

Bachelor Thesis
Lecturer: Prof. Dr. Susanne Vaudt

***Entwicklung und Entstehung von Resilienz
am Beispiel von erfolgreichen kopftuchtragenden
Musliminnen am Hamburger Arbeitsmarkt***



Quelle: Martin Steimann

Vorgelegt von: Zeynep Hanim Yaylaoglu

Tag der Abgabe: 24.04.2019

Danksagung

Zuerst möchte ich an dieser Stelle allen denen danken, die meine Bachelorarbeit zum Thema „Entwicklung und Entstehung von Resilienz am Beispiel von erfolgreichen kopftuchtragenden Musliminnen am Hamburger Arbeitsmarkt“ durch ihre fachliche und persönliche Unterstützung begleitet und zu ihrem Gelingen beigetragen haben.

Besonders möchte ich mich ganz herzlich bei Frau Prof. Dr. Susanne Vaudt bedanken. Sie übernahm die umfangreiche Erstbetreuung und unterstützte mich durch ihre hilfreichen Anregungen und Ratschläge. Zudem gilt mein Dank Herrn Prof. Dr. Gerhard Schürgers, der mir als Zweitkorrektor unterstützend zur Seite stand.

Des Weiteren bin ich meinen Freundinnen für die tatkräftige Unterstützung dankbar.

Ganz besonders danke ich meinem Ehemann, meinen Kindern [REDACTED] und [REDACTED] die mich während meinem Studium wie und wo sie nur konnten unterstützt haben. Sie sind das Beste, was ich bekommen habe.

Abschließend bedanken möchte ich mich bei meinem Vater und meiner Mutter, auf die ich mich in meinem Leben immer verlassen konnte. Ich habe einen sehr großen Respekt vor dem, was sie trotz ihrer geringen Deutschkenntnissen positives bewirken konnten.

In Gedenken an [REDACTED]

Inhaltsverzeichnis

<u>Vorwort.....</u>	<u>5</u>
<u>1. Einleitung.....</u>	<u>7</u>
<u>2. Vorstellung der Bildungs- und Beratungskarawane e. V.....</u>	<u>9</u>
<u>2.1 Vorstellung des Projektes „QualiMigra“.....</u>	<u>10</u>
<u>2.2 Absprachen und Umsetzung einer „QualiMigra“- Publikation im Auftrag der HWK.....</u>	<u>11</u>
<u>3. Darstellung von Musliminnen und türkische Migrantinnen in der Öffentlichkeit.....</u>	<u>13</u>
<u>3.1 Musliminnen im öffentlichen Diskurs.....</u>	<u>15</u>
<u>3.2 Definition des Begriffs "Migranten innen - Generationen".....</u>	<u>18</u>
<u>3.2.1 Gastarbeiter innen - "Gurbet".....</u>	<u>19</u>
<u>3.2.2 Migration.....</u>	<u>19</u>
<u>3.2.3 Arbeitsmigration.....</u>	<u>22</u>
<u>4. Resilienz.....</u>	<u>23</u>
<u>4.1 Erkenntnisse der Kauai-Studie.....</u>	<u>25</u>
<u>4.2 Das Salutogenesemodell.....</u>	<u>26</u>
<u>4.2.1 Kohärenzgefühl.....</u>	<u>27</u>
<u>5. Risiko- und Schutzfaktoren als konzeptionelle Grundlage der Resilienzforschung... </u>	<u>31</u>
<u>5.1 Das Risikofaktorenkonzept Definition und Wirkungsweisen.....</u>	<u>32</u>
<u>5.2 Das Schutzfaktorenkonzept Definition und Wirkungsweisen.....</u>	<u>37</u>
<u>5.2.1 Unterschiedliche Schutz- und Resilienzfaktoren.....</u>	<u>39</u>
<u>5.3 Resilienzförderung.....</u>	<u>45</u>
<u>6. Empirische Untersuchung.....</u>	<u>46</u>
<u>6.1 Methodische Vorgehensweise.....</u>	<u>47</u>
<u>6.1.1 Das leitfadenstrukturierte Interview: ein problemzentriertes Interview.....</u>	<u>47</u>
<u>6.1.2 Auswahl der Interviewpartnerin.....</u>	<u>47</u>
<u>6.1.3 Aufbau und Inhalt des Interviewleitfaden.....</u>	<u>48</u>
<u>6.1.4 Vorbereitung und Durchführung der Interviews.....</u>	<u>49</u>
<u>6.1.5 Vorgehensweise bei der Auswertung.....</u>	<u>50</u>
<u>6.2 Verarbeitungen der Erkenntnisse.....</u>	<u>51</u>
<u>6.2.1 Auswertung des Interviewergebnisses.....</u>	<u>51</u>
<u>6.2.2 Die Interviewaussagen von Filiz W. vor dem Hintergrund der vorgestellten Theorien.....</u>	<u>56</u>
<u>7. Zusammenfassung und Ausblick.....</u>	<u>63</u>
<u>Quellenverzeichnis.....</u>	<u>67</u>
<u>Anlagen.....</u>	<u>76</u>

*"Wenn du durch eine harte Zeit gehst
und
alles gegen dich zu sein scheint,
wenn du das Gefühl hast,
es nicht mehr eine Minute länger zu ertragen,
gib nie auf,
weil dies die Zeit und der Ort ist,
wo sich die Richtung ändert".*

Islamischer Sufimeister Mevlana Dschelaluddin Rumi

Vorwort

Die persönlichen Beweggründe der Autorin, eine Bachelorthesis mit dem Thema „Entwicklung und Entstehung von Resilienz am Beispiel von erfolgreichen kopftuchtragenden Musliminnen in Hamburg“ zu verfassen, liegen in ihrer eigenen Migrationsgeschichte bzw. der ihrer Eltern begründet. Diese waren in den 1960er Jahren aus der Türkei nach Deutschland ausgewandert und sind sozusagen die ersten „Gastarbeiter_innen“, die nach dem 2. Weltkrieg nach Deutschland kamen.

Die Autorin selbst fühlt sich nicht als Migrantin, einen Migrationshintergrund hat sie persönlich gefühlt nur, weil sie vor vielen Jahren innerhalb Deutschland das Bundesland gewechselt hatte, ansonsten hatte sie nie das Gefühl emigriert zu sein. In ihrem Geburtsort in Baden-Württemberg durchlief sie ihre schulische Laufbahn in multiethnischen Lern- und Lebensgemeinschaften und sammelte dort eigene, prägende biographische Erfahrungen im Umgang mit Pluralismus.

Als Kind und Tochter einer türkischen „Gastarbeiterfamilie“ und sich offensichtlich zum islamischen Glauben bekennend, erlebte die Autorin die Unterschiedlichkeit im Umgang mit „MigrantInnen“ bei Gleichheit aller Rechten und Pflichten als eine Selbstverständlichkeit. Diese Erfahrungen haben ihr Menschenbild entscheidend geprägt, und im Laufe ihrer Sozialisation gewann für sie die im Grundgesetz in Artikel 1 festgeschriebene Unantastbarkeit der Menschenwürde mehr und mehr an Bedeutung.

Auch theologisch gesehen ist die Idee der Menschenwürde historisch tief verwurzelt. Bereits im Judentum und Christentum findet sich der gottgewollte fundamentale Gleichheitsgedanke. Im Neuen Testament steht hierzu:

„Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht Mann und Frau; denn ihr alle seid ‚einer‘ in Christus Jesus.“ NT, Galaterbrief 3, 28. (Deutsche Bibelgesellschaft 2017)

Auch im Islam ist dieser Grundgedanke ein manifester Bestandteil. Im Koran steht unter Sure 70, Vers 17:

Nun haben Wir tatsächlich den Menschenkindern Würde verliehen ... und sie weit über das meiste Unserer Schöpfung begünstigt.“ (Hofmann 1999).

Es darf angesichts dessen nicht sein, dass in Menschengruppen in unserer Gesellschaft ausgegrenzt und benachteiligt wird. Das im Jahre 2006 verabschiedete Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, soll Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, aber auch der gehandikapter Menschen verhindern und beseitigen. Zur Umsetzung dieser Ziele verfügen Personen jetzt über eine Rechtsgrundlage, auf Grundlage derer sie gegen Arbeitgeber und Privatpersonen vorgehen können, wenn sie Diskriminierung erfahren.

1. Einleitung

Im Zusammenhang mit Migration und Arbeitsmarkt werden aktuell in Deutschland unterschiedliche Inhalte diskutiert. Hierbei geht es häufig um Themen wie Integration von MigrantInnen, religiöse und kulturelle Überzeugungen, gesellschaftliche Benachteiligung und Vorurteile.

Diese Arbeit soll unter anderem zeigen, wie es Protagonistinnen aus der im Rahmen des IQ-Netzwerkes veröffentlichten Broschüre „Erfolgreiche Frauen! Gelungene Integration von Frauen mit Kopftuch“ gelungen ist, trotz des in Europa besorgniserregenden ansteigenden Niveaus von Entrechtung, Benachteiligung und Entwürdigung ihren Platz in Gesellschaft und Arbeitswelt zu finden.

Darüber hinaus wird anhand der Resilienztheorie dargestellt, welche Ressourcen und Bewältigungsstrategien die Frauen im adäquaten Umgang mit Benachteiligungen besaßen, um sich auf den Hamburger Arbeitsmarkt zu etablieren.

Die vorliegende Arbeit gewährt Einblicke, welche Hürden die Frauen dabei zu bewältigen und Schwellen zu überspringen waren, um einen Beruf zu erlernen und eine Festanstellung zu erhalten.

Es ist dabei nicht beabsichtigt, alle in der Publikation veröffentlichten Bildungsbiographien vorzustellen, sie werden nur kursorisch gestreift, da dies den Rahmen einer Bachelorthesis sprengen würde. Es wird in dieser Arbeit lediglich eine Protagonistin türkischer Herkunft näher vorgestellt, angelehnt an die Untersuchungsergebnisse und orientiert an der Resilienztheorie, die unter anderem Gegenstand dieser Thesis ist und ihre Aussagen als Grundlage für eine Auswertung genommen.

Das Erkenntnisinteresse basiert hierbei auf der grundlegenden Fragestellung, wie es den Protagonistinnen der Broschüre und vielen anderen kopftuchtragenden Musliminnen gelang, gegen alle Widerstände einen Beruf zu erlernen, um auf den Arbeitsmarkt zu gelangen, ohne zu resignieren.

Welche Einfluss- und Risikofaktoren gab es im Verlauf ihrer Sozialisationen, sowohl schulischer und beruflicher Laufbahn? Welchen Hürden und Schwellen begegnen Frauen und insbesondere offensichtlich muslimische, dabei?

