitere Bildung und Sensibilisierung der Fachkräfte in der Sozialen Arbeit notwendig für eine erfolgreiche interkulturelle Soziale Arbeit sind. Es soll auch auf die Ressourcen von Migrantenfamilien hingewiesen werden, welche bis heute oft vernachlässigt oder teilweise nicht wahrgenommen werden. Am Ende werden Handlungsempfehlungen für den Allgemeinen Sozialen Dienst zur interkulturellen Orientierung und Öffnung aufgezeigt, damit der interkulturelle Ansatz der Sozialen Arbeit im ASD implementiert werden kann und die Fachkräfte ihre Interkulturelle Kompetenz im Arbeitsalltag, im Umgang mit den AdressatInnen anwenden können. Im Fazit wird noch einmal auf die besondere Relevanz der Interkulturellen Kompetenz für die Fachkräfte im ASD eingegangen.

1. Die geschichtlichen Hintergründe zur interkulturellen Sozialen Arbeit

Die selbstkritische Auseinandersetzung der Sozialen Arbeit mit der AusländerInnenpädagogik und der AusländerInnenarbeit und deren Institutionalisierung in den Verbänden, Sonderdiensten und Trägerlandschaften führte zu einem neuen Paradigma für sozialpädagogisches Handeln: der Interkulturalität. Der Begriff „interkulturell“ tauchte in den 1980er Jahren das erste Mal in Überschriften von Veröffentlichungen auf (vgl. Auernheimer 2003, 34). Damit sollte ein Grundstein für die Entwicklung weg von der minderheitenorientierten AusländerInnensozialarbeit, die bis dahin vor allem einen defizitorientierten, paternalistischen und entmündigenden Charakter hatte, hin zu einer Mehr- und Minderheiten umfassenden Sozialen Arbeit, welche sich vor allem an Beteiligung und Ressourcen orientieren sollte. Zudem wurden die Rahmenbedingungen bzw. die Strukturen innerhalb derer Soziale Arbeit stattfand, von den Handelnden (SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen) in den Blick genommen.

Heute lässt sich sagen, dass nur interkulturelle Soziale Arbeit als eine professionelle Soziale Arbeit bezeichnet werden kann. Wir leben in einer globalisierten Welt, einer multikulturellen Gesellschaft, die sowohl von Verschiedenheit als auch von Vielfalt geprägt ist. Hieraus entstehen die Herausforderungen an die Soziale Arbeit heute, an jede/n einzelne/n SozialarbeiterIn. Im §9 Ziffer 2 SGB VIII wird die Forderung nach interkultureller Sozialer Arbeit noch einmal deutlich. Es sollen die kulturellen Unterschiede junger Menschen berücksichtigt werden. Damit die aktuelle Leitvorstellung der Sozialen Arbeit, welche sich auf die Beteiligung und Selbstbefähigung der AdressatInnen bezieht, auch gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund praktikierbar ist, sollten SozialarbeiterInnen so früh wie möglich mit der Thematik der Interkulturellen Kompetenz als Schlüsselqualifikation gelingender Sozialer Arbeit konfrontiert werden. Für die Soziale Arbeit und deren Institutionen werden somit die interkulturelle Öffnung und Orientierung zu wichtigen Qualitätskriterien (vgl. Schröder 2011, 44f.)

1.1 Eine Begriffserläuterung der Interkulturalität

Es werden immer wieder kontroverse wissenschaftliche Diskurse über angemessene Bezeichnungen geführt. Es ist angesichts der Aktualität des Themas „Interkulturalität“ verwunderlich, dass Begriffe in diesem Zusammenhang so selten genau definiert werden. Sowohl die Theorie als auch die Praxis Sozialer Arbeit finden Konsens in ihrer Auffassung, dass der Interkulturalität ein breit gefächertes Kulturbegriff zugrunde liegen muss. „Im Rahmen Interkultureller Sozialer Arbeit stehen Menschen mit Migrationsgeschichte im Vordergrund“ (Schröder 2011, 45) Interkulturalität ist als ein Prozess zwischen Zugewanderten und Deutschen zu verstehen, zwischen Kulturen von Minderheiten und Kulturen von Mehrheiten, welcher aus einem „Bewusstseins- oder Erkenntnisprozess, der aus der selbstreflexiven Wahrnehmung und Erfahrung kultureller Pluralität entsteht.“ (Albrecht 1997, 119, zitiert nach Gemende/Schröder/Sting 1999,12; vgl. hierzu auch Handschuck; Schröder 2010). Hier lohnt es sich, die Bedeutung der Wortbestandteile genauer zu betrachten.

1.2 Inter – eine Definition

„inter“ (lateinisch: zwischen) bezeichnet nicht nur die Beziehungen zwischen Zugewanderten und Einheimischen, Minderheiten und Mehrheiten, zwischen verschiedenen Gruppen und Personen. „inter“ hebt die Dynamik, die in interkulturellen Prozessen enthalten ist hervor, die Veränderungsprozesse, Interdependenzen und die Interaktion (vgl. Hall 1994, 218).

1.2.1 Der Begriff Kultur – eine Definition

Kultur bildet die Grundlage für eine Selbstdefinition von Gesellschaften, Gruppen und Individuen. Mit dem Wandel von Lebensverhältnissen muss auch die Kultur als Orientierungssystem Veränderungen nivellieren, um auch künftig als eine Orientierung für Gesellschaften, Gruppen und Individuen fungieren zu können. Für eine lebensweltliche Desintegration oder Integration ist der vorher benannte Anpassungsprozess bzw. Aushandlungsprozess maßgeblich dafür, ob eine gelingende Neuorientierung oder eine individuelle Desorientierung folgt.

Interindividuelle Beziehungen können auch als interkulturell bezeichnet werden, eine persönliche Kultur ist eine einmalige. Bei Begegnungen von zwei Individuen, welche in zwei verschiedenen Kulturen sozialisiert wurden, wird die Interkulturalität gesteigert, aber keine Kultur völlig neu erzeugt (vgl. Hamburger 2009, 132).

1.2.2 Die Interkulturalität

Der französische Philosoph und Sozialpsychologe Jaques Demorgon und der deutsche Erziehungswissenschaftler Hagen Kordes betonen, dass Interkulturalität in der Vielfalt theoretischer Ansätze einer der wenigen sei, welcher das Deuten und Handeln „dazwischen“, Überlappungen und ständige wechselseitige Abhängigkeiten von Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Individuen und der Gesellschaft betont. Interkulturalität bedeutet nach dem Verständnis von Demorgon und Kordes die Bearbeitung und Auseinandersetzung mit Zwischenräumen, aber auch die Berührungspunkte unterschiedlicher Kulturen. Sie sehen die Chance der Interkulturalität in der Möglichkeit der Transformation. Es geht darum, beispielsweise bei dem Streit der Kopftuchfrage¹, Lösungswege herauszuarbeiten, welche wesentlich sensibler sind als Toleranz (Multikulturalismus) oder Verbot (Transkulturalismus), da nur so eine Berücksichtigung der konkreten geschichtlichen Situation, der Auseinandersetzung von Menschengruppen und deren geschichtlichen Hintergründen gerecht werden kann (vgl. Demorgon, Kordes 2006, 43-45).

1.2.3 Die Multikulturalität

Die Vorsilbe *Multi*-kulturell soll die Situation eines Zusammenlebens vieler Kulturen von unterschiedlichen Gruppen, Individuen und Lebensweisen/Lebensentwürfen aufzeigen. Von den Autoren wurde kritisch festgehalten, dass der Ansatz der Multikulturalität „auch Tendenzen der Zementierung kollektiver Identitäten und

1

Kaum ein anderes Kleidungsstück hat die Menschen so beschäftigt wie das islamische Kopftuch. Bei der Kopftuchfrage geht es um die Diskussion, ob das Kopftuch auch bei öffentlichen Tätigkeiten getragen werden darf oder nicht. Es wird zusätzlich unterschiedliches damit assoziiert. Von der christlichen Welt wird das Tragen eines Kopftuches meist als eine Form der Unterwürfigkeit gedeutet, dadurch kommt es häufig zu kontroversen Diskussionen.

Differenzen [hat] (Kultur als ein stabiler und isolierter Container von Sitten und Bräuchen) und provoziert damit unter der Hand, was er bekämpfen wollte: Diskriminierung und Nationalsozialismus“ (vgl. Demorgon, Kordes 2006, 40). Die kulturelle Vielfalt soll anerkannt werden, es geht „um die Bedingungen der Möglichkeit dafür, dass Menschen verschiedener Kulturen auf demselben Territorium koexistieren können“ (Demorgon, Kordes 2006, 29).

1.2.4 Die Transkulturalität

„trans“ (lateinisch: über, hinüber) verweist auf behauptete Grenzüberschreitungen. Transkulturalität befasst sich mit der Aufhebung vorhandener Differenzen, welche zu etwas Neuem werden sollen, weder Eigen- noch Fremdkultur. Der Begriff Transkulturalität grenzt sich durch die Unterstellung von statischen Kulturverständnissen von klar zu unterscheidenden, in sich gleichartigen Kulturen, vom Interkulturellen und Multikulturellen ab. (vgl. Schröder 2011, 48f.) Die transkulturelle Perspektive zeigt Globalisierungs- und Polarisierungstendenzen auf, was Demorgon und Kordes zu dem Schluss kommen lässt, dass die transkulturelle Perspektive schließlich dort landet, „wo schon Multikulturalismus endete: im Vorwurf eines globalen Rassismus ohne Rasse und ohne Raum“ (Demorgon/Kordes 2006, 33).

2. Die Kulturalisierung und Ethnisierung

Im sozialarbeiterischen Alltag läuft der Begriff „Kultur“ Gefahr, zu einer polarisierenden, auf die ethnische und religiöse Dimension beziehende Konstruktion reduziert zu werden. Ein Beispiel hierfür wäre die Konstruierung von „den“ gefährlichen Muslimen, welche in Abgrenzung zu „uns“ Deutschen mit christlichem Hintergrund gesehen werden, als würde die religiöse Orientierung oder nationale Herkunft für ein gelingendes Konzept zur Alltagsbewältigung die Grundlage stellen (vgl. Handschuck; Schröder 2002, 512).

Solch eine Form von Ethnisierung kann gefährlich sein, da sie durch Ab- und Ausgrenzung die Grundlage für rassistisches Gedankengut darstellt. Gleichermäßen werden durch sie Interessen kalkuliert und festgestellt. Sie dient der Verteidigung der

Privilegien von Einheimischen gegen eine Gleichbehandlung von zugewanderten Menschen (vgl. Hamburger 2009, 114).

Rechtliche Ausgrenzungen, soziale und ökonomische Benachteiligungen dürfen nicht durch die Reduzierung auf kulturelle Unterschiede entpolitisiert werden, auf die Gefahr weist die Kulturalisierung hin. In der Interkulturellen Sozialen Arbeit ist demnach immer ein reflektierter Umgang mit der Thematik notwendig, ob es sich um sozialpädagogische Gleichbehandlungsfragen, oder ob es sich um eine interkulturelle Frage handelt (vgl. Schröder 2011,49).

2.1 Die Reflexive Interkulturalität

So wichtig es ist, auf benachteiligende Strukturen zu verweisen, so wenig darf vergessen werden, dass die kulturelle Prägung für die Deutung von kulturellen Transformationsprozessen, die Selbst- und Fremdwahrnehmung von großer Relevanz ist (vgl. Schröder 2011; 50). Hamburger bemerkt hierzu:

„Reflexion heißt im Zusammenhang mit Interkulturalität also Nachdenken über das Rationalitätsmodell, das die Forderung nach Interkulturalität in Gang gebracht hat. Reflexivität wendet sich nicht nur den Intentionen zu und kann zu einer 'bescheideneren Formatierung' des ursprünglichen Programms führen, indem die stereotype Forderung nach Inter-Kulturalisierung begrenzt und Alternativen wie Ent-Kulturalisierung oder die Nicht-Thematisierung von kulturellen Differenzen begründet und rehabilitiert werden“ (Hamburger 2009,129).

2.2 Die Konsequenzen für die Soziale Arbeit im ASD

Die interkulturelle Öffnung sozialer Dienste bedeutet eine Organisationsveränderung. Die neuen Anforderungen der interkulturellen Sozialen Arbeit wurden zu Beginn genannt. Aus ihnen wurde deutlich, dass die jeweilige Organisation eine wichtige Funktion hat bzgl. sozialer Gerechtigkeit, Wertschätzung, Anerkennung und Gleichbehandlung. In der Praxis wird solch ein Prozess damit abgetan, dass lediglich die interkulturelle Kompetenz der MitarbeiterInnen gefördert wird. Es geht jedoch um mehr: Die interkulturelle Kompetenz der gesamten jeweiligen Organisation muss gefördert werden, es geht um die Sensibilisierung aller MitarbeiterInnen. Um die unterschiedlichen Dimensionen der interkulturellen Sozialen Arbeit zu

berücksichtigen, werden im Folgenden die interkulturelle Orientierung, Öffnung und Kompetenz beschrieben, um ein besseres Verständnis der Inhalte sicherzustellen (vgl. Schröder 2011, 51; vgl. auch Gaitanides 2011, 182ff.).

2.2.3 Die interkulturelle Orientierung als Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung von Institutionen

Institutionen müssen sich erst einmal mit der Dimension der interkulturellen Orientierung auseinandergesetzt haben, bevor der Öffnungsprozess an sich beginnen kann und darüber hinaus erhalten bleibt. Das Ziel ist die Implementierung von Inklusion, Gleichstellung und wechselseitiger Integration von Minderheiten und Mehrheiten in die Prozesse politischer Entscheidungen auf allen Gebieten, vor allem in der Verwaltungspolitik. Dies ist auch bei pädagogischen und sozialen Institutionen Thema und die Verfestigung ist das Ziel. Die interkulturelle Orientierung soll Gruppen und Individuen ermöglichen ihre Interessen vertreten und mitteilen zu können. Sämtliche Gruppen der Gesellschaft sollen durch sie in die Lage versetzt werden gegenüber ihrer eigenen Kultur und der von Anderen eine selbstreflexive Haltung einnehmen zu können. Zum Abbau von Machtasymmetrien und ungleich verteilten Ressourcen, muss das Verhältnis zwischen Mehr- und Minderheiten immer wieder in die Öffentlichkeit getragen werden (vgl. Handschuck; Schröder 2002,152).

Man kann also interkulturelle Orientierung als eine Strategie beschreiben, die demokratische Prozesse initiieren soll, welche das Verhältnis zwischen Minderheiten und Mehrheiten verändern und „dem Prinzip der Gleichheit und dem Prinzip der Anerkennung“ (Auernheimer 2003, 20) Bedeutung verleiht.