Um theoretisch in das Thema der vorliegenden Arbeit einzuführen, wird im zweiten Kapitel zunächst die Bildungs- und Beratungskarawane e.V. vorgestellt, die die Broschüre im Rahmen ihres IQ-Projektes "QualiMigra" maßgeblich mitgestaltete und herausgab, sowie alle Protagonistinnen für die Publikation identifizierte und mit einband.

Kapitel drei beschreibt die Darstellung kopftuchtragender Musliminnen in der medialen Welt, die einen großen Einfluss auf die Frauen ausüben. Es werden die Aspekte von bildlicher Darstellung, Zuschreibungen der Lebenswelten, Stigmatisierungen und der gesellschaftlichen Umgang mit Musliminnen erläutert. Außerdem werden die relevanten Begrifflichkeiten „Migrant_innen-Generationen“, "Gastarbeiter_innen- „Gurbet" bzw. „Migration – Arbeitsmigration“ näher definiert und dies in den Kontext dieser Arbeit eingebunden.

Im vierten und fünften Kapitel geht es um die theoretische Rahmung der Thematik. Hier finden sich unter anderem die zwei zentralen Grundlagenkonzepte der Resilienzforschung, das Risiko- und das Schutzfaktorenkonzept. Hierbei soll besonders darauf eingegangen werden, welche Bedingungen risikoerhöhende bzw. -mildernde Funktionen haben, und welche speziellen Wirkmechanismen dabei zum Tragen kommen. Anschließend wird das Resilienzfaktorenkonzept mit seinen einzelnen Modellen vorgestellt.

Um das theoretische Forschungsgebiet mittels zusätzlicher empirischer Aspekte zu veranschaulichen, wird für dieser Arbeit aus der genannten Broschüre der Lebensentwurf der türkischen Bildungsaufsteigerin Filiz W. als Fallbeispiel ausgewählt, anhand dessen das Risiko- und Schutzfaktorenkonzept und die Resilienzfaktoren aufgezeigt und verdeutlicht. Anhand dieser konzeptionellen Grundlage soll die Bedeutung des Forschungsansatzes für die pädagogische Praxis und deren mögliche Anwendung aufgezeigt werden.

Das sechste Kapitel beschreibt, darauf aufbauend, den Forschungsverlauf. Es wird zunächst die qualitative Forschung skizziert und anschließend die Beschreibung der Datenerhebung dargelegt. Im Anschluss wird das Erhebungsverfahren des problemzentrierten Interviews als Methode der qualitativen Sozialforschung kurz vorgestellt, um darauf folgend auf die Erstellung des Interviewleitfadens einzugehen. Anschließend erfolgt die Beschreibung des Forschungsfeldes. Der letzte Punkt dieses Kapitels stellt das verwendete Auswertungsverfahren Qualitative Inhaltsanalyse vor und benennt die daraus entwickelten Themenkategorien. Diese Kategorien bilden die

Grundlage für die weiteren thematischen Schwerpunkte dieser Arbeit, welche mit der Auswertung der Interviewergebnisse und einem Ausblick endet.

2. Vorstellung der Bildungs- und Beratungskarawane e. V.

Im Folgenden wird der Träger genauer vorgestellt, der ab 2017 die Broschüre „Erfolgreiche Frauen! Gelungene Integration von Frauen mit Kopftuch“ in Zusammenarbeit mit NOBI; dem Hamburger Zweig des bundesweitem „Netzwerk Integration durch Qualifizierung“ (IQ-Netzwerk) konzipierte und umsetzte.

Die Bildungs- und Beratungskarawane e. V. (BBK) ist ein gemeinnütziger Verein, der aus einer nicht formalisierten Fraueninitiative von Müttern mit Migrationshintergrund aus dem Hamburger Stadtteil Dulsberg im Jahre 2001 heraus entstand. Im Jahr 2008 wurde die BBK zu einem gemeinnützigen, eingetragenen Verein, um staatliche Mittel, u. a. vom Bezirksamt Hamburg-Nord, für selbst konzipierte sozialraumorientierte Mikroprojekte einwerben zu können. Die BBK ist eine klassische Migrant_innenselbstorganisation, deren Zielgruppe Migrantinnen verschiedenster Herkunft sind. Ein weiteres Ziel der Vereinsgründung war die Professionalisierung der Vereinsarbeit im Bereich Bildung und Sozialberatung, mit dem Ziel, Orientierungshilfen für Menschen mit Migrationshintergrund anzubieten zu können. Themen der Vereinsarbeit sind unter anderem Bildung und Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen sowie kulturelle „Übersetzungsarbeit“, ausgerichtet in beide Richtungen (Mehrheitsgesellschaft – migrantische Communities). Ein selbst gewählter politischer Auftrag ist die Stärkung von Frauen / Müttern mit Migrationshintergrund und Erleichterung ihres Zugangs zu Bildungseinrichtungen der Mehrheitsgesellschaft. Des Weiteren führt der Verein Seminare zu Gesundheits- und Bildungsthemen, zur Stärkung der Finanzkompetenz von Frauen, Berufserkundungen für Kinder, Mikroprojekte für ältere und jüngere Frauengruppen, einen seit über zehn Jahren bestehenden Info-Frühstückstreff für Frauen aus dem Sozialraum Dulsberg durch.

2.1 Vorstellung des Projektes „QualiMigra“

Im Jahr 2013 erhielt die Bildungs- und Beratungskarawane e. V. nach 10-jähriger Vorlaufzeit ohne Festfinanzierung die Möglichkeit, und ein zunächst auf zwei Jahre begrenztes vollfinanziertes Teilprojekt mit vier hauptamtlichen Mitarbeiterinnen durchzuführen, welches sich mit der beruflichen Qualifikation von Migrant_innen für deutschen Arbeitsmarkt beschäftigte und danach aufgrund seines Erfolges weitere vier Jahre verlängert wurde. Das Teilprojekt der BBK „Qualifikation für Alle“ (2013 -2014), ab 2015 „QualiMigra“ - ist ein Teilprojekt des Hamburger Netzwerks (NOBI) des bundesweiten IQ Netzwerks, welches mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Europäischen Sozialfonds finanziert wird (<http://www.nobi-nord.de/start.htmlv> [Zugriff: 15.03.2019]).

Hierbei fungiert die Handwerkskammer Hamburg (HWK) als Auftragnehmerin der Bundesagentur für Arbeit, und vergibt Teilprojekte an Hamburger Träger und Vereine, die als „Subunternehmer“ fungieren, von denen die BBK eines ist.

Im Teilprojekt „QualiMigra“ bietet die Bildungs- und Beratungskarawane e. V. Personen mit Migrationshintergrund Qualifizierungsberatung an, um ihre Integration auf dem Ersten Arbeitsmarkt voranzutreiben. Die Klient_innen werden im Prozess der Anerkennung ihrer ausländischen Schul-, Hochschul- und Berufsabschlüsse begleitet und unter Berücksichtigung der aktuellen Lebensbedingungen in Bezug auf Umschulung, Weiterbildung oder Arbeitssuche beraten.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt des Projektes ist die Interkulturelle Öffnung von Ämtern und Behörden mit dem Ziel, die Mitarbeiter_innen des Öffentlichen Dienstes für interkulturelle Problemlagen zu sensibilisieren und eine höhere Beschäftigungsquote von Personal mit Migrationshintergrund zu forcieren (<http://www.bbkarawane.de/downloads/> [Zugriff: 15.03.2019]).

Über bedarfsgerechte Fachgespräche versucht die BBK auf individuelle Bedürfnisse von arbeitsmarktrelevanten Institutionen einzugehen und als Ansprechpartnerin zur Verfügung zu stehen. Ziel ist zum einen die Sensibilisierung für kulturelle Eigenheiten und der Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft, zum anderen wird angestrebt, die Institutionen soweit zu öffnen, dass deren Belegschaft vielfältiger wird und die realen Gegebenheiten in der Gesellschaft widerspiegelt. Um die interkulturelle Öffnung des Unternehmens erfolgreich zu gestalten, ist es überaus wichtig, die Belegschaft

miteinzubeziehen und eine offene Gesprächskultur ist für alle Beschäftigten im Betrieb von Vorteil. Außerdem wird versucht, mit zuverlässigen Kooperationspartnern an der Seite, die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen und neue Wege zu gehen um solide Arbeitsstrukturen und -plätze aufzubauen.

Während der ersten Förderperiode (2013 - 2014) war das Projekt mit drei Mitarbeiterinnen in einem Untermietverhältnis in den Räumen des Interkulturellen Stadtteilprojektes „Globus“ (<http://www.basisundwoqe.de/angebote/sozialraumangebote-nord/globus/> [Zugriff: 15.03.2019]) ansässig und wurde vom Vereinsvorstand geleitet. Durch Mittelaufstockungen der Geldgeberin konnten in der zweiten Förderperiode (2015 – 2018) eigene Räumlichkeiten in Dulsberg angemietet werden und „QualiMigra“ um die Stelle einer hauptamtlichen Projektleiterin erweitert werden. Diese Finanzierung ermöglichte es dem Verein für vier Jahre, über eigene, abgeschlossene Räumlichkeiten zu verfügen, was für die anderen Vereinsprojekte ebenfalls förderlich ist. Im Laufe des Jahres 2018 wurde von Geldgeberseite entschieden, das Teilprojekt um weitere zwei Jahre bis 2020 zu fördern, was für den Verein von grundlegender Bedeutung ist, weil hiervon die vier vorhandenen Arbeitsplätze und die Möglichkeit eigener Räumlichkeiten abhängen.

Eine Besonderheit von „QualiMigra“ ist, dass nach TV-L bezahlte Stellen beantragt wurden, die auch von Personen ohne formale Ausbildung, aber mit Zugang zur Gruppe der sogenannten „schwer Erreichbaren“ Frauen in traditionellen Genderrollen als Hausfrau, die gerne arbeiten und sich nebenbei qualifizieren (z. B. mittels eines Studiums der Sozialen Arbeit) möchten, besetzt werden können, um auch deren eigene Qualifikation für den Ersten Arbeitsmarkt weiter zu fördern. Insbesondere benötigen kopftuchtragende Frauen mehr und spezifischere Unterstützung, um auf den Ersten Arbeitsmarkt zu gelangen, als Frauen der Mehrheitsgesellschaft.

2.2 Absprachen und Umsetzung einer „QualiMigra“- Publikation im Auftrag der HWK

Anfang 2017 kam ein weiterer Arbeitsauftrag der HWK hinzu: die Steuerungsgruppe der HWK und die Bildungs- und Beratungskarawane e. V.

verständigten sich auf die Erstellung einer Publikation zum Thema „Erfolgreichen Musliminnen auf dem Arbeitsmarkt“. Die Grundlage der Broschüre ist die Bekämpfung eines diskriminierenden Tatbestandes: muslimische Frauen, besonders kopftuchtragende, werden, wie durch verschiedene Studien belegt (vgl. die Studie „Discrimination against female Migrants wearing Headscarves“ der Johannes Kepler University Linz and IZA aus 2016. <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf> [Zugriff: 15.03.2019]) auf dem Arbeitsmarkt, u. a. aufgrund des Habitus diskriminiert.

Den Ergebnissen der Studien zufolge ist die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund groß, welche auf eine berufliche Weiterbildung zur Verbesserung der persönlichen Arbeitsmarktchancen angewiesen sind. Andererseits zählt eine ausländische Abstammung von Erwerbspersonen im Hinblick auf die Teilhabechancen auf Weiterbildung zu den besonderen Risikomerkmale, die einem reibungslosen Eintritt in den Ersten Arbeitsmarkt im Weg stehen (vgl. Büchel und Pannenberg 2003).

Um Frauen, die ebenfalls mit diesem Problem konfrontiert sind, positiv zu motivieren und Einstellungshindernisse bei potentiellen Arbeitgeber_innen abzubauen, ist das Ziel der Publikation die Förderung einer breiten Akzeptanz von kopftuchtragenden Frauen als Arbeitnehmerinnen zu zeigen. Hierzu wurden Portraits mit O-Tönen berufserfolgreiche Musliminnen erstellt, welchen es trotz widriger Umstände in ihrer Bildungsbiographie gelungen ist, einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu besetzen und in einer aufwändig produzierten Broschüre zusammengefasst und präsentiert. Ebenfalls befragt wurden die Arbeitgeber_innen der Protagonistinnen, u. a. nach ihren Motivationen, eben jene Arbeitnehmerin in ihrem Unternehmen einzustellen.

Die Protagonistinnen und ihre Arbeitgeber_innen sollen ferner jungen muslimischen Bewerberinnen und potentiellen Arbeitgeber_innen als Rolemodels dienen, um Mut zu machen und eventuell bestehende Ängste und Bedenken auf beiden Seiten aufzulösen. Um dies zu erreichen, wurde die Publikation auf verschiedenen Ebenen gestreut, z. B. in Berufsinformationszentren, JobCentern und ausgewählten Berufsschulen, aber auch als Downloads via Emailverteiler.

Die Textgrundlage der Broschüre entstand aus Interviews, welche die Mitarbeiterinnen der BBK mit den Protagonistinnen führten. Das so gewonnene Material wurde daraufhin von einer Journalistin gesichtet und darauf basierende Broschürentexte verfasst. Die erforderlichen Mittel für die Erstellung der

Broschüre wurden von der HWK aus Bundesmitteln akquiriert, und alle weiteren Kosten wie Texterstellung inkl. Transkription des erstellten Materials, Fotos der Protagonistinnen am Arbeitsplatz, Layout und Druckkosten davon beglichen.

Die BBK verständigte sich mit der HWK darauf, die Journalistinnen und Fotografinnen für das zwingend notwendige Vergabeverfahren zu benennen, da die von der BBK genannten Anbieterinnen die Befindlichkeiten der Protagonistinnen aufgrund eines eigenen Migrationshintergrundes bzw. derselben Kultur- und Religionszugehörigkeit am besten kannten und die nötige Empathie für das heikle Thema aufwiesen. Hierbei ist besonders hervorzuheben, dass die interviewten Frauen großen Wert darauf legten, ausschließlich von einem Frauenteam betreut zu werden. Auch war es für sie undenkbar, von einer männlichen Person fotografiert zu werden oder ihre Berufsbiographie von einer Europäerin ohne Affinität und Erfahrung bezüglich ihrer Lebenswelten, Denkweisen und ohne Kultur- und Islamverständnis erstellen zu lassen. Um den Protagonistinnen den Einstieg in das Projekt und die Ideen der HWK näher zu bringen, hatten Mitarbeiterinnen der BBK die Idee, eine Infoveranstaltung für die angeworbenen Frauen durchzuführen, um ihnen von der HWK-Projektleiterin das Projektvorhaben, den Umgang mit den Nutzungsrechten für die Text- und Bildmaterialien, sowie NOBI und das IQ-Netzwerk näher zu bringen. Die Teilnehmerinnen der Veranstaltungen unterschrieben daraufhin eine Nutzungsfreigabe für die HWK und das bundesweite IQ-Netzwerk und deren Auftraggeber und erklärten sich bereit, weiter am Publikationsprojekt mitzuarbeiten.

Darauffolgend wurde die Broschüre erstellt und in Umlauf gebracht, was sich als sehr erfolgreich erwies, da die Auflage zu gering war und ein Nachdruck geordert wurde.

3. Darstellung von Musliminnen und türkische Migrantinnen in der Öffentlichkeit

Der folgende Teil soll eine der Grundlagen genauer beleuchten, die dazu führt, dass muslimische, kopftuchtragende Frauen, auf dem Arbeitsmarkt, aber auch im Alltag diskriminiert werden. Es fällt auf, dass es kaum eine andere Gruppe von Frauen gibt, über die in der Öffentlichkeit so kontrovers diskutiert wird, wie

über diese. Sie werden in den Medien durch die Gesellschaft und Politik stark fremddefiniert und mit Zuschreibungen belegt, dabei wird zumeist über sie und nicht mit ihnen gesprochen (Granato 2004, 2). Seit den 1970er Jahren herrscht ein stereotypisches Bild besonders der türkischen Migrantin vor, hierbei stellt sich die Frage "Wer darf sprechen und sich selbst repräsentieren und wer nicht?" (vgl. Castro, Dhawa 2007, 29 - 46). Speziell kopftuchtragende Frauen rücken mit ihrem äußeren Erscheinungsbild in das Blickfeld der Aufmerksamkeit. Da es für sie aufgrund ihres Negativimages in der Mehrheitsgesellschaft sehr kräftezehrend ist, sich in den verschiedensten Bereichen der Gesellschaft positiv zu repräsentieren, ist es für sie eine besondere Herausforderungen darüber hinaus, ihren Anliegen, Bedürfnissen, Interessen und Kompetenzen Gehör zu verschaffen. Meistens stehen sie mit Themen wie Geschlechterrollen in der Familie, Ehrverhalten, Kopftuchzwang, Zwangsheirat, arrangierte Ehe, Gewaltanwendung und die Unterdrückung der Frau im Focus (vgl. Agel 2013, 18), wobei es sich zumeist nicht um selbst-, sondern fremdbestimmte Themen handelt, zu denen von ihnen, oft auch von Wildfremden ohne Anlass, jederzeit eine Stellungnahme verlangt werden kann und oft auch wird.

Toprak stellt nach Sichtung der Fachliteratur fest, dass hier „die türkische Frau“ als unterdrücktes und hilfloses Opfer einer patriarchalischen Herkunftskultur gesehen wird, einem als problembeladen und konfliktreich wahrgenommenem Familienleben ausgesetzt ist (vgl. Toprak 2007, 132 f), nicht aber als Opfer von mehrheitsgesellschaftlicher Diskriminierung. Zudem herrscht ein verzerrtes Bild von Migrantinnen vor, in dem ihnen Bewältigungskompetenzen und Verarbeitungsmechanismen nicht zugetraut werden (vgl. Toprak 2007, 7).

Es überwiegen widersprüchliche Sichtweisen: türkische Migrantinnen gelten entweder als assimilierte Bildungsaufsteigerinnen und werden als integrationsfähige und -willige Ausnahme dargestellt, oder aber mangels subjektiver Kompetenz oder Bereitschaft als integrationsverweigernd, ungebildet und fügsam wahrgenommen (vgl. Gölbol, 2007, 11).

Dabei wird übersehen, dass ausländische Frauen der ersten Generation, die sogenannten "Gastarbeiterinnen", in den 1970er Jahren bereits eine höhere Erwerbsquote als gleichaltrige deutsche Frauen zeigten. So lag sie 1972 bereits bei 70 %, die Erwerbsbeteiligung deutscher Frauen hingegen bei 47 %. Dies gilt ebenso für verheiratete Frauen ausländischer Nationalität: ihre Erwerbsquote

lag mit 64 % wesentlich höher als die deutscher Ehefrauen mit 40 % (Statistisches Bundesamt 2018a)

3.1 Musliminnen im öffentlichen Diskurs

Muslimisch, weiblich, unterdrückt und gefährlich. Dies sind nur einige Schlagwörter, mit denen Musliminnen in der BRD als Stereotype dargestellt werden.

"*Allahs rechtlose Töchter. Muslimische Frauen in Deutschland*", so titelte Deutschlands auflagenstärkstes Nachrichtenmagazin "DER SPIEGEL" im November 2004 und reproduzierte mit seinem Cover das allgemein vorherrschende Meinungsbild der vermeintlich unterdrückten Muslimin, deren Konterpart die emanzipierte, gebildete, westliche Europäerin darstellt. Dieses feststehende Bild wird von einem gegenwärtigen Islam-Diskurs, der Europas freiheitlich-demokratischer Kultur und Tradition der Aufklärung einen nicht-integrierbaren, rückständigen, irrationalen und gewaltbereiten Islam gegenüberstellt (vgl. Shooman 2011, 59 - 76) weiter kolportiert.



Abb. 1: DER SPIEGEL Nr. 47 vom 15.11.2004

Natürlich existieren auch individuelle und subjektiv empfundene Lesarten von Bildern, dennoch lassen sich die Leser von Bildkompositionen, Schriftarten, Farbgebung und damit verknüpfte Botschaften beeinflussen. Auf diesem Cover ist der Schattenriss einer verschleierte, in schwarz und lang gekleideten und den Kopf nach unten gesenkten Frau zu sehen, deren Anblick erahnen lässt, dass es sich ausschließlich um eine muslimische Frau in devoter Haltung handelt. Es ist auch kein Gesicht zu sehen, womit sie entindividualisiert und als Opfer herabgewürdigt wird, was bei den bei Leser_innen Mitleid auslösen soll.

Das siebenköpfige SPIEGEL-Autor_innenteam, das die Titelreportage verfasst hat, versucht in dem 34-seitigen Themenschwerpunkt über traumatische Schicksalsschläge einzelner anonymer muslimischer Frauen zu berichten. Tyranneien und vieles erdulden mussten. Durch die Lektüre wird suggeriert, dass ein sehr großer Teil muslimischer Frauen in Deutschland weggesperrt in ihren Wohnungen leben, hilflos der Gewalt männlicher Familienmitgliedern ausgesetzt sind und zwangsverheiratet werden (vgl. Spiegel 47, 2004, 60). Es entsteht der Eindruck, die geschilderten Lebensumstände seien repräsentativ für die Gruppe muslimischer Frauen in Deutschland. Bei einer in acht EU-Mitgliedsstaaten durchgeführten repräsentativen Studie stimmten in Deutschland 76,1 % der Befragten der These zu "*Die muslimischen Ansichten über Frauen widersprechen unseren Werten*". Im selben Sample der Befragten waren 52,7 % gleichzeitig der Meinung "*Frauen sollten ihre Rolle als Ehefrau und Mutter ernster nehmen*" und artikulierten damit selbst ein konservatives Geschlechterverständnis (Zick, Küpper, Hövermann 2011, 70 - 72). Allerdings werden diese Meinungen getaufter Männer nicht mit dem Christentum erklärt bzw. in einen Zusammenhang gebracht, vielmehr wird der Fokus ausschließlich auf die islamische Religion gelegt, um sie als monokausale Erklärung zu missbrauchen.