2.2.4 Die interkulturelle Öffnung von Institutionen

Was aus dem Begriff scheinbar selbstverständlich hervorgeht ist, dass es um die Öffnung von Angeboten und Einrichtungen geht. Wenn man das Wort Öffnung jedoch genauer überdenkt, lassen sich weitere Rückschlüsse ziehen. Denn die Öffnung setzt eine Geschlossenheit voraus, ganz gleich ob es sich um unbewusste oder bewusste Ausgrenzungsmechanismen handelt. Der Begriff Ausgrenzung implementiert quasi die Vermutung, dass es hier zu Konflikten sämtlicher Art kommen

kann und somit VerliererInnen und GewinnerInnen hieraus hervorgehen. Mit diesen Ausgrenzungsmechanismen sind ganz klar Interessen verbunden, welche wiederum die Machtfrage² nach sich ziehen. Bei dem Konzept der Interkulturellen Öffnung geht es um die aktive Gestaltung von Öffnungsprozessen und die strategische Verfolgung, der Berücksichtigung all der vorher benannten Phänomene. Es soll eine selbstkritische Analyse der vorherrschenden Strukturen in den Systemen z.B. der Sozialen Arbeit, der Gesundheit, der Bildung und vielen mehr praktiziert werden (vgl. Handschuck 2008, 28 ff.). Schröder definiert den Begriff der Interkulturellen Öffnung wie folgt:

„Interkulturelle Öffnung kann zusammenfassend verstanden werden als ein bewusst gestalteter Prozess, der (selbst-) reflexiv 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“ (Schröder 2007, 9f).

2.2.5 Die Interkulturelle Kompetenz

Es gibt bis heute keine einheitliche Begriffsdefinition für die „Interkulturelle Kompetenz“. Wolfgang Hinz Rommel (1994) etablierte den Begriff Interkulturelle Kompetenz mit seiner Veröffentlichung „Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die Soziale Arbeit“. Zum Thema Interkulturelle Kompetenz und was darunter zu verstehen sei, wurde Mitte der 1990er Jahre von Stefan Gaitanides ein Katalog erstellt. Die aktuelle Veröffentlichung enthält einen Katalog mit 21 Kategorien. Bei den Kategorien handelt es sich um Ambiguitätstoleranz, kommunikative Fähigkeiten, Handlungskompetenzen z.B. Empathie und kognitive Kompetenzen (vgl. Stefan Gaitanides 2006, 223).

Die Bertelsmann-Stiftung hat sich an Darla D. Deardorff orientiert und schlägt folgende Definition vor: „Interkulturelle Kompetenz beschreibt die Kompetenz, auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu

2

Die Machtfrage bezieht sich auf einen Handlungsablauf aus dem immer nur ein Sieger und ein Verlierer hervorgehen kann.

interagieren“ (Bertelsmann-Stiftung 2006, 5). Diese Ausarbeitung orientiert sich an dieser Definition, da es sich hier um ein wirkungsanalytisch aufgebautes Prozessmodell handelt. Die Verfasserin hält dieses Modell für eines der umfassendsten und hat sich deshalb für dieses entschieden. Deardorff setzt an Einstellungen und Haltungen an wie z.B. Respekt, Ambiguitätstoleranz und Unvoreingenommenheit, um deren fortwährende Weiterentwicklung es geht. Auf diesen Haltungen und Einstellungen bauen das Verständnis und das Wissen, einhergehend mit einem dynamischen Kulturverständnis und der Fähigkeit zur interkulturellen Selbstreflexion auf. Ethnozentrische Sichtweisen werden dadurch relativiert, ein mehr an Empathie und Flexibilität entsteht. Von außen betrachtet ließ sich ein entsprechend angemessenes Verhalten in interkulturellen Situationen feststellen und eine angemessene effektive Kommunikation. Diese positiven Auswirkungen entfalten eine Eigendynamik, denn auch sie verändern wiederum Einstellungen und Haltungen und erweitern somit das Verständnis und Wissen. Die Erweiterung der Interkulturellen Kompetenz lässt sich somit als ein zirkulärer Prozess beschreiben (vgl. Bertelsmann Stiftung 2006, 7).

2.2.6 Die Perspektiven der interkulturellen Kompetenz in der Sozialen Arbeit des ASD als Schlüsselkompetenz

Laut Staub Bernasconi war gute Soziale Arbeit seit jeher eine „kulturelle Übersetzungsarbeit“ (Staub-Bernasconi 1995, 303) Die Interkulturelle Kompetenz war schon immer die Mittlerin zwischen Lebenswelt und Organisation, Männlichkeits- und Weiblichkeitskulturen, den unterschiedlichen Schichten und Klassen, der Erwachsenenwelt und Jugendwelt einer Gesellschaft. Die Anpassung an die gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen sollte durch die Soziale Arbeit sichergestellt und abweichendes Verhalten verhindert werden. In Anbetracht der neuesten gesellschaftlichen Entwicklungen ist eine neue Sicht auf Verschiedenheit und Vielfalt notwendig. Eine einfache Anpassung der Individuen an Normalitätsvorstellungen der Gesellschaft werden zunehmend unpraktikabel, deshalb müssen dringend neue Perspektiven für den Umgang mit Vielfalt gefunden werden. Somit werden neue Kompetenzanforderungen an die Menschen und Organisationen gestellt. Dies gilt insbesondere für die in der Sozialen Arbeit Tätigen, welche im weitesten Sinne eine gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Staub-

Bernasconi bezeichnet diese neue Kompetenz als „Vielfaltskompetenz“, die Umwelt stellt immer wieder neue Anforderungen und Aufgaben, welche sowohl individuell als auch organisatorisch bewältigt werden müssen, da die Anforderungen und Aufgaben einem ständigen Wandel unterliegen. Diejenigen mit Anpassungsschwierigkeiten müssen durch die in der Sozialen Arbeit Tätigen Unterstützung erfahren. Die Vielfaltskompetenz umfasst Elemente wie etwa den Umgang mit Uneindeutigem (Ambivalenz), die Fähigkeit zu einem Perspektivenwechsel und eine gewisse Flexibilität, das Denken in komplexen Zusammenhängen, zu begreifen, dass reflexives Handeln notwendig ist, die Fähigkeit, Fremdheit und Ungewissheit auszuhalten (Ambiguitätstoleranz) und eine große Analysefähigkeit (vgl. Staub-Bernasconi 1995). Gerade für die Soziale Arbeit im ASD ist dies von großer Bedeutung um einen gelingenden Hilfeverlauf zu ermöglichen.

Die Politik und die Verwaltung und auch der Allgemeine Soziale Dienst (ASD) beschäftigen sich mehr und mehr mit dem Konzept der Interkulturellen Öffnung und somit mit der interkulturellen Arbeit. Dies wird unter anderem bei den Stellenausschreibungen deutlich, innerhalb derer ausdrücklich darum gebeten wird, dass sich Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund bewerben sollen und bei gleicher Eignung gegenüber anderen BewerberInnen bevorzugt eingestellt werden. Die Soziale Arbeit hat mit der interkulturellen Öffnung und Interkulturellen Kompetenz, ja mit der interkulturellen Arbeit an sich einen Umgang mit denen sich ständig wandelnden Anforderungen einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft gefunden, indem sie die bisherige Arbeit mit den oben genannten Ansätzen auf der strukturellen, personellen und der konzeptionellen Ebene selbstkritisch reflektiert und entsprechend abwandelt.

Unternehmen aus der Wirtschaft arbeiten schon länger mit den Strategien des Diversity Management bzgl. der Heterogenität ihrer KundInnen und MitarbeiterInnen, die Soziale Arbeit kann sich ein Beispiel daran nehmen, ohne jedoch die Vielfalt von Lebensentwürfen etc. unter den Tisch zu kehren (vgl. Schröder 2009, 53ff.).

Um ihrem speziellen Auftrag gerecht werden zu können, sollte die Soziale Arbeit allerdings ihre eigenen Begrifflichkeiten verwenden und definieren.

3. Die Fremdbilder ihre Funktion und eine Begriffserläuterung von Stereotyp, Vorurteil und Diskriminierung

Die Medien beeinflussen die gesellschaftlichen Fremdbilder maßgeblich, so auch die der Sozialarbeiterinnen, da diese ebenso MediennutzerInnen sind wie der Rest der Gesellschaft. Diese durch die Medien hervorgerufenen Bilder über bestimmte Gruppen der Gesellschaft haben einen starken Einfluss auf individuelle Deutungsmuster, auf welche wir uns immer wieder beziehen. Eine Auseinandersetzung mit den Fremdbildern einer Gesellschaft ist wichtig, da auch die SozialarbeiterInnen über durch die Medien geprägte Deutungsmuster verfügen und in gesellschaftliche Diskurse verstrickt sind. Eine Reflexion über die Medien und deren Rolle im Bezug auf erzeugte Fremdbilder und wie diese zustande kommen ist grundlegend um als Fachkraft im ASD beispielsweise in Beratungsgesprächen mit den eigenen Deutungsmustern reflektiert umgehen zu können. (vgl. Kunz 2011, 92 f.)

Stereotype werden in dieser Ausarbeitung „als eine Reihe von Überzeugungen über Mitglieder einer sozialen Gruppe oder als Assoziation einer Reihe von Merkmalen mit einer Kategorie verstanden“ (Petersen/Six 2008, 21). Desweiteren ist zu beachten, dass Stereotype „die Informationsverarbeitung beeinflussen, indem sie Einfluss auf Prozesse der Aufmerksamkeit, auf die Interpretation und Information, auf das Gedächtnis sowie auf Schlussfolgerungsprozesse nehmen“. (Petersen/Six 2008, 22) Anzumerken ist, dass auch wenn Personen den Stereotypen widersprechende Erfahrungen im Umgang mit anderen Individuen machen, sie ihre bisher abgespeicherten Stereotype nicht abändern. Wurde z.B. eine positive Erfahrung im Umgang mit einem muslimisch geprägten Menschen gemacht, wird dieser als angenehmer Mensch betrachtet, dennoch wird die positive Erfahrung nicht immer auf andere muslimisch geprägte Menschen automatisch übertragen. Es gilt zu beachten, welchen „nachhaltigen Einfluss auf den Empfänger als Mitglied der stereotypisierten Gruppe“ (Petersen; Six 2008, 22) diese Stereotypen haben.

Unter dem Begriff Vorurteil könnte man verstehen, dass es sich um die Ablehnung von einem Menschen handelt, da diesem genau dieselben negativen Eigenschaften

zugeschrieben werden, wie der Gruppe zu der er augenscheinlich gehört. (vgl. Petersen/Six 2008, 109)

Für die Soziale Arbeit im ASD ist die Reaktion von Mitgliedern gesellschaftlich stigmatisierter Gruppen auf die Diskriminierung, welche auf der Bildung von Stereotypen beruht, für die Zusammenarbeit von großer Bedeutung. Aus der Diskriminierung können für die oben genannten Mitglieder physische und psychische Folgen resultieren. Die Personen haben individuelle Verarbeitungsmuster, manche leiden unter vermehrtem Stressgefühl, Angstempfinden oder der „Erschöpfung von Selbstregulationskapazität“ (vgl. Hansen; Sassenberg 2008, 259). Dies ist für die Soziale Arbeit besonders von Bedeutung, da sie sich im Arbeitsalltag oft mit den Folgen dieser auf Diskriminierung beruhenden, angenommenen Verarbeitungsmuster befasst. Wenn sie dies nicht direkt macht, dann zumindest indirekt, wenn es im ASD beispielsweise darum geht, einen Hilfeverlauf positiv zu gestalten. Die ASD-Fachkraft muss angemessen auf die Bedürfnisse und Bedarfe der AdressatInnen eingehen und entsprechend unter Berücksichtigung der Verarbeitungsmuster des Individuums, mit diesem kommunizieren. „Wir“ sind in der hiesigen Gesellschaft in der Regel deutsche StaatsbürgerInnen ohne bekannten Migrationshintergrund. „Die“ oder „Sie“ gehören in der Regel zu der Gruppe von Individuen mit Migrationshintergrund, welche des Öfteren als eine Problemgruppe wahrgenommen wird, und wenn nicht als eine Problemgruppe, so doch meist als eine Gruppe welche sich in einer Opferposition befindet. Die „Wir“-Gruppe befindet sich in einer vermeintlichen Bedrohtenposition, wenn dies nicht der Fall ist, doch wenigstens in der HelferInnenposition. Diese Zuweisungen sind national konnotiert. Dies kann nur durch eine Einbürgerung von Personen mit Migrationsgeschichte unterwandert werden, welche eine staatsbürgerliche, rechtliche Gleichstellung nach sich zieht (vgl. Kunz 2011, 93f.).

4. Interkulturelle Kompetenz und Öffnung der sozialen Dienste

Im Folgenden geht es um die Möglichkeit der Realisierung von kultureller Öffnung in den Sozialen Diensten, auf der organisatorischen-strukturellen Ebene. Dafür sollen die notwendigen Voraussetzungen, Strategien und Anforderungen als auch die Herausforderungen für die Gewährleistung des Erwerbs von interkultureller Kompetenz und die Prozesse der Öffnung erörtert werden.

4.1 Der Diversity-Ansatz in Verbindung mit der interkulturellen Kompetenz

Im Folgenden soll die Interkulturelle Kompetenz mit dem Diversity-Ansatz als Voraussetzung für die gelingende Soziale Arbeit erörtert werden. Desweiteren sollen wichtige Gesichtspunkte aus wissenschaftlicher Diskussion über die interkulturelle Kompetenz für SozialarbeiterInnen erläutert werden. Daran anschließend werden verschiedene Aufgaben, mit welchen die SozialarbeiterInnen konfrontiert werden, behandelt. Hierbei handelt es sich um den interkulturellen Dialog, den Umgang mit Kommunikationsstörungen und das Konfliktmanagement. Daraus sollen Konsequenzen für die Konzeption der Interkulturellen Kompetenz abgeleitet werden. Der letzte Abschnitt beinhaltet die interkulturelle Öffnung als eine institutionelle Voraussetzung für interkulturelles kompetentes Handeln (vgl. Auernheimer 2011, 167)

4.1.2 Der Diversity-Ansatz, als ein Aspekt der Organisationsentwicklung

Der Diversity-Ansatz wie er heute für die Sozialen Dienste befürwortet wird, hat zwei Ursprünge, zum Einen die soziale Bewegung der späten 1960er Jahre, welche einen Abbau von sozialer und rechtlicher Diskriminierung von Minderheiten und Frauen forderte und zum Anderen das Diversity Management als eine Unternehmensstrategie. Beide Bewegungen zielten auf die Anerkennung von Vielfalt, im Besonderen die Anerkennung von kulturellen identitätsrelevanten Praxen ab. Das Einzige was sie unterschied, war die Forderung nach dem Prinzip der Gleichheit (vgl. Auernheimer 2011, 167).

Bei dem Diversity-Ansatz kann positiv gesehen werden, dass hier der Fokus auf der Vielfalt von Differenzlinien liegt, weg von der reinen Aufmerksamkeit für kulturell bedingte Konflikte und ethnischen Unterscheidungen. Durch diesen Ansatz soll die Ressourcenorientierung verstärkt praktiziert werden, die Potentiale anstatt der Defizite von Minderheiten in den Vordergrund gerückt werden. Dieser Ansatz soll einen, „selbstreflexiven Umgang mit multireferentiellen Identitätskonstruktionen sowie

deren Verschränkungen mit Dominanz- und Unterordnungsstrukturen“ fördern (Hormel/Scherr 2009,53).

Kritisch anzumerken ist, dass dieser Ansatz Unterschiede jeglicher Art zu beachten empfiehlt. Dies birgt im Arbeitsalltag durch die sehr große Komplexität eine Überforderung der einzelnen Fachkräfte des ASD, welche ohnehin schon mit einem Zeitmangel durch hohe Fallzahlen, für welche es keine Obergrenze gibt, belastet sind. Die Fachkraft ist also weiterhin darauf angewiesen, sich je nach Fall bei spezialisierten Fachkräften Beratung einzuholen. Deshalb ist dieser Ansatz eher für die Ebene der Organisation geeignet, z.B. um eine Strategie für die Organisation zu entwickeln, oder einen Leitbildentwurf nach dem die Organisation/Einrichtung zukünftig arbeiten soll. Hierdurch kann die generelle Sensibilisierung aller MitarbeiterInnen einer Einrichtung gegenüber vielfältiger Selbstverständnisse und den verschiedensten Art und Weisen von Diskriminierung gefördert werden (vgl. Auernheimer 2011, 168).

4.1.3 Die Interkulturelle Kompetenz im Bereich der Sozialen Arbeit

In einer Einwanderungsgesellschaft, innerhalb derer die Gruppen der ZuwanderInnen überdurchschnittlich häufig von prekären Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitslosigkeit und Bildungsbenachteiligung betroffen sind und um ihre soziale Zugehörigkeit kämpfen, reicht es für die Soziale Praxis nicht aus, für sie fremde Kulturen näher kennenzulernen und besser geeignete Verhaltensmuster im Umgang damit zu erlernen, da das Feld der Interkulturalität immer komplexer wird (vgl. Auernheimer 2011, 169). Der indisch-amerikanische Sozialwissenschaftler Appadurai, beschreibt es so: Kulturen sind „mehr denn je verflüssigt, kulturelle Differenzen nicht mehr eindeutig auszumachen, sondern ´eher flatterhaft´ geworden.“ (Appadurai 1998)

4.1.4 Die Anforderungen der interkulturellen Kommunikation an die Fachkräfte und die AdressatInnen

Im Folgenden werden unterschiedliche theoretische Konzepte aus vier verschiedenen Fachgebieten erläutert um den komplexen Interaktionssituationen gerecht werden zu können und die theoretischen Konzepte in der Sozialen Arbeit

anwendbar zu machen (vgl. Auernheimer 2011, 169). Als Erstes wird auf die Soziolinguistik mit dem Konzept der „Rahmung“ von Gesprächen eingegangen, als Zweites wird die Kommunikationspsychologie und die Besonderheit von interkulturellen Konstellationen erläutert, dem folgt die Beleuchtung des Beziehungsaspektes, welcher in interkulturellen Konstellationen eine besonders wichtige Rolle einnimmt und somit besondere Beachtung verdient. Zum Schluss wird auf die Ethnopschoanalyse eingegangen, welche sich mit der „Übertragung“ bei den interkulturellen Kontakten beschäftigt (vgl. Auernheimer 2011, 170).

4.1.4.1 Die Begriffserläuterung der Soziolinguistik und deren Bedeutung für die interkulturelle Kommunikation

Hierbei handelt es sich um eine relativ neue Forschungsrichtung von Sprachwissenschaften. Die Soziolinguistik hat erstmalig darauf aufmerksam gemacht, dass sowohl Reaktionen als auch Aktionen von Kommunikationsteilnehmern von dem jeweiligen „Rahmen“ abhängig sind. Zum Beispiel können die Regeln einer Einrichtung/Organisation/Institution dies maßgeblich beeinflussen. Die an der Kommunikation Beteiligten haben aber auch die Möglichkeit, etwas zu der „Rahmung“ (framing) beizutragen. Beispielsweise kann die Anrede gewählt werden, hierbei ist im Deutschen entscheidend ob die Wahl auf das „Du“ oder „Sie“ fällt. Zu Beginn bestimmt meist der „Rahmen“ sowohl die Anredeform als auch den Stil der Sprache und vieles mehr. Im ASD wird die ASD Fallfachkraft den AdressatInnen kaum das „Du“ anbieten, da der „Rahmen“ dies weniger toleriert, um eine gewisse professionelle Ebene im Umgang mit der Adressatin zu wahren. Die AdressatInnen werden sich wahrscheinlich bei einer Antragstellung auf Hilfen zur Erziehung um eine andere Sprache bemühen, wenn ihr Anliegen Erfolg haben soll, als im privaten Umfeld. Diese Sprechweisen sind nicht genau definiert bzw. vorgegeben, dennoch werden die Handlungsmöglichkeiten durch den „Rahmen“ begrenzt (vgl. Auernheimer 2011, 170ff.).

In der interaktionistischen Soziologie nach Erving Goffmann ist der „Rahmen“ auch ein zentraler Begriff. Er beschreibt das Geschlecht und den Status als soziale Kategorien des „Rahmens“. Diese Kategorien sollen auf die Ungleichgewichte von Macht aufmerksam machen. Diese Ungleichgewichte treten vor allem bei interkulturellen Kontakten ans Tageslicht (vgl. Auernheimer 2011, 170). Als Beispiel

könnte hier die Situation genannt werden, wenn ein obdachloser Hinz&Kunz Verkäufer seine Zeitung einem Passanten anbietet, bis hierhin nimmt der Passant die dominante Rolle in der Interaktion ein, bis der Hinz&Kunz Verkäufer bzgl. der Ansprache des Passanten die Herkunft des Passanten aus einem anderen Land bemerkt und sich dadurch veranlasst fühlt, den Passanten zu fragen: „Du Türkischmann?“ Das dadurch zum Ausdruck kommende Überlegenheitsgefühl des Hinz&Kunz Verkäufers bringt soziale Hierarchien zum Ausdruck und verändert den „Rahmen“ maßgeblich. Hier hat der Akzent als „Schlüsselreiz“ fungiert und dadurch wurde ein neues „framing“ ausgelöst, es kommt zu einer Neudefinition der Beziehung zwischen diesen zwei Individuen.

4.1.4.2 Der Interkulturelle Beziehungsaspekt

Dadurch, dass sich die Beteiligten gegenseitig als Mitglieder einer anderen Gruppe, also das Gegenüber nicht zu ihrer Gruppe dazugehörig, als Fremde wahrnehmen, wird eine Interaktion interkulturell, dies wird meistens durch Stereotypisierungen bedingt (vgl. Auernheimer 2011, 171)

4.1.4.3 Die Kommunikationspsychologie

Sie lenkt die Aufmerksamkeit auf den „Beziehungsaspekt“. Die besondere Aufmerksamkeit gilt der non-verbalen Kommunikation, denn die Beziehungsbotschaften werden in der Regel durch Gestik, räumliche Nähe oder Distanz, Tonfall oder Mimik signalisiert. (vgl. Schulz von Thun 1992) Schulz von Thun z.B. hat in seiner Kommunikationspsychologie den Beziehungsaspekt genauer ausgearbeitet als „Beziehungs-, Selbstoffenbarungs- und Appellseite“, um zu verdeutlichen, dass Individuen die Erwartung die ihr Gegenüber kommunizieren und wie sie vom Gegenüber wahrgenommen werden wollen. Aber auch wie die gegenseitige Wahrnehmung ist und in welchem Verhältnis die Personen zueinander stehen. Die „Komplementäre“ und „symmetrische“ Kommunikation nach Schulz von Thun weist ganz deutlich auf die Ungleichheit von Konstellationen hin. Für die Fachkräfte im ASD ist es von großer Bedeutung, den „systemischen“ Charakter von Kommunikation im Gespräch mit Klienten zu beachten, z.B. bei Beratungs- oder Hilfeplangesprächen. Die Fachkräfte sollten darauf achten, mit den AdressatInnen

auf einer wertschätzenden Ebene zu kommunizieren, wie sie es Ihnen selbst gegenüber auch erwarten. Die Fachkraft des ASD sollte auch auf ihre non-verbale Signale achten. (vgl. Auernheimer 2011, 171).

4.1.4.4 Die Ethnopschoanalyse

Das Konzept der „Übertragung“ fand zunächst in der psychoanalytischen Praxis Beachtung. Es handelt sich darum, dass frühere Erfahrungen mit Kontaktpersonen - ob positive oder negative - auf die jeweils aktuelle Situation übertragen werden. Besonders die kollektiven Erfahrungen führen häufig zu inadäquaten Erwartungen gegenüber dem Gesprächspartner/ der Gesprächspartnerin. Die jeweiligen GesprächspartnerInnen spüren diese Erwartungen und neigen dazu, diese zu bedienen. So könnte in der Praxis im ASD die Adressatin, deren erstes Kind bereits in Obhut genommen wurde, bei erneuter Kontaktaufnahme des ASD die Erwartung bestehen, dass der ASD auch bei der zweiten Kontaktaufnahme darauf abzielt, ihr das Kind zu „entwenden“. Auch wenn nun völlig andere Rahmenbedingungen für den Verbleib des Kindes bei der Kindesmutter gegeben sind und lediglich Unterstützungsangebote unterbreitet werden sollen. Oder eine ASD-Fachkraft erwartet, dass eine Mutter/Vater aufgrund ihres sozialen Hintergrundes und niedriger Altersstufe, überfordert mit der Alltagsbewältigung mit dem Kind ist. Die Adressatin spürt diese Erwartungshaltung, was dazu führen kann, dass sie diese Rolle auch erfüllt (vgl. Auernheimer 2011, 171).

4.2 Die verschiedenen Dimensionen der interkulturellen Kommunikation

Im Rahmen interkultureller Kommunikation in einer Einwanderungsgesellschaft sind nicht die kulturellen Differenzen am bedeutsamsten. Zu vermuten ist viel eher, dass verschiedene Arten von Machtasymmetrien, oft in Verbindung mit kollektiven Erfahrungen und Fremdbildern, die auf Gegenseitigkeit beruhen, eine wesentlich größere Rolle in der interkulturellen Kommunikation spielen. Zunächst werden deshalb die Machtasymmetrien und Kollektiverfahrungen näher erläutert, um danach auf die Ursachen für Asymmetrien eingehen zu können. Die Fremdbilder sollen dargestellt werden, um zu verdeutlichen, wie sie unsere Erwartungen an unser

Gegenüber in interkulturellen Begegnungen beeinflussen. Abschließend wird auf die unterschiedlichen Kulturmuster eingegangen und diese dargestellt. Es soll das Verhältnis für die Organisation unseres Alltags und wie diese zustande kommt fördern und verdeutlichen, dass bei Unterlassung von Reflexion der Alltagsmuster es bei interkulturellen Kontakten zu Konflikten oder aber Missverständnissen kommen kann. (vgl. Auernheimer 2011, 171)

4.2.1 Machtasymmetrien und Kollektiverfahrungen

Interkulturelle Beziehungen sind von Machtasymmetrien geprägt. Beispielhaft lassen sich dafür die Statusunterschiede, die Rechtsungleichheiten und auch das Wohlstandsgefälle nennen. „Macht stützt sich auf ungleiche Ressourcen und impliziert die Chance, die Regeln zu setzen.“ (Auernheimer 2011,167ff) Diese Ressourcen können z.B. soziale Beziehungsnetzwerke, die Möglichkeit an wichtige Informationen zu gelangen durch einen leichteren Zugang, ein höherer institutionalisierter Status und/ oder die Fähigkeit sich verbal vielfältiger ausdrücken zu können. Aus dem Mangel an Kenntnis der Verkehrssprache vor Ort kann eine gewisse Hilflosigkeit und Ohnmacht entstehen, Knapp nennt dies „Infantilisierung“ (vgl. Knapp 2008).

Bei der diskursiven Macht handelt es sich darum, dass jemand die Macht hat zu bestimmen, was zum relevanten Thema gehört. Eine Sozialarbeiterin im ASD, macht dies automatisch, indem sie die relevanten Themen für ein Hilfeplangespräch vorgibt und die Adressatin beharrlich wieder auf diese zurücklenkt. Dementsprechend nimmt die Fachkraft des ASD gegenüber der Klientin eine Machtposition ein. Auch der strukturelle Rassismus beeinflusst den Rahmen der Kommunikation. Hierbei handelt es sich um die Benachteiligung von Mitgliedern bestimmter Bevölkerungsgruppen durch die Zuschreibung von Gruppenmerkmalen. Es werden also Mitglieder bestimmter Gruppen durch die Politik/Sozialpolitik und institutionelle Vorgaben bzw. Handlungsanweisungen benachteiligt oder ausgeschlossen. Sie erfüllen dann beispielsweise nicht die Anspruchsvoraussetzungen, um einen Anspruch auf Hilfen zur Erziehung zu haben. Aus der Praxis des ASD lassen sich da z.B. Rumänen und Bulgaren nennen, welche zwar die Freizügigkeitserlaubnis haben und sich somit frei in der EU bewegen können, welche aber aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer

bestimmten Bevölkerungsgruppe derzeit rechtlich keinen Anspruch auf Sozialleistungen und somit auch nicht auf Hilfen zur Erziehung haben. Soziale Hierarchien sind tief in der gesellschaftlichen Ordnung verwurzelt und sind einzig und allein symbolisch kodifiziert. Für jede Fachkraft im ASD, genauso wie für jedes andere Individuum einer Gesellschaft ist der Umgang mit den in der gesellschaftlichen Ordnung vorherrschenden sozialen Hierarchien privat als auch im Arbeitsalltag äußerst schwierig da diese einen großen Teil unserer Sozialisation und unseres Weltbildes ausmachen. Hier ist es besonders wichtig darauf zu achten, diese Thematik immer wieder reflektiert anzugehen und Klientinnen z.B. aufgrund ihrer Hautfarbe nicht zu benachteiligen oder unbewusst als weniger Wert anzusehen (vgl. Weiß 2001).

4.2.2 Die Ursachen für Asymmetrien

Beziehungen werden durch die an der Kommunikation Beteiligten definiert. Im Fall von asymmetrischen Beziehungen ist das Aushandeln eine sehr schwierige Angelegenheit, wenn nicht geradezu unmöglich, da in der Regel der/ die Unterlegene die nonverbal vermittelte Beziehungsdefinition des/ der Überlegenen hinnehmen muss (vgl. Schulz von Thun 1992, 182). Im ASD ist die Fallfachkraft der Adressatin überlegen, sie erarbeitet die Ziele zwar gemeinsam mit der Adressatin, entscheidet letztendlich aber doch, welche Ziele Priorität haben und bis zur Überprüfung des Hilfeverlaufs also bei dem nächsten Hilfeplangespräch erreicht werden müssen, damit ein Kind in der Ursprungsfamilie verbleiben kann. Bei asymmetrischen Beziehungen handelt es sich also um stark gegensätzliche Rollen, welche eingenommen werden und einander gegenüber stehen. Umso dominanter die überlegene Person auftritt, desto mehr wird die Unterlegene dazu verleitet, sich aufzulehnen oder sich in die Hilflosigkeit weiter hineinzubegeben. Das heißt, je mehr Druck die ASD Fachkraft auf die KlientInnen ausübt, desto mehr kann es sein, dass die KlientInnen ihre eigen Handlungsfähigkeit aufzugeben oder nicht mehr bereit erscheinen, an der Zielerreichung mitzuwirken. Sie sollte so wenig Drück wie möglich und nur so viel Druck wie nötig auf die Adressatinnen ausüben.