Weiterhin stigmatisieren Autoren muslimische Frauen in der medialen Darstellung. Bestimmte Muster erfahren eine fortwährende Wiederholung, wie beispielsweise auch im "STERN" mit der Titelstory "*Frauen im Islam*" vom Juli 2010.

Im Untertitel "*Wie sie im Namen Allahs unterdrückt werden - und sich dagegen wehren*" deutet auf eine emanzipatorische Aufbruchsstimmung der muslimischen Frau hin, deklariert zugleich jedoch pauschal ihre Unterdrückung als Tatsache.

Auch in diesem Artikel werden argumentative Rückgriffe auf die islamische Religion gemacht, indem versucht wird, patriarchalische Strukturen nur im Zusammenhang mit dem Islam und muslimischen Männern zu definieren. Es lässt sich klar erkennen, wie Koran-Verse verstreut auf den Seiten hineinmontiert und völlig aus dem Narrativ gerissen wurden. Diese werden im Schriftbild herausgehoben, um einen frauenfeindlichen "Charakter" des Islams zu illustrieren (Stern 28, 2010, 75).



Abb. 2: Stern Nr. 28 vom 08.07.2010

Leider lässt die Flut solcher Informationen, die Provokationen und Anmaßungen beinhalten, wenige Möglichkeiten für eine Selbstpräsentation muslimischer Frauen. Viele Leser_innen lassen sich durch solche Beiträge und Bilder beeinflussen und übernehmen die vorgefertigten Meinungsbilder, ohne diese kritisch zu hinterfragen. Dies kann unter Umständen zu einer ablehnenden Haltung gegenüber kopftuchtragenden Musliminnen führen, was deren Arbeits- und Ausbildungsmarktintegration in einem hohen Maße negativ beeinflusst. Da

Frauen ohnehin Hürden und Schwellen ausgesetzt sind, kämpfen die Betroffenen oftmals zusätzlich gegen die dadurch entstandenen Zerrbilder über "die muslimische Frau". Eine weitere Chancenminderung entsteht, wenn sie auf dem hiesigen Arbeitsmarkt auf schulisch besser vorgebildete Bewerber_innen mit deutschem Familienhintergrund treffen. Wenn dann noch der Faktor Ausbildungsplatzmangel gepaart mit diskriminierenden Tatbeständen hinzu kommen, ist die Einmündung in einen Beruf umso schwieriger (vgl. Granato, 18-19).

3.2 Definition des Begriffs "Migranten_innen - Generationen"

Um eine Vorstellung zu bekommen, was der Begriff des ‚Migranten‘ beinhaltet, der Begriff des ‚Migrationshintergrunds‘ häufige Verwendung erfährt und was unter dem Terminus ‚Gastarbeiter_innen‘ im Rahmen dieser Arbeit verstanden wird, ist es notwendig, diese Begriffe zunächst näher zu erläutern.

Es stellt sich die Frage, über wen gesprochen wird, wenn von "Migranten" die Rede ist. In dieser Arbeit wird der Begriffsbestimmung des Statistischen Bundesamtes gefolgt. Nach dessen Datenlage umfasst die Gesamtheit der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland 19,3 Millionen Personen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) auf Basis des Mikrozensus (2017) konstatiert, entspricht dies einem Zuwachs gegenüber dem Vorjahr von 4,4 %. Eine Person hat demnach einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde (vgl. statistisches Bundesamt 2018a).

Die Definition umfasst im Einzelnen folgende Personen:

1. Zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer_innen
2. Zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte
3. (Spät-)Aussiedler_innen
4. Mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Nachkommen der drei zuvor genannten Gruppen¹

Im Jahr 2017 waren rund 51 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund deutsche Staatsbürger_innen und etwa 49 % Ausländer_innen. Zum Vergleich:

¹ Nicht zu dieser Gruppe gehören Menschen, die sich als Touristen, Geschäftsreisende o. ä. nur kurzfristig in Deutschland aufhalten (keinen Wohnsitz haben), oder nur vorübergehend zu Ausbildungszwecken bzw. zum Studium nach Deutschland gekommen sind.

Im Jahr 2011 hatte der Anteil der Ausländer_innen an der Bevölkerung mit Migrationshintergrund bei 42 % gelegen. Von den 19,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund hatten 2017 rund 2,8 Millionen (14 %) türkische, 2,1 Millionen (11 %) polnische, 1,4 Millionen (7 %) russische, 1,2 Millionen (6 %) kasachische und 0,9 Millionen (4%) rumänische Wurzeln (vgl. statistisches Bundesamt 2018a).

3.2.1 Gastarbeiter_innen - "Gurbet"

Als Gastarbeiter_innen werden die im Zuge der Anwerbeabkommen (1955 – 1968) in den 1950 bis 1970er Jahren nach Deutschland geholten Arbeitskräfte bezeichnet, die überwiegend aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien, aber auch aus Italien, Spanien, Griechenland, Marokko, Südkorea, Portugal und Tunesien stammten. Im Türkischen wurde das Wort "Gurbet" („die Fremde“, „das Ausland“) zum Synonym für Deutschland (vgl. BpB Dossier 1961: Anwerbeabkommen mit der Türkei (2011)).

Wie der Wortteil „Gast“ im Begriff „Gastarbeiter“ schon andeutet, war nicht beabsichtigt, dass diese angeworbenen Arbeitskräfte dauerhaft in Deutschland bleiben, vielmehr war ein Rotationsprinzip vorgesehen, nachdem die Gastarbeiter_innen nach Ablauf ihres zumeist befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrages, wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren sollten. Dieses Prinzip war jedoch nicht durchzusetzen, da die Firmen laufend neue Angeworbene ausbilden mussten, die das Land wieder verlassen sollten, sobald sie ihr Aufgaben routiniert erledigen konnten und so wurde in einer Neufassung des Abkommens vom 19. Mai 1964 das Rotationsprinzip außer Kraft gesetzt und auch das Verbot des Familiennachzugs aufgehoben. Im Zuge dessen bleiben viele der Gastarbeiter_innen blieben in Deutschland und holten ihre Familien nach.

3.2.2 Migration

Das Wort *Migration* ist dem von lateinischen *migratio* „(Aus-)Wanderung“, *Umzug*“) entlehnt, *migrare* steht wandern. Migration beschreibt grundsätzlich alle unfreiwilligen und freiwilligen Wanderungen vom Menschen. Migration kann

in Form von Binnenmigration (z. B. Land-Stadtflucht) oder auch in Form von internationaler Migration erfolgen. Auswanderung wird als *Emigration*, Einwanderung als *Immigration* bezeichnet (vgl. BpB Dossier Migration 2018, Berlinghoff).

Lee (1972) unterteilt die Ursachen für Wanderungsbewegungen von Menschen in sogenannte Push- und Pull-Faktoren. Ihm zufolge gelten als Push-Faktoren (der Druck innerhalb einer Nation, der die Bewohner_innen zur Auswanderung bewegt) folgende Punkte:

Wirtschaft

- Arbeitslosigkeit, kaum Einkommen
- Naturkatastrophen, kaum Einkommen
- Rohstoffe sind nicht verfügbar oder zu teuer
- strategische Überlegungen der Internationalisierung
- hohe Lohn(neben)kosten
- hohe Steuern und Abgaben
- hohe Umweltauflagen (u.a. rechtliche Beschränkungen)

Soziale Probleme

- Armut
- religiöse Verfolgung
- Unsicherheit
- (Geschlechter-, Rassen-)Diskriminierung
- Ungerechte Besitzverteilung
- Abgeschiedenheit

Ereignisse

- Katastrophen

Demographische Probleme

- Landknappheit
- Überbevölkerung

Politische Konflikte

- politische Verfolgung
- Gesetze

- Krieg
- Hohe Steuern
- Enteignung
- (Geschlechter-, Rassen-) Diskriminierung

Lee versteht unter Pull-Faktoren die Anreize in jenen Ländern, welche das Ziel der Immigration sind, folgende Punkte:

Wirtschaft

- Hochkonjunktur
- große Nachfrage nach Arbeitskräften
- gute Verdienstmöglichkeiten
- informelle Sektoren in der Stadt (leichter Zugang für unregistrierte Einwanderer)
- gute Verkehrsanbindung
- Wirtschaftsförderprogramme

Soziale Vorteile

- Sicherheit
- gute Wohnmöglichkeiten, vor allem bei vorhandenem Familienbezug
- Toleranz (z. B. religiöse, sexuelle)
- Bildungsmöglichkeiten
- entwickeltes Gesundheitssystem
- breit gefächertes Freizeitangebot

Demographische Vorzüge

- ausreichendes Flächenangebot
- strukturierte Raumplanung

Politische Vorteile

- günstige Einwanderungsgesetze
- Möglichkeit illegaler Einwanderung
- (Sexuelle) Akzeptanz
- Rechtssicherheit
- Frieden

(vgl. Lee 1972, 115 - 129)

3.2.3 Arbeitsmigration

Wanderung, die den Zweck verfolgt, in einem anderen Land zu arbeiten und die zumeist von der Hoffnung begleitet ist, die eigene Lebenssituation signifikant zu verbessern. Wie bei Migration allgemein werden auch bei der Arbeitsmigration Pull- und Pushfaktoren nach Lee (1972) wirksam. Es wirken der Wunsch nach persönlicher wirtschaftlicher Besserstellung, gemeinsam mit einer nicht zufriedenstellenden wirtschaftlichen Perspektive im Herkunftsland mit der Nachfrage nach niedrig- aber auch hochqualifizierten Arbeitskräften zusammen (Haase und Jugl 2007). Synonym wird von "arbeitsmarktbezogener Zuwanderung" gesprochen. Deutschland hat in den 1960er und 1970er Jahren aufgrund wirtschaftlicher Hochkonjunktur und eines bestehenden Arbeitskräftemangels ausländische Arbeitskräfte sogenannte „Gastarbeiter_innen“ ins Land geholt, wobei nicht geplant war, diese Menschen in die Mehrheitsgesellschaft zu integrieren, was im oben beschriebenen Rotationsprinzip seinen Ausdruck fand. Nach der Veränderung des Anwerbeabkommens von 1964 und des nun möglichen Familiennachzugs wurde deutlich, dass die Eingewanderten länger bleiben würden, was jedoch auch weiterhin keine gesamtgesellschaftlichen Bemühungen zu Integration, z. B. in Form von Angeboten wie Alphabetisierungs- und Deutschkursen, so wie heutzutage, nach sich zog.