Die überlegene Person ist meist versucht, die Ursachen für die gestörte Kommunikation der unterlegenen Person zuzuschreiben. Es ist also eine

grundlegende Voraussetzung für einen gelingenden Hilfeverlauf die entstandenen Konflikte und Missverständnissen nicht mit vorhandenen Eigenheiten des Unterlegenen zu erklären. Die Fachkraft im ASD muss auch die eigene Rolle so objektiv wie möglich versuchen zu reflektieren. Die Fachkraft darf nicht davon ausgehen, dass sie weiß, wie andere zu verstehen sind. Die Ungleichheit und die Machtasymmetrien zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen sind also unmittelbar mit kollektiven Erfahrungen verbunden. Es kann sich hierbei um die Erzählungen über Diskriminierungsfälle von Bekannten und Verwandten handeln, aber auch um weiter zurückliegende historische Ereignisse. Die Machtasymmetrien und Ungleichheiten sind vor allem in den Köpfen der Angehörigen von unterlegenen Gruppen einer Gesellschaft, da diese unmittelbar davon betroffen sind. Dies hat zur Folge, dass wenn Menschen mit Migrationshintergrund z.B. mit Behördenvertretern (ASD-Fachkräften) in Kommunikation treten müssen, nicht nur deren persönlichen Erfahrungen den Gesprächsverlauf beeinflussen. Es ist wichtig zu beachten, dass Angehörige von Minderheiten verständlicherweise zu bestimmten Verhaltensweisen neigen. Oft besteht eine hohe Verletzlichkeit (vgl. Auernheimer 2011, 172f.). Beispielsweise vermuten viele Angehörige benachteiligter Gruppen hinter Äußerungen und Handlungen schneller rassistische Neigungen. Dies kann zu Reaktionen wie z.B. selbstschädigendem Verhalten, Widerstand, Rückzug oder auch aggressivem Verhalten führen. Unterlegenen gibt dies auch die Möglichkeit, so zu tun, als würden sie das Anliegen, des Überlegenen nicht verstehen und diesen somit „auflaufen lassen“ (vgl. Hügel-Marshall 1998). Es ist also für Angehörige unterdrückter, diskriminierter Gruppen nicht unvernünftig, ein generalistisches Misstrauen an den Tag zu legen. Ihre Erfahrungen bestätigen sie sogar oftmals darin (Auernheimer 2011, 173).

Bommes hat sich über einen längeren Zeitraum mit Jugendlichen, welche einen türkischen Hintergrund haben und aus subkulturellem Milieu stammen, beschäftigt. Er hat in der Zusammenarbeit eine Strategie herausgearbeitet, welche er als „Selbstethnisierung“ bezeichnet. Er schildert, dass die Jugendlichen dazu neigten, den Sozialarbeiterinnen die eigene familiäre Situation so negativ wie möglich zu schildern. Sie bestätigten das immer noch vorherrschende Klischee der türkischen autoritären Väter. Dies wertete Bommes als einen Versuch ein gewisses Verständnis für ihr abweichendes Verhalten zu erzeugen (vgl. Bommes 1990).

4.2.3 Die Fremdbilder

In interkulturellen Begegnungen werden Erwartungen an das Gegenüber, von Fremdbildern bestimmt. Fremdbilder beruhen oft auf Erfahrungen, die eine bestimmte Gruppe gemacht hat. Diese werden innerhalb dieser Gemeinschaft diskutiert oder verbal weitergetragen, verbreitet und somit verfestigt. Fremdbilder sind also Bilder, welche durch eine Gruppe oder die Gesellschaft geschaffen bzw. kreiert werden. Medien erzeugen z.B. Bilder von bestimmten Gruppen einer Gesellschaft. Diese zur Verfügung gestellten Bilder der Medien an die Masse der Gesellschaft sollten genauer betrachtet und reflektiert werden. Verschiedene Medienanalysen belegen dies mit ihren Untersuchungen zum Thema „Muslime“ und dem, was ein Gros der Gesellschaft damit verbindet. Heitmeyer und seine Forschungsgruppe haben in repräsentativen Untersuchungen zur Thematik „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ besonders in der Mittelschicht eine weite Verbreitung von „islamophoben“ Einstellungen registriert. Gerade im Bereich der Sozialen Arbeit im ASD sollte die Islamfeindlichkeit bei den dort tätigen Fachkräften eine besondere Aufmerksamkeit erhalten. Fremdbilder können medienunterstützt rasch zur Ursache für Konflikte avancieren und somit zu Feindbildern werden. Beispielhaft lässt sich dafür „der Islam“ nennen (vgl. Auernheimer 2008; Schneiders 2009).

In der Sozialpsychologie gibt es unterschiedliche Erklärungsansätze für die Entstehung von Vorurteilen. Zick beschreibt anhand von Experimenten auf der Basis des „Minimalen Gruppen-Paradigmas“, wie Angehörige einer beliebigen „In-Group“, Mitglieder einer anderen ihnen fremden Gruppe, entindividualisieren (vgl. Zick 1997, 123ff). Das „Minimale Gruppen-Paradigma“ ist für die Veranschaulichung dieses Themas besonders geeignet, da es die Tendenz von Individuen hervorhebt, Kategorisierungen vorzunehmen, auch wenn es sich um noch so banale minimale Unterschiede zwischen Gruppen handelt. Vorurteile haben eine psychologische Funktion. Vorurteile sollen für die Reduzierung der Komplexität unserer Umwelt sorgen. Vorurteile sind emotional besetzt und halten sich meist hartnäckig. Unsere Bilder über Mitglieder von Fremdgruppen bestätigen sich immer wieder von neuem. Denn wir schließen von einzelnen Merkmalen auf erwartete kulturelle Muster und blenden gegensätzliche Informationen meist aus (Auernheimer 2011, 174).

Dieser Prozess begegnet Sozialarbeiterinnen im ASD aber auch deren Adressatinnen immer wieder. Akgün hat Stereotypen von „dem“ türkischen Vater und „dem“ deutschen Sozialarbeiter beruhend auf ihren Erfahrungen in der Familienberatung karikiert:

„Kennen Sie den türkischen Vater? Nein? Jeder deutsche Sozialarbeiter (natürlich auch jede deutsche Sozialarbeiterin) kennt den türkischen Vater. Er... ist gewalttätig, unzivilisiert und unberechenbar. Frauen respektiert er grundsätzlich nicht und droht allen mit dem Tod! Kennen Sie den deutschen Sozialarbeiter, die deutsche Sozialarbeiterin? Nein? Jede türkische Familie kennt den deutschen Sozialarbeiter... auf seiner Flöte spielt er die süße Melodie der Freiheit, um so die türkischen Kinder von ihren Familien fortzulocken, um sie in dubiosen Heimen unterzubringen – wo sie dann zwangsgermanisiert – im Sumpf von Drogen, Alkohol und Prostitution verkommen.“ (Akgün 1998, 250)

4.2.4 Differente Kulturmuster

Jede (Sub-) Kultur oder Lebenswelt wird von verschiedenen Elementen gesteuert. Zu den Elementen gehören unter anderem die jeweiligen Fremdbilder und Kollektiverfahrungen einer Gruppe und die Deutungsmuster. In den Sozialwissenschaften wird dies oft als „Skript“ oder „Code“ benannt. Dabei soll es sich um sogenannte „Drehbücher“ handeln, nach denen Individuen ihr Alltagsleben einrichten/planen. Unbewusst kreieren wir unseren Alltag nach diesen „Drehbüchern“, welche die „Regieanweisungen“ für die verschiedensten Begebenheiten in sich bergen. Diese „Drehbücher“ kann man auch als Muster des Alltags bezeichnen. Es kann bei einem Aufeinandertreffen von Menschen mit unterschiedlichen Kulturmustern besonders leicht zu Konflikten oder Missverständnissen kommen, wenn diese Alltagsmuster von den in die Kommunikation Involvierten nicht reflektiert werden. Gerade nonverbale Ausdrucksformen wie die Gestik, Mimik und Körperhaltung, insbesondere die Weise, wie das Gegenüber sich dem Kommunikationspartner/ -partnerin physisch zuwendet beim Kommunizieren und das räumliche Distanzverhalten führen oft zu Missverständnissen.

In der Praxis der Sozialen Arbeit wird z.B. der direkte Blickkontakt als ein Zeichen von Aufmerksamkeit gedeutet. In manchen Kulturen gilt dieser jedoch als respektlos gegenüber von Autoritäten.

Für Kulturfremde stellen die unausgesprochenen Handlungsverbote oder verpönte Handlungsweisen, welche nirgendwo festgeschrieben sind, eine besondere

Schwierigkeit dar. Die Regeln einer Kommunikation einer bestimmten Kulturgruppe sind dadurch für Kulturfremde nicht so einfach zu erfassen, weil sie nicht ausdrücklich ausgeführt werden und nur schwer greifbar sind. Charakteristisch für Kommunikationsregeln ist, dass sie üblicherweise sogar den Mitgliedern der jeweiligen Sprachgruppe selbst meist nicht so bewusst sind, als dass sie in der Lage wären, diese explizit zu benennen. Auch das Distanzverhalten innerhalb von verschiedenen Kulturen im Kontakt miteinander ist sehr unterschiedlich und kann dementsprechend divers oder gegensätzlich eingeordnet und empfunden werden (vgl. Auernheimer 2011, 175). Beispielsweise kann es sein, dass eine Adressatin mit nordafrikanischer Herkunft zum ASD kommt, das Gespräch sucht und Unterlagen nachreichen soll. Die Adressatin wird aufgrund ihrer kulturellen Prägung dazu neigen, sich während des Gesprächs weiter über den Tisch zu beugen und wenn sie der Fachkraft ein Dokument reichen möchte, könnte es sein, dass sie um den Tisch herum geht um ihr das Dokument direkt vor die Nase zu halten. (vgl. Fallbeispiele nach M. Heidari 2005)

Die Fachkraft mit z.B. deutscher kultureller Prägung könnte dieses Verhalten als aufdringlich empfinden, das Gefühl haben, dass sie ihr zu nahe kommt. Die Adressatin kann dies nicht wissen, da es in ihrer Kultur üblich ist, der Autoritätsperson so Respekt entgegenzubringen. Die Fachkraft wird es wahrscheinlich auch nicht explizit beschreiben können, was genau und vor allem warum sie das Verhalten als unangebracht und unangenehm empfindet.

Auch die Handhabung von Meinungsverschiedenheiten ist kulturspezifisch. In zahlreichen Kulturen ist es undenkbar, persönliche Bedarfe oder Anliegen klar in Worte zu fassen. In der hiesigen Gesellschaft wird es mehr als in manch anderen Gesellschaften toleriert wenn jemand etwas ablehnt oder unmittelbare Kritik anbringt. Teilweise wird dies im ASD sogar erwartet, dass die Adressatinnen ihre Bedürfnisse klar benennt. Im Hilfeplangespräch wird die Adressatin von der Fachkraft explizit dazu aufgefordert, die eigenen Bedürfnisse zu äußern und auch darüber aufgeklärt, dass sie jederzeit die Möglichkeit und das Recht hat zu sagen, dass sie die Zusammenarbeit z.B. mit einer Person eines freien Trägers als schwierig empfindet und gerne wechseln möchte bzw. aufzeigen kann/soll, wo die Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit genau liegen. Dann kann entsprechend den Möglichkeiten darauf eingegangen werden, um den weiteren Hilfeverlauf positiv zu beeinflussen. Wichtig ist außerdem, dass sie weitere Bedürfnisse benennt, sofern welche vorliegen. Nur so

kann von der fallzuständigen Fachkraft des ASD eine geeignete Hilfe zur Erziehung gefunden werden und systemisch, wie vom Jugendamt angewiesen den Fall betrachten und darauf eingehen. Auf Menschen aus kulturellen Kontexten, in denen es nicht üblich ist, einen konfrontativen Umgangsstil zu pflegen, kann dies verwirrend und abschreckend wirken (Auernheimer 2011, 175f.).

5. Die Aufgaben der ASD Fachkraft zur Ermöglichung des gegenseitigen Verstehens und Verständigung

Es gibt drei verschiedene Aufgaben mit welchen sich die Fachkräfte in der interkulturellen Sozialen Arbeit konfrontiert sehen.

1. Das Regeln von scheinbar interkulturellen Konflikten oder wirklich interkulturellen Auseinandersetzungen.
2. Das Überwinden/Bewältigen von Kommunikationsschwierigkeiten und
3. die Bearbeitung von Werte- und Anerkennungskonflikten in der interkulturellen Verständigung/Konversation/Kommunikation.

Dies birgt eine hohe Anforderung und Verantwortung für die ASD Fachkraft in sich, da dies einen immensen Einfluss auf das Gelingen eines Hilfeverlaufs haben kann (vgl. Auernheimer 2011, 176).

5.1 Der Umgang mit Kommunikationsstörungen

Fremdheit kann erwartet und Differenzen nicht immer als solche wahrgenommen werden. Beides kann zu Störungen in der Kommunikation führen.

Wenn Fremdheit erwartet wird, handelt es sich um die Erwartung, dass das Gegenüber sowohl andere, fremdartige Kommunikations- und Rollenmuster als auch Wertvorstellungen hat. Nicht selten kommt es dazu, dass die an der Kommunikation Beteiligten nicht sofort bemerken, dass sie evtl. gegensätzliche oder voneinander abweichende Erwartungen an ihr Gegenüber haben. Die Adressatin, kann sich dadurch beispielsweise düpiert und unverstanden fühlen, auch die Fachkraft des ASD. Der Unterschied besteht in solch einer Beziehung nur darin, dass die ASD-Fallfachkraft aufgrund ihrer Machtposition weniger dazu neigen wird, sich düpiert zu fühlen.

Wenn Differenzen innerhalb einer interkulturellen Kommunikation nicht wahrgenommen werden, wird nicht berücksichtigt, dass Gesten und Gesichtsausdruck unterschiedlich ausgelegt werden könnten. Es könnte sein, dass die Annahme besteht, dass der Gesprächspartner die Verhaltensmuster geläufig sind, wie sie für die eigene Person als üblich empfunden werden. Es wird vorausgesetzt, dass die Situation eines Hilfeplangesprächs dem Gegenüber bekannt ist. Durch das Unerkanntbleiben der Differenzen kann es zu Missverständnissen kommen, welche oft nicht umgehend erkannt werden. Bei dem Versuch, Missverständnisse auszuräumen, kann es zu weiteren Missverständnissen kommen. Die Klärung der Missverständnisse ist nicht immer einfach, da sich die Fachkraft des ASD und die AdressatInnen in einer asymmetrischen Beziehung zueinander befinden. Zusätzlich spielen auch andere Faktoren mit einer Rolle, wie z.B. die bisherigen Erfahrungen, welche die AdressatInnen gemacht haben. Da die ASD-Fachkraft sich in der Rolle der Überlegenen befindet, wird ihr die Anbahnung der Klärung der Missverständnisse wahrscheinlich leichter fallen, als den AdressatInnen. Die Fachkraft hat die Möglichkeit, die Balance der Beziehung so weit wie möglich wieder herzustellen, indem sie die eigene Verantwortung für die Kommunikationsstörung deutlich macht, und auch Humor kann äußerst heilend wirken (vgl. Auernheimer 2011, 176f.).

5.1.1 Das Konfliktmanagement in interkulturellen Situationen

Bei Störungen in der Kommunikation kann sich ein Konflikt zuspitzen. Unabhängig von Kommunikationsstörungen kann es zu Anerkennungs- oder Interessenskonflikten kommen. Ein Anerkennungskonflikt entwickelt sich dadurch, dass eine Person die hauptsächlich für sie wesentlichen kulturellen Praktiken und Symbole als nicht geachtet wahrnimmt, oder dass eine Person sich in ihrer Selbsteinschätzung nicht genug gewürdigt empfindet. Bei einem Anerkennungskonflikt eine Übereinkunft zu finden, stellt hohe Anforderungen an die Beteiligten. Es handelt sich also immer um vorenthaltene Toleranz gegenüber anderen Identitätsentwürfen. Es kann z.B. eine Person mit „fremden“ Aussehen trotz der deutschen Staatsangehörigkeit nicht als Deutsche/ Deutscher anerkannt werden. Das heißt, bei dieser Person mit dem „fremden“ Aussehen wird quasi die von ihr erwähnte Gruppenzugehörigkeit bezweifelt bzw. abgesprochen. Die

Interessenkonflikte beinhalten zu berücksichtigende Ethnisierungsstrategien. Es ist irrelevant, ob es sich um bewusste oder unbewusste Strategien der Ethnisierung handelt. Wenn zwei unterschiedliche Gruppen verschiedener Nationalität aufeinandertreffen und in einen Konflikt hineingeraten, wie z.B. wenn eine Gruppe Jugendlicher „Russen“ und eine Gruppe Jugendlicher „Türken“ aufeinandertrifft und einen bestimmten Ort für die Zusammenkunft nutzen möchte, die andere Gruppe aber auch, dann wird die Nationalität als strategische Etikette verwandt. Auch ist nicht auszublenden, dass die Jugendlichen sich jeweils mit ihrer Gruppe stark identifizieren (vgl. Auernheimer 2011, 177). Eine Verhinderung der Eskalation von Interessenkonflikten ist nur durch das Feststellen von gemeinsamen Anliegen oder Gemeinsamkeiten an sich möglich. Eine ASD Fachkraft sollte also entsprechend „dominanzsensibel“ sein, um insbesondere die Beziehungsasymmetrien während eines Konfliktes berücksichtigen zu können (vgl. Fechler 2008).

5.1.2 Der Interkultureller Dialog

Auch für die interkulturellen Dialoge ist die „dominanzsensible“ Haltung eine Grundvoraussetzung. Es geht nicht um die Einnahme einer missionierenden Haltung, sondern darum, den Dialog möglichst unvoreingenommen zu suchen und dem Gegenüber gute Absichten zuzugestehen. Eine ASD Fachkraft sollte ständig bemüht sein, eine Konversation über die Wertekonflikte einzugehen und eine Verständigung über diese herbeiführen, dies könnte als interkultureller Dialog bezeichnet werden. Der interkulturelle Dialog befasst sich also hauptsächlich mit den Wertekonflikten, welche die Geschlechterrollen, Schamgrenzen, Familiensysteme und ganze Weltbilder tangieren. Beispielsweise muss in der Praxis der Sozialen Arbeit mit Fällen vom Ausschluss eines Mädchens von bestimmten Tätigkeiten gerechnet werden, oder dass eine jugendliche Person die Verantwortung für jüngere Geschwister übernehmen muss und dadurch überfordert ist (vgl. Auernheimer 2011, 177f.).

5.1.3 Die Konsequenzen für das Konzept der Interkulturelle Kompetenz

Um die im Vorfeld beschriebenen Argumentationen zu berücksichtigen, müsste die Interkulturelle Kompetenz nicht nur Haltungen, Fähigkeiten und Wissen beinhalten, sondern steht auch im Kontext mit kulturellen Differenzen, Fremdbildern, Machtasymmetrien und Kollektiverfahrungen. Auch wenn rational betrachtet Asymmetrien vorliegen, muss die Fachkraft in der Lage sein, ein Gesprächsklima so zu gestalten, dass ein Gespräch auf Augenhöhe möglich wird. Für die Ermöglichung eines solchen Gesprächsklimas z.B. während eines Hilfeplangesprächs, ist für die Fachkraft eine Sensibilität für Negativerfahrungen und Asymmetrien als Grundhaltung geboten, sie darf sich jedoch nicht dem Hang zum Paternalismus ergeben. Dies impliziert das Vorhandensein eines Verständnisses für befremdliche Reaktionen und das Vermögen, einen adäquaten Umgang damit zu gewährleisten. Ein Wissen über Rassismus, Asyl- und Zuwanderungsrecht, Lebenslagen in denen sich (Im-) Migrant*innen befinden und je nach dem in welchem Bereich man tätig ist und ob man besonders häufig Kontakt zu bestimmten Gruppen der Gesellschaft hat, ist das Wissen über Gesellschaften der „Dritten Welt“, globale Abhängigkeitsverhältnisse und die jeweilige Kolonialgeschichte notwendig, um einen adäquaten Umgang mit kollektiven Erfahrungen und Machtasymmetrien zu gewährleisten, ohne dass größere Kommunikationsstörungen entstehen (vgl. Auernheimer 2011, 178f.).

Kulturelle Unterschiede im Sinne von ethnischen Differenzen sind meist gesellschaftlich konstruiert. Es gibt viele Differenzen, ein Beispiel wäre die Geschlechterdifferenz. Während eines Konfliktes können sich mehrere Differenzlinien kreuzen, der Fachterminus hierfür lautet Intersektionalität. Im Bezug auf Interkulturelle Begegnungen kommt es darauf an, nicht alles zu kulturalisieren, aber auch das Gegenteil (Pathologisieren) sollte vermieden werden, denn dann werden lediglich persönliche Eigenheiten des Gegenübers daraus abgeleitet und nicht kulturelle Eigenheiten als Grund für ungewöhnliche Kommunikationsmuster. Beides wäre zu eindimensional und würde dem interkulturellen Ansatz nicht gerecht werden. Nur durch die „systemische“ Betrachtung der Kommunikation lässt sich die Kulturalisierung wirklich vermeiden und die Eigenverantwortung für eine gelingende Kommunikation wahrnehmen. (vgl. Schulz von Thun 1992) Die gemeinsame

Fallbesprechung ist eine der wichtigsten Grundlagen für die Arbeit im ASD. Die ASD Fallfachkraft sollte sich im Arbeitsalltag als eine Person betrachten, welche sich immer wieder neue Erkenntnisse aneignet. Die interkulturelle Kompetenz hat im Arbeitsalltag des ASD eine immense Relevanz für gelingende Hilfeverläufe/Zusammenarbeit und erfordert eine enorme Bereitschaft zur professionellen (Selbst/Fall-) Reflexion. Die Kollegiale Beratung oder die Supervision sind eine Grundvoraussetzung für die Reflexion von Interaktionssituationen mit Adressaten und somit findet unweigerlich ein Ausbau der interkulturellen Kompetenz im Team statt, besonders wenn es sich um ein interkulturelles Team handelt. In einer (Einwanderungs-) Gesellschaft besteht die besondere Herausforderung der interkulturellen Kompetenz darin, dass die Konstrukte von Identitäten sich nicht mehr eindeutig auf einen Kontext kultureller Art beziehen, sondern sich auf diverse symbolische Formen und Praxen beziehen. Es kann vorkommen, dass eine Adressatin mit Migrationshintergrund sich zwar verbal an traditionellen Normen und Werten orientiert, aber im Alltag schon nicht mehr wirklich danach lebt, dies kann auch von ihr nicht bewusst wahrgenommen werden. Die ASD Fachkraft sieht sich besonderen Herausforderungen gegenüber, wenn sich der Habitus eines Adressaten nicht mit seiner Selbstdefinition deckt. Eine ASD-Fallfachkraft sollte also grundsätzlich dafür offen sein, dass eine Adressat/in anders sein könnte, als ihr erster Eindruck von der Person war (vgl. Auernheimer 2011, 179). Um die interkulturelle Kompetenz im Team zu fördern, darf sie nicht nur von deutschstämmigen Fachkräften erwartet werden, da die Stereotypisierung auf allen Seiten besteht. Gaitanides hat 2008 eine Fallstudie erstellt, die das Stereotyp von den „kalten“ Deutschen und den gegensätzlichen Vorwurf distanzlosen Verhaltens gegenüber Adressatinnen untersucht. (vgl. Gaitanides 2008)

6. Die Anforderungen der interkulturellen Sozialen Arbeit

Integration wird seit der Jahrtausendwende in der Politik ganz groß geschrieben, sogar die Bundesregierung hat die Integration als Grundsatz deklariert. Die Bekenntnis zur interkulturellen Öffnung von Dienstleistungsangeboten ist in fast allen Empfehlungen und Selbstverpflichtungen aller Beteiligten im Integrationsplan aus dem Jahre 2007 enthalten (vgl. Bundesregierung 2007). Dieses politische Rahmenkonzept wird noch nicht wirklich umgesetzt, aber zumindest auf den Weg

gebracht. ZuwanderInnen sind mannigfaltigen Belastungsfaktoren ausgesetzt, dies impliziert die Annahme, dass Menschen mit Migrationshintergrund als AdressatInnen des ASD prozentual die größte Gruppe ausmachen müssten. Anhand einer Analyse dieser vielen Belastungsfaktoren sollen Umsetzungsstrategien, Konzepte und Methoden zum Abbau von Zugangsbarrieren erklärt werden. Ohne eine Personal- und Organisationsentwicklung wäre allerdings keine Entwicklung möglich (vgl. Gaitanides 2011, 182).

6.1 Eine Bedarfsanalyse

Der ressourcenorientierte Ansatz ist dabei nicht zu vernachlässigen, somit ist der Bevölkerungsteil mit Migrationshintergrund nicht nur aus defizitärer Sicht zu betrachten (vgl. Gaitanides 2011, 182). Dennoch kann man die Tatsache nicht ignorieren, dass Teile der Migrationsbevölkerung mit Problemen zurechtkommen müssen, die sie nicht so einfach aus sich selbst heraus lösen und ohne professionelle Hilfe meistern können. Aufgrund unterschiedlicher Zugänge zu sozialen Netzwerken, Unterstützungspersonen und Persönlichkeitsstrukturen kann die Fähigkeit der Bewältigung von Risikofaktoren sehr unterschiedlich sein. Die Bewältigungsstrategien können zwischen dem Festhalten an Traditionen, Depressionen, Sucht, politischem/religiösen Radikalismus, Rückzug in die eigene bekannte Gruppe, Flucht in die Krankheit als Stresscoping-Strategie, dissozialem Verhalten, Resilienz und illegitimer Mittelbeschaffung variieren. (vgl. die Anomietheorie Robert K. Mertons) Um angemessen auf die Bedarfe eingehen zu können, müssen die Bedarfe vorerst analysiert werden.

6.1.2 Die Belastungen der Adressatinnen durch den Migrationsprozess

Die Migration ist häufig ein „Familienprojekt“, welches aus dem Blickwinkel der ersten Generation der ZuwanderInnen für die Möglichkeit des sozialen Aufstiegs der Kinder durchgeführt wurde. Dadurch kann auf den Kindern ein enormer Leistungsdruck hinsichtlich der Erwartungen der Eltern, beispielsweise die schulischen Leistungen betreffend, lasten. Denn die Eltern sind meist nicht in der Lage, ihre Kinder schulisch adäquat zu unterstützen, da sie selbst das deutsche Schulsystem nicht gut kennen.

Es kommt öfter vor, dass die erste Generation von EinwanderInnen in einem provisorischen Lebensstandard verbleiben, da ihre Zukunftspläne Schwankungen unterliegen können. Sie befinden sich oftmals in dem Konflikt, ob sie nun bleiben oder zurückkehren und an ihrer Tradition festhalten sollen. Die Kinder der ersten Generation von EinwanderInnen sehen ihre Zukunft überwiegend in ihrer neuen Heimat, da sie einen Großteil ihres Lebens dort verbracht haben und zwischen den Kulturen stehen. Die Eltern dieser Kinder können wiederum dazu neigen, auf die Lebensentwürfe ihrer Kinder Einfluss zu nehmen, was die Berufswahl, den Zeitpunkt der Heirat und die Rückkehr angeht, damit ein Festhalten an der Option der Rückkehr in die Heimat mit der Familie möglich ist. Das Gefühl angekommen zu sein kann bei der ersten Generation u.a. durch Fremdenfeindlichkeit gemindert werden. Durch die Veränderung des Arbeitsmarktes, welche dafür sorgt, dass immer mehr unqualifizierte Arbeitskräfte abgestoßen werden, wird dieser ersten Generation quasi das Festhalten an die Rückkehroption aufgezwungen. Der Ansicht vieler Eltern nach ist dies also keine Sehnsucht nach der Heimat oder die Verweigerung der Realität. Die Folgen der Migration sind für Betroffene meist langwierig, vor allem die zweite Generation hat durch die meist über einen längeren Zeitraum erfolgte Familienzusammenführung eine unsichere Bindungserfahrung in der frühen Kindheit erfahren. Langfristig kann dies einen negativen Effekt auf das künftige Bindungsverhalten haben. Zu vergessen ist nicht die Benachteiligung vom Bildungssystem solcher Kinder, was die Integration erschweren kann (vgl. Gaitanides 2011, 183f.).

„Die mit der Migration verbundene Herauslösung aus der vertrauten familiären, sozialen und kulturellen Umgebung, der Verlust der Verhaltenskontrolle in der Fremde durch die fremde Sprache und die anderskulturellen Verhaltensmuster (Sprach- und Kulturschock), die Entfremdung zwischen den Familienmitgliedern durch langjährige Trennungsphasen, die Ungewissheit der Aufenthaltsperspektive und der mit der Wanderung meist verbundene Statusverlust sind Herausforderungen, die nicht leicht bewältigt werden können.“
(Gaitanides 2011,183)

All die zuvor ausführlich beschriebenen Problematiken der Migration können sich in ähnlicher Weise bei der zweiten und dritten Generation von Zuwanderern und nachgereisten Ehegattinnen wiederholen. Bei nachgereisten Ehegattinnen darf die größere Abhängigkeit von der eingeheirateten Familie nicht vernachlässigt werden. In der Regel und als gesetzlich vorausgesetzt um eine Ehegattin nachholen zu können, hatten die Ehegattinnen eine autarke/unabhängige Aufenthaltserlaubnis und gingen

einer geregelten Arbeit nach. Hat es sich um einen nachgeholtten Ehegatten gehandelt, hatte seine Familie durch die weite Entfernung weniger Einflussmöglichkeiten (vgl. Gaitanides 2011, 183f.).