Der berühmte Satz von Max Frisch „Man hat Arbeitskräfte gerufen, und es kommen Menschen.“ (Max Frisch in Vorwort zu «Siamo italiani – Die Italiener. Gespräche mit italienischen Arbeitern in der Schweiz» von Alexander J. Seiler, Zürich: EVZ 1965) beschreibt das Dilemma der Bundesrepublik Deutschland im Umgang mit den „Gastarbeitern“ auch heute noch sehr gut. Ihre Arbeitskraft war willkommen, die als Gesamtgesellschaft von beiden Seiten zu lösenden Herausforderungen wurden ignoriert und die „Neuen“ mit den Problemlagen sich selbst überlassen.

4. Resilienz

Eine Ressource, um Widrigkeiten im Lebenslauf besser zu widerstehen, ist Resilienz. Das Konzept der "Resilienz", welches in den folgenden Kapiteln genauer erörtert werden soll, ist mittlerweile Gegenstand einer breiten interdisziplinären Diskussion.

Der Begriff Resilienz leitet sich vom englischen Wort "resilience" (Spannkraft, Elastizität, Strapazierfähigkeit; lat. "resiliere = "zurückspringen", "abprallen") ab und bezeichnet allgemein die Fähigkeit, erfolgreich mit belastenden Lebensumständen (z. B. Unglücke, traumatische Erfahrungen, Misserfolge, Risikobedingungen) und negativen Folgen von Stress umzugehen. Übertragen auf die Psychologie ist damit eine emotionale Elastizität gemeint, die sich positiv auf das Bewältigen von Krisen auswirkt (vgl. Wustmann 2012, 18). Er stammt ursprünglich aus der Physik und Materialkunde und charakterisiert damit die Eigenschaft eines Materials, das seine ursprüngliche Form nach äußeren Einwirkungen wieder zurückgewinnen kann (vgl. Bengel und Lyssenko 2012, 24).

Weitere Differenzierungen wurden, abhängig vom jeweiligen Schwerpunkt der Wissenschaftler_innen vorgenommen, so dass der Resilienzbezug auch außerhalb der Psychologie, Pädagogik und der Soziologie in Disziplinen wie der Ökologie, aber auch der Ökonomie verwendet wird.

Der Begriff beschreibt disziplinübergreifend die Toleranz eines Systems gegenüber Störungen bzw. die Widerstandskraft von Systemen. In der psychologischen Fachliteratur wird mit Resilienz im weitesten Sinne die Widerstandskraft von Individuen angesichts belastender Lebensereignisse bezeichnet.

„Einen „begriffliche[n] Kern“ der Resilienz sieht Gabriel (2005, 207) darin, dass Resilienz im Wesentlichen „den Prozess, die Fähigkeit oder das Ergebnis der gelungenen Bewältigung belastender Lebensumstände“ darstellt.“

Hierbei stellt sich die Frage, warum gelingt es einigen Menschen unter krisenhaften Umständen, Belastungen oder Herausforderungen schadlos zu überstehen, welche anderen Menschen schwer und lange zu schaffen machen oder sie gar nachhaltig geschädigt hätten (vgl. Leipold 2015, 10)?

Diese Arbeit konzentriert sich auf die psychologischen Verwendungen bezogen auf Menschen im Erwachsenenalter. Eine Auflistung über die typischen Entwicklungsaufgaben von Menschen im jungen, mittleren und höheren Erwachsenenalter bieten hierzu Havighurst und Staudinger (Tabelle Havighurst, 1948; Staudinger, 1996, 344 - 373).

Als Entwicklungsaufgaben werden konstatiert:

Junges Erwachsenenalter: Berufliche Ausbildung und Einstieg in den Beruf, Partnerschaft, Familiengründung und -versorgung, Aufbau eines Freundeskreises, Unabhängigkeit.

Mittleres Erwachsenenalter: Berufliche Qualifikation, Weiterentwicklung der Partnerschaft, Erziehung der Kinder und ihre Entlassung aus dem Elternhaus, Gesundheit, Verantwortung im sozialen und gesellschaftlichen Bereich.

Höheres Erwachsenenalter: Abschluss des Berufslebens, Umgang mit körperlichen Veränderungen, Krankheiten und kognitiver Leistungsfähigkeit, Anpassung an Partnerverlust.

Entwicklungsaufgaben können als Herausforderung empfunden werden, wenn sie ein Spannungsverhältnis erzeugen. Das Individuum kann dadurch motiviert werden oder empfindet sie als ein sich negativ auswirkender Druck. Dabei ist von hoher Bedeutung, dass positive Rollenbilder existieren, auf die bei Bedarf während einer Lösungsfindung zurückgegriffen werden kann (vgl. Leipold 2015, 64).

Das Gegenkonstrukt zu Resilienz heißt „Vulnerabilität“: Hiermit wird die Verwundbarkeit, Verletzbarkeit oder Empfindlichkeit einer Person gegenüber äußeren (ungünstigen) Einflussfaktoren bezeichnet, was z. B. in der erhöhten Bereitschaft münden kann, psychische Erkrankungen zu entwickeln (vgl. Fingerle 2000, 287 - 293).

4.1 Erkenntnisse der Kauai-Studie

Pionierarbeit im Bereich der Resilienzforschung leistete die amerikanische Entwicklungspsychologin Emmy Werner und ihr Team, bestehend aus PEDIATER_innen, Psycholog_innen, Sozialarbeiter_innen, Krankenpfleger_innen und Lehrer_innen mit der Längsschnittuntersuchung auf Kauai, einer Insel des Hawaii-Archipels. Gemeinsam mit Ruth Smith studierten sie die Entwicklung von 698 auf Kauai geborenen Kindern des Jahrgangs 1955 etwa 40 Jahre lang von der pränatalen Entwicklungsphase bis in das mittlere Erwachsenenalter hinein. Es wurden Interviews durchgeführt und Daten zur jeweiligen Lebens- und Gesundheitssituation erhoben. Knapp 1/3 dieser Kinder wuchsen unter äußerst sehr schwierigen Verhältnissen und multiplen Risiken wie Armut, Krankheit der Eltern, geburtsbedingten Komplikationen, psychischen Erkrankungen ihrer Bezugspersonen, konflikt- oder gar gewaltreiche Beziehungen ihrer Eltern, Missbrauch oder Vernachlässigung auf. Sie zeigten auch in ihrer eigenen Entwicklung Auffälligkeiten. 2/3 dieser "Risikokinder" fielen als Jugendliche durch Lern- oder Verhaltensstörungen auf, wurden straffällig bzw. psychiatrisch auffällig (vgl. Werner 1982; 1992; 2001).

Erstaunlicherweise stellten die Forscher_innen jedoch zugleich fest, dass sich 1/3 dieser Kinder unter solchen widrigen Umständen bemerkenswert positiv entwickelten.

Werner beobachtete diese ihr Leben erfolgreich meisternde Kohorte genauer und es ließ sich beobachten, dass die Kinder trotz allem eine völlig normale Entwicklung nahmen. Sie waren erfolgreich in der Schule, in das soziale Leben integriert und zeigten zu keinem Zeitpunkt der Untersuchung irgendwelche Verhaltensauffälligkeiten. Sie erwiesen sich als selbstsicher und leistungsfähig im Erwachsenenalter. Hinzu kamen eine vergleichsweise gute gesundheitliche Verfassung und im späteren Leben eine geringe Scheidungsrate bzw. stabile soziale Beziehungen. Mit Zuversicht und Hoffnung blickten sie positiv in die eigene Zukunft, nicht zuletzt, weil die Proband_innen dieser Gruppe eine Arbeit hatten oder fanden und damit eine Existenzgrundlage besaßen (vgl. Werner 2011, 42).

Die grundlegenden Erkenntnisse aus dieser und anderen Studien sind, dass ungünstige (Start-) Voraussetzungen nicht unbedingt in Elend und Misserfolgen

münden müssen. Resiliente Menschen verfügen über bestimmte Eigenschaften, Ressourcen und Strategien, die es ihnen ermöglichen, an widrigen Umständen nicht zu zerbrechen. Diese Ergebnisse konnten mittlerweile von weiteren Langzeitstudien bestätigt werden, die mit Kindern multiethnischer Hintergründe z. B. in Minnesota, Kalifornien, Afrika und dem Outback von Australien durchgeführt wurden (Überblick bei Werner und Smith 2001 und Bengel et al. 2009).

Zudem konnte im deutschsprachigen Raum unter anderem durch die Mannheimer Risikokinderstudie (Laucht et al. 2000, 246-262) viele Ergebnisse der Wernerschen Pionierstudie bestätigt werden. Im Gegensatz zur Bielefelder Invulnerabilitätsstudie (Risikofaktoren) konzentriert sie sich explizit auf die Schutzfaktoren außerhalb der Familie, die die Widerstandsfähigkeit von Jugendlichen untersuchte und somit für die Resilienzforschung wertvolle Erkenntnisse beitragen konnte (Lösel und Bender 1999, 37 - 58).

Im Hinblick auf die geschilderten Entwicklungen war es von großem Forschungsinteresse, welche positiven Faktoren sich hinter der erfolgreichen Bewältigung von Risikobelastungen verbergen. Werner stellte diesbezüglich fest, dass sich schützende Faktoren gegenseitig verstärken und miteinander korrelieren. Zudem ist besonders Unterstützung durch stabile soziale Beziehungen ein wichtiger und tragender Faktor bei der erfolgreichen Lebensbewältigung (vgl. Werner 1999, 30 ff).

4.2 Das Salutogenesemodell

Antonovsky erstellte das Rahmenkonzept der Salutogenese (salus, lat. = Unverletztheit, Heil, Glück; genesis, Griech. = Entstehung) (vgl. Bengel und Lyssenko 2012, 14) das sich mit der Entstehung und Erhaltung von Gesundheit beschäftigt, während sich das Konzept der Vulnerabilität (Verwundbarkeit, Verletzbarkeit) auf die negativen Aspekte stärker konzentriert und sich mit der Lehre der Entstehung von Krankheit beschäftigt (vgl. Fröhlich-Gildhoff und Rönna-Böse 2014, 20 ff).

Im Fokus der salutogenesischen Perspektive steht die positive Gesundheits- und Entwicklungszustände und die Suche nach Antworten, was den Menschen

gesund hält und nicht, warum dieser erkrankt (vgl. auch positive Psychologie; Seligmann und Csikszentmihalyi, 2000, 5 - 14).