6.2.1 Mögliche Konflikte innerhalb von Familien mit Migrationsgeschichte

Die Kinder der ersten Generation von EinwanderInnen wachsen in einer anderen Kultur als ihre Eltern auf und werden durch ihr Umfeld maßgeblich geprägt. Sowohl die Zweckmäßigkeit und - dienlichkeit als auch die Rechtmäßigkeit der Herkunftskultur der Eltern geht aus Sicht der Kinder immer mehr verloren. Insbesondere in bildungsfernen, konservativen MigrantInnenmilieus können innerhalb der Familien zwischen den unterschiedlichen Generationen und den EhepartnerInnen Rollen-, Werte- und Normkonflikte auftreten. Ausgelöst werden diese durch die verschiedenen Rollenerwartungen der traditionellen Familienkultur und der Gesellschaft, in der sie sich nun befinden. Eine Bewältigungsstrategie für den Prestige- und Machtverlust, die schwindende Autorität insbesondere der Väter in patriarchalisch geprägten Kulturen, können gewalttätige Übergriffe des Sorgeberechtigten gegenüber anderen Familienmitgliedern sein. Dies kann dazu führen, dass sich die innerfamiliären Konflikte intensivieren (vgl. Gaitanides 2011, 184).

6.2.2 Die soziale Lage von Menschen mit Migrationshintergrund

Die MigrantInnenbevölkerung sieht sich meist einer multifaktoriellen Problemlage ausgeliefert, welche sich durch ein niedriges Erwerbseinkommen und dadurch materielle Unterversorgung, infolge auch in niedrigen Renten, Arbeitslosigkeit und Armutsquoten äußert. Prekäre Arbeitsverhältnisse, soziale Isolation auch durch Arbeitslosigkeit, hohe gesundheitliche Belastungen, schlechte Wohnverhältnisse führen dazu, dass sich diese Gruppe meist stark hierarchisch unterordnen muss und an den Stadtrand gedrängt wird, da sie sich die hohen Mieten nicht leisten können. Sie finden sich dann am anregungsarmen Stadtrand in benachteiligte Wohnanlagen wieder, benachteiligt z.B. durch erhöhten Verkehr, „Problemschulen“ und

Sicherheitsprobleme. Sie werden gemeinsam mit anderen benachteiligten Gruppen in Gebiete mit meist defizitärer Infrastruktur gedrängt (vgl. Gaitanides 2011, 184).

6.2.3 Die syzioalpsychologischen Belastungen durch ethnische Vorurteile und Diskriminierungserfahrungen

Die Selbstwirksamkeit kann durch einen Mangel an Selbstwert und Selbstvertrauen geschmälert werden. Stigmatisierende Vorurteile können diesen Prozess auslösen. Taylor hat die These aufgestellt, „unsere Identität werde teilweise von der Anerkennung oder Nicht-Anerkennung, oft auch von der Verkennung durch die anderen geprägt, so dass ein Mensch oder eine Gruppe von Menschen wirklich Schaden nehmen, eine wirkliche Deformation erleiden kann, wenn die Umgebung oder die Gesellschaft ein einschränkendes, herabwürdigendes oder verächtliches Bild ihrer zurückspiegelt“ (Taylor 1993, 13f).

Das Ansehen von ZuwanderInnen in einer Gesellschaft ist abhängig von ihrer Herkunft und unterliegt einem zeitlichen Wandel. Als die ersten Gastarbeiter nach Deutschland kamen, lag das Augenmerk der negativen Zuschreibungen auf den „Italienern“, sie wurden mit „Mafiosi“, „Spaghettifresser“ und „Messerstecher“ tituiert, im Anschluss geschah dies mit den „Türken“, sehr viel später kam der 11. September 2001 mit den Anschlägen von Seiten der „Islamisten“. Infolgedessen wird Muslimen zugeschrieben, dass sie den Sozialstaat belasten würden, sie für die „Überfremdung“ verantwortlich wären, und zwar dadurch, dass ihre Religion in der Öffentlichkeit allgegenwärtig sei und ihre Geburtenrate höher als die der Deutschen ohne Migrationshintergrund wäre. Zusätzlich wird ihnen eine antiquierte Haltung/Auffassung was die Politik, Familie und die Religion betrifft zugeschrieben (vgl. Gaitanides 2011, 185). 2008 wurden unter 30-jährige türkischstämmige Personen zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierungen befragt. 72 Prozent geben an, bereits solche Erfahrungen gemacht zu haben (vgl. ZfT 2009, 164). 2006 kam eine Studie des Zentrums für Türkeistudien zu dem Ergebnis, dass diese Erfahrungen überwiegend im Bildungssystem, bei der Suche nach einem Arbeitsplatz oder der Suche nach Wohnungen, aber auch am Arbeitsplatz direkt gemacht werden. (vgl. ebd.) 2007 gab die Hälfte der Befragten in einer Studie an, diese Diskriminierungen auch in der Zusammenarbeit mit Behörden erfahren zu haben. (vgl. ZfT/Sauer 2007, 141)

Das könnte die

Skepsis von Menschen mit Migrantenhintergrund gegenüber der behördlichen Sozialarbeit erklären. Denn negative Erfahrungen können übertragen werden, in diesem Fall auf z.B. die Sozialen Dienste wie den ASD. Niemand mag es, von Vorurteilen in der Handlungsfähigkeit beschnitten zu werden und den ausgrenzenden und benachteiligenden Handlungsweisen und Strukturen ohnmächtig gegenüberzustehen. Dennoch könnte dies genau der Grund für vorhandenes Misstrauen und der daraus resultierenden minimalen Frequentierung des ASD von Menschen mit Migrationshintergrund sein, sofern sie es nicht unbedingt müssen (vgl. Gaitanides 2011, 185). Bei der Vielzahl von Belastungen von Menschen mit Migrationshintergrund müssen die diversen Risikofaktoren und deren unterschiedliche Stellenwerte deshalb umfassend in den Blick genommen werden. Die relativen Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund werden laut Wiesbadner Studie vor allen Dingen durch die verschiedenen sozioökonomischen Stusebenen eingeschränkt. Dies kann Auswirkungen auf das gesamte Leben von Kindern aus finanziell schlechter gestellten Familien haben. Dieses trifft im besonderen Maße auf Familien mit Migrationshintergrund zu. Die Teilstudien zu Gewalterfahrungen oder auch psychischen und Verhaltensauffälligkeiten des Kinder- und Jugendsurveys (KIGGS) kommen zu ähnlichen Ergebnissen wie die Wiesbadener Studie (vgl. Schulze u.a. 2008, 44; Schlack/Hölling 2007, 222ff.; Hölling/Erhart/Ravens-Sieberer/Schlack 2007, 822ff.). Innerhalb der Studien wurden von Personen die Entwicklungsmöglichkeiten von Kindern mit ähnlichem sozioökonomischen Status unterschiedlicher Staatsbürgerschaften und Einheimischen verglichen. Dabei wurde festgestellt, dass sich die Lebenschancen der Kinder dieser Gruppen nicht wesentlich voneinander unterscheiden. Mädchen mit Migrationshintergrund haben genauso wie einheimische Mädchen einen größeren Erfolg als die Jungen mit und ohne Migrationshintergrund was die Schulabschlüsse betrifft, können diesen jedoch im Gegensatz zu den männlichen Schulabgängern in der Arbeitswelt im Bezug auf die Entwicklung ihrer beruflichen Entwicklung meist nicht fortsetzen. Dies widerlegt also die Annahme, dass Mädchen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Mädchen ohne Migrationshintergrund aufgrund ihrer traditionellen Erziehung bzgl. der Geschlechterrollen in ihren Entwicklungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt besonders retardiert wären. Es ist also davon auszugehen, dass das Beschäftigungssystem mit seiner geschlechtsspezifischen Selektionsproblematik

dafür verantwortlich zu machen ist. Die Annahme, dass kulturelle Differenzen und mangelnde sprachliche Kenntnisse für Schwierigkeiten bei dem Übergang von der Schule hin zur beruflichen Ausbildung und danach ins Berufsleben der Ausbildung entsprechend sorgen, wurde durch die Erkenntnisse aus der empirischen Forschung widerlegt. Es ist also davon auszugehen, dass die Problematik vielmehr bei diskriminierenden Einflüssen, durch beispielsweise stereotype negative Zuschreibungen und einem Mangel an *brining social capital*, welche einem in bestimmten Situationen zu einem guten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis verhelfen können, liegt. Dies kann daran liegen, dass Menschen sich hauptsächlich in ihren Gruppen, denen sie angehören bewegen, zwischen Menschen mit ähnlichem sozioökonomischen Hintergrund (vgl. Gaitanides 2011, 186). „Über den Erfolg der Integration wird auf dem Arbeitsmarkt entschieden. Integration gelingt am besten dort, wo Menschen aus Zuwandererfamilien aktiv im Erwerbsleben stehen.“ (Nationaler Integrationsplan zit. n. Wende 2010b, 129) Das Heraus- oder Hocharbeiten kann dadurch enorm schwer fallen. In der Praxis der Sozialen Arbeit muss deshalb vor allem die Vielschichtigkeit, wie Probleme entstehen, Beachtung finden und im Besonderen das sozioökonomische Umfeld betrachtet werden. Sozialen Dienste wie der ASD müssen im Praxisalltag auch die Ressourcen der Familien mit Migrationshintergrund erkennen, in die Hilfeplanung mit einbeziehen und somit die Handlungsfähigkeiten erweitern. Trotzdem, dass Migrantenfamilien den dargestellten vielfältigen Widrigkeiten, welche die Lebenschancen der Kinder und Jugendlichen beeinträchtigen können, gegenüber stehen, können sie viele Ressourcen haben. Sozialwissenschaftler nennen auch vorhandene gewichtige schützende Elemente bei unzähligen Familien mit Migrationshintergrund. Die Fähigkeit der Kinder, sich in der Schule zu beweisen und aktiv außerhalb des Elternhauses Unterstützung zu suchen, da die Eltern sie in einigen Fällen in einem gewissen Umfang nicht unterstützen können z.B. bei den Hausaufgaben, spielt hier eine gewichtige Rolle. Auch der Aufstiegswille der ist nicht zu vergessen. Die Eltern haben ihren Kindern gegenüber meist keine gleichgültige Haltung, was die Erziehung betrifft, sie versuchen, sie zwar auch konservativ, aber dennoch schützend zu erziehen. Auch der intensive Familienzusammenhalt sollte als Ressource anerkannt werden (vgl. Gaitanides 2011, 186). Der Gesundheitssurvey erwähnt migrationsspezifische schützende Faktoren bei SchülerInnen mit Migrationshintergrund, was ihre gesundheitliche Verfassung betrifft. Dies bringe in

der Gegenüberstellung mit SchülerInnen ohne Migrationshintergrund in einer vergleichbaren sozialen Lage, Gesundheitsvorteile mit sich (vgl. Robert-Koch-Institut 2008, 125). Der aktuell dominierende defizitorientierte Migrationsdiskurs blendet die Ressourcen überwiegend aus. In einer Wiesbadener Studie wird Kindern mit Migrationshintergrund gegenüber Kindern ohne Migrationshintergrund in ähnlicher sozioökonomischer Lage eine etwas größere Beteiligungszahl am Übergang zum Gymnasium bescheinigt (vgl. Schulze u.a. 2008, 49f) Dies ist angesichts der vielen Mehrbelastungen von Migrantenfamilien erstaunlich und bestätigt die Annahme, dass es auch eine Vielzahl an schützenden Einflüssen gibt (vgl. Gaitanides 2011, 185ff).

7. Die Zugangsprobleme von MigrantInnen zu den sozialen Diensten

Migrantenfamilien sind bei den präventiven Hilfen wie beispielsweise der Erziehungsberatung eher unterrepräsentiert, dies wurde schon in den 1990er Jahren von Fachleuten festgestellt. Bis heute hat sich dies nicht gravierend verändert. Als EmpfängerInnen von stationären und ambulanten Hilfen zur Erziehung, welche durch das Jugendamt vermittelt werden, sind sie in etwa äquivalent zu ihrem Anteil an der Bevölkerung vertreten. Wenn es sich jedoch um Hilfen handelt, die zwangsweise in Anspruch genommen werden müssen oder weil es Notsituationen gebieten, wie z.B. die Unterbringung in Frauenhäusern, Anti-Aggressions-Trainings, berufsvorbereitende Kurse für arbeitslose Jugendliche, oder die Inanspruchnahme der Jugendgerichtshilfe etc., gibt es eine Überrepräsentation. Seit 2007 hat sich die Datenlage im Kinder und Jugendhilfebereich SGB VIII, verbessert. Die statistischen Ämter haben mit Erhebungsbögen mit den vom Jugendamt eingeleiteten Erziehungsberatungen und sonstigen Hilfen zur Erziehung Fallzahlen erhoben (vgl. Gaitanides 2011, 187). In diesen Erhebungsbögen wird der Migrationshintergrund als „ausländische Staatsangehörigkeit“ oder Deutsch aber „mindestens ein Elternteil im Ausland“ geboren oder/und „Familiensprache hauptsächlich Herkunftssprache“ definiert. (vgl. StBa 2010a, 9)

Die vom statistischen Bundesamt erhobenen Fallzahlen sind jedoch, was den Erfolg der Hilfen angeht, nicht sonderlich aufschlussreich, da die installierten Unterstützungsangebote des ASD von Menschen mit Migrationshintergrund entgegen der vereinbarten Hilfeplanziele und sonstigen Absprachen, im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund, öfter frühzeitig abgebrochen werden. (vgl.

StBa 2010 a, 51 und 2010 b, 49) Das statistische Bundesamt konnte eine geringere Anzahl von sogenannten SelbstkommerInnen bei Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund feststellen. Der erfolgreiche Verlauf von Hilfeplanungen und überhaupt psychosozialen Unterstützungsangeboten ist erheblich von der Qualität der Eigeninitiative und Freiwilligkeit abhängig. Je nach Hilfe zur Erziehung sind die Zahlen von SelbstkommerInnen mit deutscher Herkunft und Menschen mit Migrationshintergrund unterschiedlich (vgl. Gaitanides 2011, 188). Bei der Sozialpädagogischen Familienhilfe lag der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei ca. 21 Prozent, bei Menschen ohne Migrationshintergrund bei 31 Prozent (StBA 2006, 21), bei der Erziehungsberatung lag der Anteil von Menschen ohne Migrationshintergrund bei 59 Prozent und bei Menschen mit Migrationshintergrund bei 47 Prozent (StBa 2006, 21). Wenn Menschen mit Migrationshintergrund also kurativ eingreifende Hilfen zur Erziehung häufiger in Anspruch nehmen als präventive Hilfen, ist es also nicht verwunderlich, dass es unter Zwang der Inanspruchnahme häufiger zu vorzeitigen Abbrüchen während des Hilfeverlaufs kommt. Die Migrationsdienste heute haben eher eine zu den Regeldiensten vermittelnde Aufgabe. Dies hat zu Folge, dass MigrantInnen immer mehr an den üblichen Sozialen Dienstleistungen teilhaben. Deshalb gibt es keine andere Option als die interkulturelle Öffnung, Orientierung von Regeldiensten der Sozialen Arbeit und Schulung der einzelnen Mitarbeiterinnen dieser Institutionen bzgl. Interkultureller Kompetenz. Ein „Zu wenig“ an Interkultureller Kompetenz innerhalb der Regeldienste könnte dazu führen, dass MigrantInnen sich dort nicht gut aufgehoben und beraten fühlen und somit wieder bei den Migrationsdiensten landen. Trotz der eingeschränkten personellen Kapazität muss angemessen mit Hilfe von interkultureller Kompetenz auf die Belange von Personen mit Migrationshintergrund eingegangen werden (vgl. Gaitanides 2011, 187f.). Die Zugangsschwierigkeiten von MigrantInnen zu Sozialen Diensten müssen mehrdimensional betrachtet werden, denn erhöhte Misserfolge bei Inanspruchnahme von HzE oder eine geringere Inanspruchnahme entstehen in der Wechselwirkung zwischen den unterschiedlichen Beteiligten. Um die Zugangsschwierigkeiten eruieren zu können, müssen sowohl ausschließende Haltungen und Handlungsmuster von Seiten der Mitarbeiterinnen als auch grundlegende Hürden und die Zugangsproblematiken von Personen mit Migrationshintergrund betrachtet werden. Störungen in der Kommunikation müssen

durch die Mächtigeren in der Beziehung wahrgenommen und bearbeitet werden. Das heißt, dass die professionelle Fachkraft insbesondere die Verantwortung inne hat, mittels institutioneller Machtmittel und ExpertInnenwissens schwierige Situationen zu klären. Die professionellen Kräfte müssen in der Lage dazu sein, ihre Selbstanteile an den Störungen der Kommunikation zu erfassen und zu heilen. Es muss also zwischen Zugangsbarrieren von deutschen Mitarbeiterinnen zu AdressatInnen mit Migrationshintergrund und den Zugangsbarrieren dieser AdressatInnen zu den sozialen Diensten unterschieden werden (vgl. Gaitanides 2011, 188f.) Die Zugangsbarrieren und weshalb sie bestehen sind noch nicht ausführlich erforscht, es gibt nur wenige qualitative Studien in diesem Bereich der Familien- und Erziehungshilfe. Eine analytische Forschung nach den klaren Mängeln, der weiteren Entwicklung und darauf aufbauende Lösungsvorschläge steht noch aus (vgl. ua. Kappel/Straus/Weiterschau 2004; Melter 2006). Die folgenden Angaben sollen einen breitgefächerten Überblick über mögliche vorhandene Barrieren des Zugangs schaffen.

7.1. Die Zugangsbarrieren von deutschen MitarbeiterInnen zu den AdressatInnen mit Migrantenhintergrund

In jedem Team kann sich das gesamte politische Spektrum widerspiegeln. Dieses kann dann auch zu nationalsozialistischer Verteidigung von sozialstaatlichen Privilegien gegenüber „AusländerInnen“ durch einige MitarbeiterInnen führen. Durch klischeehafte Verallgemeinerungen und kulturelle Unterschiede findet dann eine Typisierung statt. Migrantinnen werden dann als Opfer wahrgenommen und männliche Migranten als Machthaber und Unterdrücker. Aber auch das Ignorieren von kultureller Differenz und dadurch stattfindender Gleichbehandlung führt zur Ungerechtigkeit. Menschen mit Migrationshintergrund spüren die Abwehrhaltung, die ihnen von BehördenmitarbeiterInnen entgegenschlägt. Diskriminierungs- und Vorurteilserfahrung der KlientInnen stehen den evtl. verdrängten Vorurteilen und Kommunikationsstörungen auf der anderen Seite gegenüber. Die Folge ist oft die Kontaktvermeidung. Das Misstrauen gegenüber MitarbeiterInnen der sozialen Dienste in der sozialen und behördlichen Hilfeeinrichtung wird sowohl verstärkt durch die nationalsozialistische gesellschaftliche Vergangenheit, als auch durch

wiederholte kriminelle Vorkommnisse gegenüber MigrantInnen in der jüngsten Vergangenheit. Hier gibt es ganz schnell den allgemeinen Rassismusvorwurf, entweder aus taktischen Gründen oder als Erwartungshaltung. Bei den MitarbeiterInnen können hierdurch parallel dazu Überforderungsempfindungen und Kompetenzverlustängste entstehen. Es wird dann an alten Wissens- und Handlungsroutinen festgehalten. Wichtig wäre hier eine Neuorientierung und die Bereitschaft, die Arbeit evtl. umzustrukturieren, nicht zuletzt, um eine energieraubende Situation um beruflichen Alltag zu verhindern (vgl. Gaitanides 2011,191f.).

7.2 Mögliche Zugangsbarrieren für MigrantInnen zu den sozialen Diensten

Es sind seitens der MigrantInnen vielfach Informationsdefizite bzgl. der Angebotsvielfalt und Hemmschwellen gegenüber dem ASD der Grund für deren Misstrauen. Es fehlt der niedrigschwellige Zugang zu Informationen dieser Institution, dadurch wird die Möglichkeit der Partizipation geschmälert. Sprachverständigungsschwierigkeiten und multikulturelles Unverständnis entstehen durch Unwissen und Sprachübersetzungsschwierigkeiten auf beiden Seiten. Dadurch ist der Vertrauensaufbau erschwert oder nicht möglich. Vorurteile auf beiden Seiten kommen erschwerend im gemeinsamen Umgang hinzu. Darüber hinaus haben MigrantInnen oft Angst vor einem Herkunftsidentitätsverlust, vor allem bei ihren Kindern und vor Autoritätsverlust ihren Kindern gegenüber. Denn „deutsche“ Zielvorstellungen über Familie, Bildung, Geschlechterrollen, religiöse Prägung, Glaubensfragen usw. können sehr unterschiedlich im Gegensatz zu anderen Herkunftsländern sein. Auch die Erwartung von schneller, direkter Unterstützungsleistung mit sofortiger Wirkung steht mitunter im Raume. Beratungen für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund erscheinen den KlientInnen zu wenig greifbar. Notwendige Inanspruchnahme zusätzlicher anderer Fachbereiche verunsichern diese Menschen, sie erwarten eigentlich eine ganzheitliche persönliche Zuwendung vor Ort. Es ist auch ein Misstrauen gegenüber den Behörden im Bezug von Weitergabe der Daten und Informationen vorhanden. Die Unkenntnis über die Trennung von freien Trägern und der behördlichen Sozialarbeit macht Menschen oft misstrauisch in Bezug auf die Weitergabe von Informationen. Eine rechtliche

Inanspruchnahme bezüglich des evtl. ungesicherten Aufenthaltsstatus wird oft aus Angst und Unkenntnis ihrer Rechte nicht wahrgenommen. Wohnortsferne Standorte, ungünstige Öffnungszeiten und Gebührenordnungen lassen sich oft nur schwer mit der Lebenswirklichkeit von MigrantInnen vereinbaren (vgl. Gaitanides 2011, 189ff.).

8. Die verschiedenen Dimensionen der Kompetenzen in der Interkulturellen Sozialen Arbeit

Im Allgemeinen werden in der Sozialen Arbeit die Kompetenzen in drei Dimensionen aufgegliedert.

a) Die Haltung, welche bisher in der Sozialen Arbeit oft hintenangestellt wurde. Seit der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge werden systematisch Haltungen vermittelt, welche die Grundlage für das professionelle Tätigwerden von Menschen bilden. Beispielsweise geht es um die Wahrnehmung von Einheimischen, von MigrantInnen, ob es unterschiedliche Perspektiven gibt, diese zu reflektieren und relevante Faktoren für den adäquaten Umgang herausarbeiten zu können und in der Lage zu sein, sich zu positionieren. Es gibt z.B. zwei Möglichkeiten der Wahrnehmung der „Einheimischen“ von MigrantInnen. Zum Einen die fordernde Haltung, dass Menschen mit Migrationshintergrund unter anderem selbst etwas unternehmen müssen, um sich in die deutsche Gesellschaft zu integrieren und zum Anderen die verständnisvolle Haltung, dass der Weg der zur Integration durch die vorherrschenden diskriminierenden Rahmenbedingungen für Migranten exorbitant erschwert wird. Beide Haltungen können als erforderliche und zusammengehörig angesehen werden. Nur so kann der Grundsatz des Förderns und Forderns Berücksichtigung finden (vgl. Freise 2011, 193).

b) Die Fachkompetenz, welche auf die theoretischen Grundlagen und deren Kenntnis Bezug nimmt. Beispielhaft wären hier die fachübergreifenden Kenntnisse, welche sich auf die Thematik der Einwanderungsgesellschaft beziehen aus der Psychologie, der Soziologie und den Erziehungswissenschaften zu berücksichtigen. Wie beispielsweise die Konstruktion von Bikulturalität und Kultur aussehen kann, welche Gründe es für die Ein- und Auswanderung gibt. Wie aus psychologischer Sicht, in bikulturellen Zusammenhängen die Entwicklung von Identität verlaufen kann. Aus der Sicht der Erziehungswissenschaft wäre u.a. die Kenntnis von Konzepten und Theorien des interkulturellen Lernens förderlich (vgl. Freise 2011, 193).

c) Die Methodenkompetenz beruft sich auf die verschiedenen Ansätze der Sozialen Arbeit, beispielsweise Sozialraumorientierung, systemische Betrachtungsweise, Lebensweltorientierter Ansatz, aktivierende Arbeitsansätze und Case Management. es wäre notwendig all diese Ansätze der Sozialen Arbeit in interkulturellen Zusammenhängen durchzugehen (vgl. Freise 2011, 193).

8.1 Die Kompetenzen in der Interkulturellen Sozialen Arbeit

Für die Kompetenzen/Haltungen im ASD soll die Relevanz von empathischen Fähigkeiten, Unvoreingenommenheit, Respekt und Konfliktfähigkeit in der interkulturellen Sozialen Arbeit im Folgenden genauer erläutert werden (vgl. Freise 2011, 193f.).

a) „Empathie bezeichnet die Fähigkeit, seine eigenen Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse eine Zeit lang zurückzustellen und in dieser Zeit beim Anderen zu sein und dessen Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse wahrzunehmen.“ (Gaitanides 2011, 195) Nach Carl R Rogers stellt Empathie eine charakteristische Einstellung bzw. eine individuelle Auffassung dar. „Empathisch ist, wer sich aufrichtig um nicht wertendes Verstehen bemüht, das von einem tiefen Respekt gegenüber dem Anderen gekennzeichnet ist.“ (Freise 2011, 195) Die Fachkraft soll versuchen, die Lebenswelt des Anderen nachzuvollziehen und zu verstehen. Dadurch soll dem Gegenüber ein Gefühl des Ernst- und Angenommenwerdens vermittelt werden. Dafür muss die Fachkraft ehrlich und authentisch wirken und wahrgenommen werden. Eigene Wertvorstellungen werden zwar nicht aufgegeben, aber zugunsten der GesprächspartnerInnen zurückgestellt (vgl. Emme 1996, 144). Für die Fachkraft im ASD ist es notwendig, eigene Empfindungen und Prägungen, welche durch Erfahrungen in der eigenen Biografie als Belastungen wirken können, zu reflektieren. Dies kann auch durch Supervision aufgearbeitet werden (vgl. Freise 2011, 195f.). Ansonsten kann es in Stresssituationen dazu führen, dass die Gefühle von Angst und Aggression so beherrschend werden oder in den Vordergrund treten, dass die Fachkraft außer Stande ist, sich auf das Gegenüber einzulassen zu können und von persönlichen Ansichten Abstand zu nehmen. (vgl. Schlippe et. al. 2003, 95)

b) Unvoreingenommenheit bezieht sich auf das Vermögen, Menschen und die Situationen, in denen sie sich befinden, frei von Stigmatisierungen wahrzunehmen. Die Fähigkeit, etwas aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten, andere

Sichtweisen auszuhalten zu können und unbedachte, voreilige, vorurteilvolle Deutungen zu vermeiden. AdressatInnen müssen in ihrer Lebenswelt mit ihren eigenen Wertvorstellungen, z.B. durch eine andere kulturelle Prägung als die Fachkraft, akzeptiert werden. Die Fachkraft des ASD darf ihre eigenen Vorstellungen bzgl. Werten und Normen nicht der AdressatIn so einfach überstülpen. Wenn die Fachkraft dazu neigt, Menschen mit anderer kultureller Prägung aufgrund ihrer eigenen Normvorstellungen abzuurteilen, kann sie keinen angemessenen Umgang mit ihnen pflegen. Eine Vermeidung dessen durch besonderes Nachfragen ist, möglich, beispielsweise könnte die Fachkraft sich in einem Beratungsgespräch bei der Adressatin erkundigen, was in ihrer Kultur in solcherlei Situationen unternommen würde (vgl. Freise 2011, 197). „Das Fremde lädt dazu ein, etwas Fremdes einzuführen und im speziellen Bedeutungsrahmen der jeweils anderen Kultur zu nutzen“. (von Schlippe et. al. 2003, 175)

c) Respekt:

Wichtig ist vorerst eine deutungs- und interpretationsfreie Wahrnehmung des Gegenübers, damit die Fachkraft in die Lage versetzt wird, die Adressatin, deren Handeln ihr vielleicht absonderlich, kulturell fremd und vielleicht auch als für sich vollkommen unzugänglich erscheint, Respekt entgegen zu bringen. Das vorschnelle Einteilen von Menschen in bestimmte Kategorien sollte verhindert werden. Menschen sind nur begrenzt dazu in der Lage, einen Anderen zu verstehen, ausschlaggebend ist aber in der Sozialen Arbeit die Verantwortung für den respektvollen Umgang mit den AdressatInnen. Die Beibehaltung des gegenseitigen Respekts ist nur möglich, wenn die Fachkraft in der Lage ist, für sie Fremdes und Unverständliches bzgl. Ansichten und Handlungsweisen der AdressatInnen auszuhalten. Dies gilt nicht nur im Bezug auf die AdressatInnen, sondern auch im Bezug auf sich selbst und die eigenen Unzulänglichkeiten. Die Fachkraft muss sich mit ihren eigenen Stärken und Schwächen selbst annehmen können, da sie sonst dazu neigen könnte, das, was sie an sich selbst verabscheut, bei anderen besonders heraus- und bearbeiten zu wollen, oder abzulehnen (vgl. Kristeva 1990, 208). Das Befremdliche in sich selbst zu ergründen und zu akzeptieren, „ist vielleicht die einzige Art, sie draußen nicht zu verfolgen“. (Kristeva 1990, 209) Denn ein respektvoller Umgang mit Anderen setzt einen respektvollen Umgang mit der eigenen Person voraus.