Im Rahmen seiner Forschung beschäftigte er sich mit dem Thema Gesundheitslehre und stellte sich dabei die entscheidende Frage, warum sich Menschen, unabhängig von ihrer aktuellen Position, auf dem positiven Pol des Gesundheits-Krankheits-Kontinuums zu bewegen (Antonovsky 1997, 15).

4.2.1 Kohärenzgefühl

Antonovsky wertete 1970 eine Erhebung über die Anpassung von Frauen verschiedener ethnischer Hintergründe an die der Menopause aus, wobei eine Gruppe, die die Konzentrationslager überlebt hatten, mit einer Kontrollgruppe ohne solche Erfahrungen verglichen wurden. Die untersuchten Frauen der Gruppe gehörten der Geburtsjahrgängen 1914 – 1923 an und waren 1939 im Konzentrationslager gewesen und zwischen 16 und 25 Jahre alt, und in Zentraleuropa geboren. Es ließ sich nachweisen, dass 29 % der ehemals inhaftierten Frauen trotz der extremen Stressoren, denen sie ausgesetzt waren, sowohl eine gute psychische als auch physische Gesundheit aufweisen. Antonovsky befragte diese Frauen intensiv, um herauszufinden, was sie zu dieser Stressbewältigung befähigt hat. Dies führte ihn zu der Fragestellung, was Menschen eigentlich gesund hält, aus der letztlich das Modell der Salutogenese hervorging (vgl. Antonovsky 1997). Durch den erweiterten Blickwinkel haben sich ihm neue Perspektiven eröffnet. Das Kohärenzgefühl gilt als zentraler Bestandteil im Konzept der Salutogenese.

Als zentralen Faktor für ihre Gesundheit hat Antonovsky den „Sense of Coherence SOC“ gefunden, was in der deutschsprachigen Literatur meist mit ‚Kohärenzgefühl‘, seltener mit ‚Kohärenzsinn‘ oder ‚Kohärenzempfinden‘ übersetzt wird (vgl. Köhle et al., 1994, 63 - 84).

Er definiert den SOC als

„... globale Orientierung ... eines dynamischen wie beständigen Gefühls des Vertrauens.“

Im Deutschen entspricht diese Definition in etwa einem überpersönlichen ‚Urvertrauen‘, einem Gefühl der Stimmigkeit des Lebens als Grundhaltung oder Zielgröße.

SOC setzt sich nach Antonovsky aus drei Komponenten zusammen:

1) Das Gefühl der Verstehbarkeit (Comprehensibility) stellt das kognitive Verarbeitungsmuster dar. Die inneren und äußeren Veränderungen können eingeordnet, erklärt, strukturiert und vorhergesagt werden. Es besteht eine solide Fähigkeit, die Realität zu beurteilen.

2) Das Gefühl von Bedeutsamkeit oder Sinnhaftigkeit (Meaningfulness) diese Komponente repräsentiert die emotionalen und motivationalen Verarbeitungsmuster des SOC. Es umfasst das Ausmaß, in welchem das Leben als emotional sinnvoll empfunden wird und Aufgaben als Herausforderung und nicht als Bedrohung gesehen werden.

3) Das Gefühl von Handhabbarkeit (Manageability) ist das kognitive-emotionale Verhaltensmuster. Es herrschen der Glaube und die Überzeugung vor, Situationen und Probleme aktiv bewältigen zu können. Lebensereignisse werden als Erfahrungen oder Herausforderungen angenommen mit denen man, in irgendeiner Weise umgehen oder zumindest ihre Konsequenzen ertragen kann (Antonovsky 1997, 36).

Für die Ausprägung des Kohärenzgefühls müssen alle drei Aspekte vorhanden sein, wobei der Aspekt der Sinnhaftigkeit die größte Bedeutung hat. SOC kann mehr oder weniger ausgeprägt sein. Menschen mit einem ausgeprägten Kohärenzgefühl schätzen z. B. fordernde Situationen nicht als Belastung ein oder nehmen Probleme klarer und differenzierter wahr (Antonovsky 1997, 43).

So beschreibt Antonovsky, dass jeder Mensch über ein Kohärenzgefühl verfügt, welches im Kinder- und Jugendalter gebildet wird und im Erwachsenenalter relativ stabil ist. Veränderungen gibt es kaum, auch einschneidende Ereignisse, wie zum Beispiel der Tod eines nahen Angehörigen, schwächen SOC nicht

sofort. Erst eine Vielzahl negativer Erlebnisse können Veränderungen hervorrufen. (vgl. Antonovsky, 1997, 100 f.)

Nach Antonovsky ist die Verfügbarkeit sogenannter generalisierter Widerstandsressourcen bei der Krisenbewältigung von ausschlaggebender Bedeutung. Zu den personenbezogenen oder internalen Widerstandsressourcen gehören z. B. Wissen, Problemlösungsfähigkeit, Selbstvertrauen und internale Kontrollüberzeugungen (vgl. Beutel 1989, 452 - 462).

Die Ausprägung und Stärke des SOC hängt von der Lebenserfahrung eines Menschen ab, der Gesellschaft, in der er lebt, und der sozialen Rolle, welcher dieser übernimmt.

Zu den äußeren oder externalen Ressourcen werden intakte Sozialstrukturen, materielle Sicherheit und Zugang zu Ausbildung und Beruf gezählt. Diese internalen und externalen Ressourcen tragen zur Entstehung eines starken Kohärenzsinner bei, der es Menschen ermöglicht, mit Stressoren jeglicher Art so umzugehen, so dass sie ihre krankmachende Wirkung verlieren. Eine Person mit einem starken SOC kann nach Antonovsky ihre Widerstandsressourcen besser mobilisieren als eine Person mit einem schwachen SOC.

Sein „Konzept des Kohärenzgefühls“ versteht Antonovsky „als Kern der Antwort auf die salutogenetische Fragestellung“ (Antonovsky 1997, 30).

Antonovsky Ziel des Salutogenese-Modells ist die Überwindung der Dichotomie von Gesundheit und Krankheit. Er sieht Menschen aktiv zwischen den Polen Krankheit und Gesundheit – gleichzeitig sowohl krank als auch gesund – als „*Schwimmer im Fluss des Lebens*“. Jeder Organismus ist ständig aktiv zur Herstellung von Gesundheit. Dabei spricht er öfter von „mehrdimensionaler Gesundheit“ und öffnet damit den Blick für verschiedene Dimensionen des Lebens (vgl. Antonovsky 1997).

Antonovsky beschreibt sein Verständnis des Kontinuums von Gesundheit und Krankheit in Bezug auf den einzelnen Menschen als einen kontinuierlichen und dynamischen Prozess der Wechselwirkung zwischen einer Vielzahl sowohl belastender und risikoreicher als auch entlastender und schützender Faktoren. Je nach aktueller Konstellation und Wirksamkeit der Einflussfaktoren lässt sich die Position des einzelnen Menschen auf dem Gesundheits-Krankheits-Kontinuum orten. Damit gibt es keine exakte Trennung zwischen den Zuständen von Gesundheit und Krankheit, sondern eher eine grundsätzliche

Gleichzeitigkeit von gesunden und kranken Anteilen, deren Verhältnis zueinander variiert (vgl. Antonovsky 1979).

Gesundheit

Definiert man den Begriff Gesundheit, so bedeutet das für die meisten Menschen, das Freisein von Krankheit und damit verbunden das körperliche und seelische Wohlbefinden. Die Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) lautet, wie folgt:

„Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen. Der Besitz des bestmöglichen Gesundheitszustandes bildet eines der Grundrechte jedes menschlichen Wesens, ohne Unterschied der Rasse, der Religion, der politischen Anschauung und der wirtschaftlichen oder sozialen Stellung.“ (Bundesrat 2014).

Allerdings gerät diese Definition immer wieder in Kritik, da diese absoluten Zustände nicht zu erreichen sind und der Mensch demnach also nie wirklich gesund ist (vgl. Antonovsky 1997, 22 - 23).

Krankheit

Krankheit wird im Gegensatz zur Gesundheit immer mit Beschwerden, Schmerzen und körperlichen Einschränkungen in Bezug gesetzt. Der Pschyrembel definiert Krankheit wie folgt:

“Störung der Lebensvorgänge in Organen oder im gesamten Organismus mit der Folge von subjektiv empfundenen bzw. objektiv feststellbaren körperlichen, geistigen bzw. seelischen Veränderungen“ (Pschyrembel 2012, 509).

5. Risiko- und Schutzfaktoren als konzeptionelle Grundlage der Resilienzforschung

Jeder Mensch ist täglich verschiedenen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt und ständig wachsende Anforderungen in allen Lebensbereichen bestimmen den Alltag vieler Individuen. Häufig führen diese Faktoren, auch Stressoren genannt, zu einer körperlichen und geistigen Überlastung. Das Individuum fühlt sich den gestellten Anforderungen nicht mehr gewachsen und gerät in Stress. Stress ist allgegenwärtig und kann unter Umständen der Gesundheit schaden.

Auf der Grundlage der Erkenntnisse der Resilienzforschung lassen sich so genannte Schutzfaktoren benennen, d. h. Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass (junge) Menschen auch unter schwierigen Sozialisationsbedingungen eine vergleichsweise gute Entwicklung nehmen. (siehe Werner, Kauaistudie in Kap. 4.1, 25-27)

Die Grundlage der Resilienz ist es, Körper und Seele vor den Ein- und Auswirkungen von psychischer Belastung zu schützen. Es ist die Kompetenz, flexibel mit Stress umzugehen. Dabei gibt es Situationen oder Zustände, die besonders belastend sind, diese werden als Risikofaktoren eingestuft. Ein Risikofaktor ist somit eine psychische Belastung, die sich auf Dauer und ohne passenden Schutz negativ auf die Gesundheit auswirken kann (vgl. Wolke 2001).

Durch die ersten aussagekräftigen Forschungsergebnisse entstanden zwei Konzepte von unterschiedlichen Faktoren, welche die kindliche Entwicklung risikoh erhöhend bzw. risikomildernd beeinflussen können. Beide Faktoren können in ihrer Ausprägung und Bedeutung je nach Individuum variieren, sich aber auch in ihren Wirkmechanismen gegenseitig beeinflussen. Somit stellen die Risiko- und Schutzfaktoren eine entscheidende Grundlage für das Konzept der Resilienz und deren Forschungsansatz dar (vgl. Fröhlich- Gildhoff, Rönnauböse, 2014, 24).

Die genaue Erkennung und Zuschreibung der jeweiligen Risiko- und Schutzfaktoren ist für die Resilienzforschung von großer Bedeutung, da verschiedene Präventionsansätze davon abgeleitet werden können, welche eine Förderung von entsprechenden resilienten Eigenschaften für Kinder mit

einer hohen Vulnerabilität ermöglichen. Durch diesen Forschungsansatz können Grundvoraussetzungen und Ideen geschaffen werden, jedem kindlichen Individuum eine positive Entwicklung zu bieten, daher steht das Risiko- und Schutzfaktorenkonzept in einer engen Verbindung mit den verschiedensten Präventionsansätzen und Interventionsmöglichkeiten.

Nachfolgend werden beide Faktorengruppen getrennt voneinander dargelegt und ihre Auswirkungen auf eine kindliche Entwicklung differenziert dargestellt und betrachtet.

5.1 Das Risikofaktorenkonzept Definition und Wirkungsweisen

Lange Zeit standen ausschließlich Risikofaktoren im Zentrum von Forschung und Wissenschaft sowie die Frage, welche Risiken sich auf die kindliche und menschliche Entwicklung negativ auswirken.

Zur Vorstellung des Konzepts der Risikofaktoren werden jene in den Vordergrund gestellt, welche einen Einfluss auf die vollständige bzw. bedingte Gefährdung sowie auf die Entstehung einer Verhaltensauffälligkeit bezüglich der kindlichen Persönlichkeitsausbildung haben.

Hiernach werden Risikofaktoren als

... „krankheitsbegünstigende, risikoe erhöhende und entwicklungshemmende Merkmale definiert, von denen potenziell eine Gefährdung der gesunden Entwicklung des Kindes ausgeht“ (Holtmann und Schmidt 2004 zit. n. Fröhlich- Gildhoff und Rönnau- Böse 2009, 20).

Nach Scheithauers Verständnis versteht sich das Risikofaktorenkonzept eher als Wahrscheinlichkeitskonzept und nicht als Kausalitätskonzept, da Risikobedingungen nicht immer zwangsläufig mit psychischen Störungen oder Entwicklungsrisiken in Zusammenhang gebracht werden können. Vielmehr muss in zahlreichen Fällen eine Vulnerabilität des Kindes vorausgesetzt werden.

Ob ein Risikofaktor, ein sogenannter Vulnerabilitätsfaktor, die Entwicklung eines Kindes beeinflusst, hängt von verschiedenen Faktoren ab (Scheithauer und Petermann 1999, 6f): Zur detaillierteren Vorstellung von Vulnerabilitäts- und

Risikofaktoren wird hier die Auflistung von Wustmann (2004, 38f.) exemplarisch verwendet:

Primäre Vulnerabilitätsfaktoren:

- prä-, peri- und postnatale Faktoren (z. B. Frühgeburt, Geburtskomplikationen, niedriges Geburtsgewicht, Ernährungsdefizite, Erkrankungen des Säuglings).
- neuropsychologische Defizite
- psychophysiologische Faktoren (z. B. sehr niedriges Aktivitätsniveau)
- genetische Faktoren (z. B. Chromosomenanomalien)
- chronische Erkrankungen (z. B. Asthma, Neurodermitis, Krebs, schwere Herzfehler, hirnorganische Schädigungen)
- schwierige Temperamentsmerkmale, frühes impulsives Verhalten, hohe Ablenkbarkeit
- geringe kognitive Fähigkeiten: niedriger IQ, Defizite in der Wahrnehmung und sozial- kognitiven Informationsverarbeitung.
- Sekundäre Vulnerabilitätsfaktoren:
- unsichere Bindungsorganisation
- geringe Fähigkeiten zur Selbstregulation von Anspannung und Entspannung

Nicht jeder dieser aufgezählten Faktoren stellt „automatisch“ eine Entwicklungsgefährdung dar – gravierend ist vielmehr die Häufung von Belastungen.

Risikofaktoren / Stressoren:

- niedriger sozioökonomischer Status, chronische Armut
- aversives Wohnumfeld (Wohngegend mit hohem Kriminalitätsanteil)
- chronische familiäre Disharmonie
- elterliche Trennung / Scheidung
- Alkohol- / Drogenmissbrauch der Eltern
- Kriminalität der Eltern
- Obdachlosigkeit
- niedriges Bildungsniveau der Eltern
- Abwesenheit eines Elternteils / alleinerziehender Elternteil

- Erziehungsdefizite / ungünstige Erziehungspraktiken der Eltern (z. B. inkonsequentes Erziehungsverhalten,
- Uneinigkeit der Eltern in Erziehungsmethoden, körperliche Strafen, zu geringes Beaufsichtigungsverhalten,
- Desinteresse/ Gleichgültigkeit, mangelnde Feinfühligkeit und Responsivität gegenüber dem Kind,
- sehr junge Elternschaft (vor dem 18. Lebensjahr)
- unerwünschte Schwangerschaft
- häufige Umzüge, Schulwechsel
- Migrationshintergrund in Verbindung mit niedrigem sozioökonomischen Status
- soziale Isolation der Familie
- Verlust eines Geschwisters oder engen Freundes
- Geschwister mit einer Behinderung, Lern- oder Verhaltensstörung
- Mobbing/ Ablehnung durch Gleichaltrige
- außerfamiliäre Unterbringung

Auf der familiären Ebene verdichten sich acht psychosoziale Risikofaktoren, die die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen nachteilig beeinflussen:

- psychische Erkrankung der Hauptbezugsperson
- kriminelles oder dissoziales Verhalten (Neigung zu Gewalt) eines Elternteils
- Vater ohne qualifizierten Schulabschluss oder Berufsausbildung
- alleinerziehender Elternteil
- kritisch gespannte Partnerschaft
- vier oder mehr Kinder in einer Familie
- beengte Wohnverhältnisse
- Fremdunterbringung des Kindes

Je mehr Risikofaktoren zusammenkommen, desto höher ist auch das Risiko, eine psychische Störung zu entwickeln. Des Weiteren wird in den Ausführungen von Wustmann dezidiert auf äußerst schwerwiegende Risikoeinflüsse eingegangen: Traumatische Erlebnisse sind nach Butolli und Gavranidou

... „*existenzielle Erfahrungen, in denen die Endlichkeit des eigenen Lebens konkret erfahren wird. (...) Traumatische Lebenserfahrungen sprengen die Grenzen vorhersehbarer Erfahrungsspielräume und werden zuerst ohnmächtig hingenommen*“. *Traumatische Erfahrungen lassen sich vorab dahingehend unterscheiden, ob sie vom Individuum oder von einer Gruppe erlebt wurden. Je nach vorliegendem Erlebnis kann man von drei Kategorien sprechen: individuelle, familiäre oder nationale Traumatisierungen. (Butolli und Gavranidou 1999, 461f).*

Wustmann führt an dieser Stelle beispielhaft einige schwer wiegende traumatische Erlebnisse an, wie z. B.:

- Verlust oder Erkrankung eines Elternteils, schwere krankheitsbedingte Diagnosen oder belastende Maßnahmen,
- direkte (Misshandlungen, Entführungen) und indirekte (Beobachtung von Verletzung/ Tötung) Gewalterlebnisse,
- Kriegs- und Terrorerlebnisse, politische Gewalt, Verfolgung , Vertreibung, Flucht oder Naturkatastrophen.

Für die Ausprägungen vom Erlebnis einer traumatischen Situation sind folgende Faktoren von Relevanz:

- Nähe zum Geschehen
- Größe des Überraschungsmoments
- Art der Beobachtung
- Nähe der Beziehung zu den verletzten oder getöteten Personen
- Ausmaß der selbst erlebten Schmerzen bzw. körperlichen Beschädigungen.

(vgl. Wustmann 2015, 39)

Die folgende Darstellung von Scheithauer et al. (2000, 67) fasst die wesentlichen Aspekte der vorangegangenen Ausführungen bezüglich des Risiko- und Schutzfaktorenkonzeptes zusammen. Das Modell basiert auf der Annahme, dass Risiko- und Schutzfaktoren in Wechselwirkung zueinander stehen.

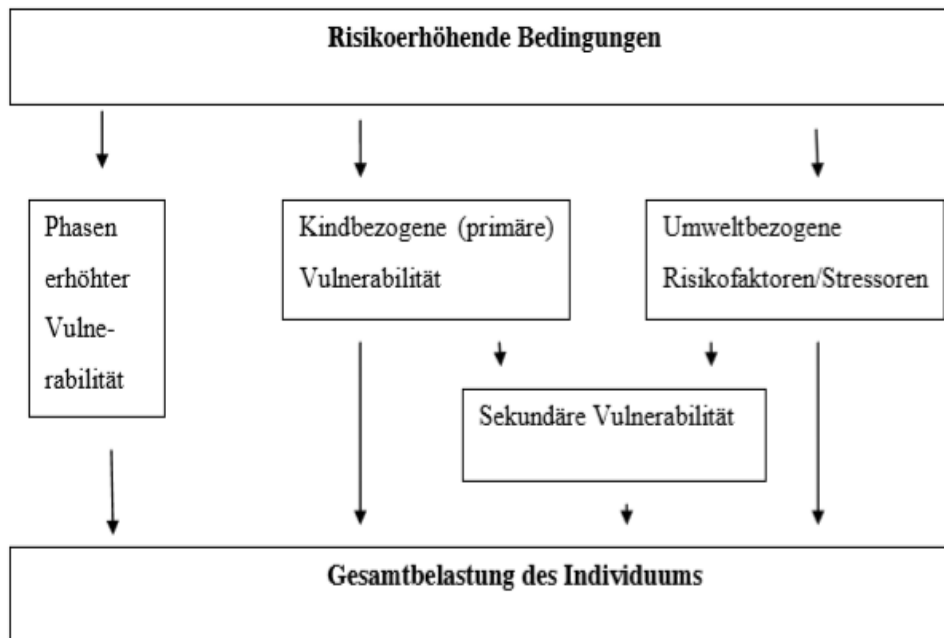


Abbildung 1: Auswirkungen von Vulnerabilität und Stressoren auf die Gesamtbelastung (modifiziert in Anlehnung an Petermann, Scheithauer und Niebank 2000, 67)

5.1.1 Entstehung der Gesamtbelastung

Risikofaktoren werden differenziert voneinander analysiert und kategorisiert. Neben der Einteilung in interne und externe Risikofaktoren gehen die Autoren unter anderem den Grundfragen nach: Wie ausgeprägt ist das Charakteristikum (Intensität)? Wie lange wird es Einfluss auf das Individuum ausüben (Chronizität)? Traumatische Erlebnisse z. B. haben eine kurze, dafür heftige Wirkung auf das Individuum (vgl. Petermann, Scheithauer und Niebank 2000, 69).