„Noch die übelsten Verbrecher verdienen Achtung, allein auf Grund der Möglichkeit, dass sie ihr vergangenes Leben radikal in Frage stellen und den Rest ihres Lebens auf würdige Weise verbringen können [...] Achtung vor dem Menschen bedeutet daher auch , niemals jemanden aufzugeben, da alle Menschen fähig sind, ihrem Leben eine entscheidende Wendung zum Besseren zu geben.“ (Margalit 1997, 92)

Auch eine ASD Fachkraft darf ihre AdressatInnen nach Rückschlägen in Hilfeverläufen nicht als unfähig betrachten, sondern sollte wenn möglich erneut die Möglichkeit anbieten, dasselbe Ziel bis zum nächsten Hilfeplangespräch erreichen zu können. Der Hilfeplan muss wird dadurch immer wieder an die aktuelle Situation angepasst.

d) Bei der Konfliktfähigkeit handelt es sich um die Bereitwilligkeit, dem/ der GesprächspartnerIn gegenüber Unangenehmes thematisieren zu können und den eigenen Standpunkt sicherzustellen und zu erläutern. Die Fachkraft des ASD muss in der Lage sein, in eine Auseinandersetzung zu gehen. Grundlegend sind für eine offene und ehrliche Auseinandersetzung, die empathischen Fähigkeiten und ein respektvoller Umgang mit dem/ der GesprächspartnerIn. Die Fachkraft muss bei Konflikten in der Kommunikation mit GesprächspartnerInnen mit anderem kulturellen Hintergrund damit rechnen, dass es zu Missverständnissen kommen kann und offen für deren Klärung sein. Wenn möglich, ist es vorteilhaft eine engere Beziehung zu den AdressatInnen aufzubauen, bevor von ihr explizit auf gewisse Missstände verwiesen wird, gerade im ASD ist dies jedoch nur in einem gewissen Maße möglich. Konflikte können durch einen zu hohen strikten Anspruch von „political correctness“ ausgeblendet werden. Wichtig ist bei der Konfliktfähigkeit der Mut zur Ehrlichkeit. Eine Fachkraft muss die Fähigkeit haben, sich bei bestehenden Differenzen für ihr eventuelles Fehlverhalten um Verzeihung zu bitten. Wichtig ist, dass Fachkräfte sowohl ihre Fähigkeiten in der unmissverständlichen und von Respekt geleiteten Konfrontation als auch im empathischen Zuhören intensivieren und zu erweitern (vgl. Freise 2011, 196f.).

9. Handlungsempfehlungen für die gelingende interkulturelle Soziale Arbeit im ASD

Der ASD sollte Leitlinien und Leitbilder bzw. ein Konzept zur interkulturellen Ausrichtung seiner Sozialen Arbeit entwickeln und die interkulturelle Öffnung als das Ziel formulieren. Es sollten Qualitätszirkel zu dem Thema interkultureller Öffnung eingerichtet werden und eine Vernetzung mit den sozialen Diensten für Migration, Vereinen und Initiativen angestrebt werden. Dafür müsste eine Ansprechperson zur Verfügung stehen. Es sollten Ziele zur interkulturellen Öffnung und Orientierung erarbeitet und vorgelegt werden, welche in regelmäßigen Abständen zu kontrollieren sind. Die MitarbeiterInnen sollten über die Grundkenntnisse von interkultureller Kommunikation, verschiedener Methoden und unterschiedlicher Kulturdimensionen verfügen, um eine adäquate Umsetzung Interkultureller Kompetenz in der Praxis im Umgang mit Menschen in interkulturellen Kontexten zu ermöglichen. Der ASD sollte seine Fachkräfte über die Verfahren und Möglichkeiten des DolmetscherInneneinsatzes informieren und seine MitarbeiterInnen regelmäßig im Bereich der Interkulturellen Kompetenz weiterbilden. Der ASD sollte die Zusammenarbeit mit AdressatInnen suchen, um deren Bedarfe zu ermitteln und speziell zugeschnittene Angebote zu entwickeln, deren Qualität regelmäßig evaluiert wird. Von Seiten des ASD ist das Einstellen von Fachkräften mit Migrationshintergrund zu fördern, um einen besseren Zugang zu AdressatInnen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen. Es sollten also interkulturelle Teams aufgestellt werden, um die Vielfalt der Gesellschaft und individuelle Lebensentwürfe in der Aufstellung der Organisation in der Öffentlichkeit widerzuspiegeln. Durch eine positive Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung im Sozialraum können Barrieren zwischen dem ASD und den AdressatInnen abgebaut werden. Beispielsweise könnte der ASD an Stadtteilfeesten teilnehmen. So könnte man den vor Ort präsenten MitarbeiterInnen durch dieses neue Setting einen leichteren Zugang zu Menschen mit Migrationshintergrund und ohne Migrationshintergrund ermöglichen und Vorurteile als auch Ängste auf beiden Seiten abbauen. Die Interkulturelle Kompetenz ist also für die Soziale Arbeit im ASD die Grundvoraussetzung für die gelingende interkulturelle Öffnung der Institution, gelingende Hilfeprozesse und den Abbau von Zugangsbarrieren sowohl auf der Seite der Mitarbeiterinnen als auch auf der Seite der AdressatInnen im Arbeitsalltag des ASD (vgl. Handschuck ; Klawe 2010, 351).

10. Fazit

Die Soziale Arbeit im ASD beschäftigt sich in der Praxis täglich mit der Vielfalt von Lebensentwürfen ihrer AdressatInnen. Um dieser Vielfalt gerecht zu werden sind kommunikative Fähigkeiten, Handlungskompetenzen wie beispielsweise kognitive Fähigkeiten, empathische Fähigkeiten und die Ambiguitätstoleranz aber auch die Reflexionsfähigkeit notwendig. Aus den Haltungen und Kompetenzen der Interkulturellen Kompetenz, welche im Vorfeld ausführlich beschrieben wurden, ergibt sich die Schlüsselqualifikation der „Interkulturellen Kompetenz“ für die Fachkräfte des ASD um einen gelingenden Hilfeverlauf ermöglichen und in interkulturellen Situationen angemessen im Umgang mit den AdressatInnen der Sozialen Arbeit des ASD interagieren zu können. Nur durch und mit der interkulturellen Kompetenz werden die ASD Fachkräfte in die Lage versetzt adäquat mit den unterschiedlichen kulturellen Prägungen, welche fließend ineinander übergehen, umzugehen und auf deren Bedürfnisse einzugehen. Die Umwelt fordert immer höhere Anpassungsleistungen der Menschen an die Normvorstellungen der Gesellschaft. Mit Hilfe der Interkulturellen Kompetenz ist die ASD Fachkraft in der Praxis in der Lage die AdressatInnen angemessen bei dem Prozess der Integration in die Gesellschaft adäquat zu unterstützen. Die Interkulturelle Kompetenz ermöglicht den ASD Fachkräften einen anerkennenden, nicht diskriminierenden, vorurteilsfreien, ganzheitlichen an die Lebenswelt des Klienten angepassten Umgang und wertungsfreien Kommunikationsstil mit den AdressatInnen. Die Interkulturelle Kompetenz bildet die Grundlage für eine gelingende interkulturelle und professionelle Soziale Arbeit im ASD.

Literaturverzeichnis

Akgün, Lale 1998: Wo ist der Doktor? Die Situation der Migranten aus psychologischer Sicht. In: Aytac, Eryilmaz; Jasmin, Mathilde (Hg.): Eine Geschichte der Einwanderung. Fremde Heimat aus der Türkei. Essen: Klartext Verlag, 249-266

Appadurai, Arjun 1998: Globale ethnische Räume. In: Beck, Ulrich (Hg.): Perspektiven der Weltgesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag, 11-40

Auernheimer, Georg 2003: Einführung in die interkulturelle Pädagogik. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft

Auernheimer, Georg 2008: Feindbildkonstruktionen – das Beispiel Islam und Muslime. In: Grasse, Renate; Gruber, Bettina; Gugel, Günther (Hg.): Friedenspädagogik. Grundlagen, Praxisansätze, Perspektiven. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag, 185-212

Auernheimer, Georg (Hg.) 2008: Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: VS Verlag

Auernheimer, Georg 2011: Diversity und Interkulturelle Kompetenz. In: Kunz, Thomas; Puhl, Ria (Hg.): Arbeitsfeld Interkulturalität. Weinheim und München: Juventa Verlag, 167-181

Bommes, Michael (Hg.) 1990: „Türkische Väter sind so“. München.

Bundesregierung 2007: Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege, neue Chancen. Berlin:

http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Archiv16/Artikel/2007/07/Anlage_2007-10-18-nationaler-integrationsplan.pdf;jsessionid=1E33E25725EE4AE06D360A2960C08883.s1t2?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: 15.03.2013)

Deardorff, Darla K. 2006: Policy Paper zur interkulturellen Kompetenz. In: Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Karla K. Deardorff. Gütersloh: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17145_17146_2.pdf (Zugriff: 10.02.2013)

Demorgon, Jaques; Kordes, Hagen 2006: Multikultur, Transkultur, Leitkultur, Interkultur. In: Nicklas, Hans et. al. (Hg.): Interkulturell denken und handeln. Theoretische Grundlagen und gesellschaftliche Praxis. Frankfurt a.M.: Campus Verlag, 47-54

Fehler, Bernd 2008: Interkulturelle Mediation: Plädoyer für ein Perspektiven-reflexives Modell

Freise, Josef 2005: Interkulturelle Soziale Arbeit. Theoretische Grundlagen- Handlungsgrundsätze – Übungen zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Schwalbach/Ts.

Gaitanides, Stefan 2006: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. In: Otto-Hans-Uwe; Schrödter, Mark (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Lahnstein: Neue Praxis, 222-234

Gaitanides, Stefan 2008: Feindbildkonstruktionen – das Beispiel Islam und Muslime. In: Grasse, Renate; Gruber, Bettina; Gugel, Günther (Hg.): Friedenspädagogik. Grundlagen, Praxisansätze, Perspektiven. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag, 185-212

Gaitanides, Stefan 2011: Anforderungen interkultureller Sozialer Arbeit. In: Kunz, Thomas; Puhl, Ria (Hg.): Arbeitsfeld Interkulturalität. Weinheim und München: Juventa Verlag, 44-57

Gaitanides, Stefan 2011: Interkulturelle Öffnung Sozialer Dienste. In: Kunz, Thomas; Puhl, Ria (Hg.): Arbeitsfeld Interkulturalität. Weinheim und München: Juventa Verlag, 204-215

Gaitanides, Stefan 2011: Anforderungen interkultureller Sozialer Arbeit. In: . In: Kunz, Thomas; Puhl, Ria (Hg.): Arbeitsfeld Interkulturalität. Weinheim und München: Juventa Verlag, 182-192

Gemende, Marion; Schröer, Wolfgang; Sting, Stephan 1999: Zwischen den Kulturen. Pädagogische und sozialpädagogische Zugänge zur Interkulturalität. Weinheim und München: Juventa Verlag

Hall, Stuart 1994: Ausgewählte Schriften II. Rassismus und kulturelle Identität. Hamburg: Argument Verlag

Hamburger, Franz 2009: Abschied von der interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte: Weinheim und München: Juventa Verlag

Handschuck, Sabine 2008: Interkulturelle Qualitätsentwicklung im Sozialraum, Band I: Konzeption eines Modellprojektes zur interkulturellen Orientierung und Öffnung von sozialen Einrichtungen. Augsburg: ZIEL Verlag

Handschuck, Sabine; Klawe, Willy 2010: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Weinheim und München: Juventa Verlag

Handschuck, Sabine; Schröer, Hubertus 2002: Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung. In: Neue Praxis/ Heft 2, 511-521

Handschuck, Sabine; Schröer, Hubertus 2010: Handbuch zur interkulturellen Öffnung. Augsburg: ZIEL Verlag

Hansen, Nina; Sassenberg, Kai 2008: Reaktionen auf soziale Diskriminierung. In: Petersen, Lars-Eric; Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim und Basel: Juventa Verlag, 259-267

Heidary, Mohammed 2005: Wege aus der interkulturellen Konfrontation. Konzeptionelle Grundlagen für interkulturelles Kommunikationstraining und Konfliktmanagement. Köln: media dell'arte

Hornell, Ulrike; Scherr, Albert 2009: Bildungsaspekte für die Einwanderungsgesellschaft. In: Fürstenau, Sara; Gomolla, Mechthild (Hg.): Migration und schulischer Wandel: Unterricht. Wiesbaden: VS Verlag, 45-60

Hügel-Marshall, Ilka 1998: Schwarze KlientInnen in Therapie und Beratung bei weißen TherapeutInnen. In: Castro Varela, Maria do Mar (Hg.): Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen: Dgvt Verlag, 109-116

Kappel, Monika; Straus, Florian; Weiterschan, Walter 2004: Interkulturelle Aspekte bei der Durchführung des Hilfeplanverfahrens. München: DJI

Knapp, Annelie 2008: Interkulturelle Kompetenz – eine sprachwissenschaftliche Perspektive. In: Auernheimer, Georg (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: VS Verlag, 81-99

Kristeva, J. 1990: Fremde sind wir uns selbst, übers. v. X. Rajewsky, Frankfurt/M. 1990 (frz. Original: Kristeva 1988a).

Kunz, Thomas 2011: Geschichten von „uns“ und „ihnen“. Die Reflexion gesellschaftlicher Fremdbilder als Bestandteil interkultureller Kompetenz. In: Kunz, Thomas; Puhl, Ria (Hg.): Arbeitsfeld Interkulturalität. Weinheim und München: Juventa Verlag, 90-106

Merton, Robert K. 1995: Soziologische Theorie und soziale Struktur. Berlin, New York, de Gruyter

Robert Koch Institut (Hg.) 2008: Kinder- und Jugendgesundheitssurvey (KiGGS 2003-2006). Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in Deutschland. Berlin: Robert Koch Institut

Schneiders, Thorsten G. (Hg.) 2009: Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen. Wiesbaden: VS Verlag

Schröer, Hubertus 2007: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzeptionen und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Augsburg: ZIEL Verlag

Schröer, Hubertus 2009: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management – ein Vergleich der Strategien. In: Migration und Soziale Arbeit. Heft 3-4. Augsburg: ZIEL Verlag, 203-211

Schröer, Hubertus 2011: Interkulturalität. Schlüsselbegriffe der interkulturellen Arbeit. In: Kunz, Thomas; Puhl, Ria (Hg.): Arbeitsfeld Interkulturalität. Weinheim und München: Juventa Verlag, 44-57

Schulz von Thun, Friedemann 1992: Miteinander reden, Band I. Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag

Statistisches Bundesamt (StBA) 2006: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Sozialpädagogische Familienhilfe. Bestehende Hilfen, beendete und begonnene Hilfen. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Statistisches Bundesamt (StBA) 2010a: Statistiken der Kinder- und Jugendberatung 2008. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Statistisches Bundesamt (StBA) 2010b: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe für seelisch behinderte junge Menschen, Hilfen für junge Volljährige, Heimerziehung, sonstige betreute Wohnformen 2008. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Staub-Bernasconi, Silvia 1995: Ethnospezifische, interkulturelle, transkulturelle Soziale Arbeit – mehr als ein Verwirrspiel? In: Systemtheorie, soziale Probleme und Soziale Arbeit. Lokal, national, international oder: Vom Ende der Bescheidenheit. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt bei UTB, 303-317

Stiftung Zentrum für Türkeistudien (ZFT); Sauer, Martina 2007: Perspektiven des Zusammenlebens. Die Integration türkischstämmiger Migrantinnen und Migranten in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der achten Mehrthemenbefragung. Essen: www.zft-online.de (Zugriff: 10.12.2012)

Stiftung Zentrum für Türkeistudien (ZFT) 2009: Türkischstämmige Migranten in Nordrhein-Westfalen und Deutschland: Lebenssituation und Integrationsstand. Ergebnisse der neunten Mehrthemenbefragung. Essen: www.zft-online.de (Zugriff: 10.12.2012)

Taylor, Charles 1993: Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Frankfurt/M.

Weiß, Anja 2008: Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf die Struktur sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag

Zick, Andreas 1997: Vorurteile und Rassismus. Eine sozialpsychologische Analyse. Münster: Waxmann Verlag