Des Weiteren sind die Merkmale Alter und Entwicklungsstand, Abfolge der Ereignisse, Geschlecht und die subjektive Belastung von großer Bedeutung (vgl. Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse 2009, 25 f.; Wustmann 2015, 42 ff.). Die Untersuchung der Merkmale führt zu einem tiefergehendes Verständnis der einzelnen Faktoren, um die Gesamtbelastung eines Individuums durch Risikofaktoren zu entschlüsseln. Empirische Untersuchungen belegen, dass einzelne Risikofaktoren nur gering mit Erlebens- und Verhaltensproblemen in Wechselwirkung stehen (Lösel 1991, 305 - 332).

In einer großen epidemiologischen Studie untersuchten Rutter und sein Team die Häufigkeit psychiatrischer Störungen bei zehnjährigen Kindern in

Minnesota. Dabei stellen sie fest, dass auf der familiären Ebene folgende psychosoziale Risikofaktoren die psychische Gesundheit nachteilig beeinflussen:

- geringer sozioökonomischer Status
- kriminelles oder dissoziales Verhalten eines Elternteils
- psychische Beeinträchtigung der Mutter
- kritisch gespannte Partnerschaft
- überdurchschnittliche Familiengröße
- beengte Wohnverhältnisse
- Fremdunterbringung des Kindes

Es ließ sich belegen, dass bei Kindern, die einem Risikofaktor ausgesetzt waren, keine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit bestand, psychische Störungen zu entwickeln, als bei Kindern, die keinem Risikofaktor ausgesetzt waren (2 %).

Bei zwei Faktoren lag die Wahrscheinlichkeit bei 6 %, und war damit zehnmal so hoch, bei vier Risikofaktoren lag die Wahrscheinlichkeit bereits bei 20 %. Hieraus lässt sich schließen, dass die die Entwicklungsbeeinträchtigungen mit dem Ausmaß der Risikobelastung und der Anhäufung von Risiken zunehmen, was mit organischer Disposition weiter verstärkt wird. Kinder und Jugendliche, welche multiplen Risikobelastungen ausgesetzt sind, gelten daher als besonders stark entwicklungsgefährdet, da ungünstige Entwicklungsprognosen vorliegen (vgl. Rutter, 2000, 651 - 682).

5.2 Das Schutzfaktorenkonzept Definition und Wirkungsweisen

Mit Schutzfaktoren bzw. schützende/protective Faktoren sind kindliche oder umweltbezogene Eigenschaften gemeint,

„ ... die das Auftreten einer psychischen Störung oder einer unangepassten Entwicklung verhindern oder abmildern sowie die Wahrscheinlichkeit einer positiven Entwicklung erhöhen“ (Fröhlich- Gildhoff und Rönna- Böse 2009, 27).

Die Schutzfaktoren bilden somit den Gegenbegriff zu den Risikofaktoren. Diese Faktoren begünstigen Resilienz und stärken den Menschen von innen heraus, da sie als risikomildernd oder anderweitig förderlich für die kindliche Entwicklung gesehen werden (vgl. Wustmann 2015, 44f).

Von Schutzfaktoren ist dann die Rede

*„ ... wenn damit eine Risikosituation abgepuffert bzw. beseitigt werden kann“
(Fröhlich- Gildhoff und Rönnau- Böse 2009, 27),*

Um Risikobelastungen von Anfang an entgegenwirken zu können, ist es von Bedeutung, dass protektive Elemente

“ .. zeitlich vor den risikoe erhöhenden Faktoren ... ” (Fröhlich- Gildhoff und Rönnau- Böse 2009, 27),

Wirkung zeigen.

Rutter (1990) betont, dass ein Schutzfaktor besonders dann wirksam ist, wenn eine Gefährdung vorliegt. Sollten keine Risikobedingungen vorhanden sein, hätten die Schutzfaktoren auch keinerlei Relevanz.

Es ist naheliegend, dass Schutzfaktoren ebenfalls situations- und kontextabhängig betrachtet werden müssen. Nach Fröhlich- Gildhoff und Rönnau- Böse ist ihre Wirkungsweise grundsätzlich kumulativ zu verstehen, d. h. je mehr Schutzfaktoren ein Kind besitzt, desto besser, was nicht automatisch bedeutet, dass ein Kind dadurch entsprechend resilienter wird. Selbst wenn einem Kind alle erdenklichen Schutzfaktoren zur Verfügung stehen, gibt es keine Garantie, dass es auch tatsächlich resilientes Verhalten zeigt (vgl. Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse 2014, 30).

Verschiedene Autoren weisen auf eine sogenannte qualitative Hierarchie hin. Untersuchungen zufolge ist der stabilste Prädiktor für eine resiliente Entwicklung mindestens eine stabile, unterstützende und zugewandte Beziehung im Leben des Kindes, hierbei stellt die Bindung zu einer betreffenden Person das ausschlaggebende Kriterium dar (vgl. Berndt 2013, 67). Zu diesem Ergebnis ist nicht nur die Resilienzforschung gekommen, sondern diese Erkenntnisse werden von vielen Forschungsrichtungen, wie die Entwicklungspsychologie (z. B. Dornes, 2009), die Psychotherapieforschung (z.

B. Grawe, Donati und Bernauer 2001) und die Bindungsforschung (z. B. Grossmann und Grossmann 2006). gekommen.

Insbesondere liegt die Bedeutung hierbei auf den sogenannten kompensatorischen Beziehungen zu Schlüsselpersonen. Wustmann (2011, 352) bezeichnet diese Personen als "Türöffner" für neue Perspektiven und Möglichkeiten, welche Kraft und Zuversicht ausstrahlen oder Wärme und Geborgenheit geben. Dies können Fürsorgepersonen aus dem erweiterten Familienkreis sein oder Personen, die erzieherischen Einfluss auf das Kind oder Jugendlichen haben.

Aus den vorliegenden Forschungsergebnissen zogen Lösel et al. den Schluss, dass nicht nur Kinder und junge Leute auf einer hawaiianischen Insel oder in einem Bielefelder Problemmillieu wie in der „Bielefelder Invulnerabilitätsstudie“ diese menschlichen Kraftquellen benötigten (Lösel und Bender, 1994, 14 - 17). Dies gilt z. B. auch für Menschen in Bürgerkriegsgebieten, für Strafgefangene in der Resozialisierung, für den Überlebenskampf in Krisenregionen, für Kinder psychisch kranker Eltern und für Erwachsene die den Verlust des Arbeitsplatzes und einhergehend mit Existenzängsten oder mit Scheidungen verkraften müssen (vgl. Bengel und Lyssenko 2012, 31 - 35).

Es muss nicht ein einzelner Faktor sein, welcher das Risiko für die Kinder birgt. Ebenso können auch viele Faktoren zusammenkommen, können aber durch Schutzfaktoren ‚ausgeglichen‘ werden. Kinder, die den Risikofaktoren trotzen, werden als resilient bezeichnet.

5.2.1 Unterschiedliche Schutz- und Resilienzfaktoren

Im Folgenden werden einige der in der Fachliteratur am häufigsten aufgeführten empirisch belegten Schutzfaktoren für die kindliche Entwicklung aufgeführt. Die Autoren Wustmann (2004), Opp und Fingerle (2008) sowie Fröhlich- Gildhoff und Rönna- Böse (2014) kamen darüber hinaus, bedingt durch die Ergebnisse der Resilienzforschung, auf eine Unterscheidung zwischen personalen und umweltbezogenen Schutzfaktoren sowie weitere Unterteilungen. Diese sollen als grundlegende Annahmen vorhandener Schutzfaktoren in dieser Arbeit zur Orientierung vorgestellt werden:

Personale Schutzfaktoren

Primäre (kindbezogene) Faktoren

- positive Temperamenteigenschaften, die soziale Unterstützung und Aufmerksamkeit bei den Betreuungspersonen hervorrufen (flexibel, aktiv, offen)
- intellektuelle Fähigkeiten
- erstgeborenes Kind
- weibliches Geschlecht

Sekundäre Resilienzfaktoren

- Selbstwahrnehmung
- Selbstwirksamkeit(-süberzeugung)
- Realistische Selbsteinschätzung
- Selbststeuerung
- Soziale Kompetenzen (darunter Empathie, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten)
- Umgang mit Stress (adaptive Bewältigungskompetenz)
- Problemlösefähigkeiten
- Optimistische, zuversichtliche Lebenseinstellung
- Planungskompetenz und Zielorientierung
- Leistungsbereitschaft, Lernbegeisterung und schulisches Engagement
- Kreativität
- Talente, Interessen und Hobbies
- Körperliche Gesundheitsressourcen
- Religiöser Glaube/ Spiritualität (Kohärenzgefühl)
- Sicheres Bindungsverhalten (Explorationslust)

Umweltbezogene (soziale) Schutzfaktoren

Mikrosystem

(Kernfamilie)

- Mindestens eine stabile Bezugsperson, welche Vertrauen und Autonomie fördert
- Autoritativer / demokratischer Erziehungsstil

- Zusammenhalt, Stabilität und konstruktive Kommunikation untereinander
- Enge Geschwisterbindung
- Hohes Bildungsniveau der Eltern
- Unterstützendes familiäres Netzwerk (Verwandtschaft, Freunde, Nachbarn)
- Hoher sozioökonomischer Status

Mikrosystem

(Bildungsinstitutionen und weiteres Umfeld)

- Klare, transparente, konsistente Regeln und Strukturen
- Wertschätzendes Klima (Wärme, Respekt und Toleranz gegenüber dem Kind)
- Positive Verstärkung der Leistungen und Anstrengungsbereitschaft des Kindes
- Positive Peerkontakte und Freundschaftsbeziehungen
- Förderung von Basiskompetenzen (Resilienzfaktoren)
- Zusammenarbeit mit dem Elternhaus und sozialen Institutionen
- Kompetente und fürsorgliche Erwachsene außerhalb der Familie, die Vertrauen fördern, Sicherheit vermitteln und als positive Rollenmodelle dienen
- Ressourcen auf kommunaler Ebene (Angebote der Familienbildung, Beratungsstellen etc.)
- Gute Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten
- Vorhandensein prosozialer Rollenmodelle, Normen und Werte in der Gesellschaft

Grob betrachtet lassen sich die bereits vorgestellte schützende Bedingungen in drei wesentliche Einflussebene unterteilen: In "kindbezogene Faktoren" und "umweltbezogene Ressourcen" und nach Scheithauer und Petermann (1999 zit. n. Wustmann 2015, 46f.) in "Resilienzfaktoren". Sie sehen das Zusammenspiel von Kind und Umwelt als schützende Bedingung.

- Kindbezogene Faktoren: Damit sind Charaktereigenschaften und Temperament gemeint, welche das Kind genetisch bedingt mitbringt oder von Geburt an erworben hat, die sich als positiv erweisen.

- Umweltbezogene Faktoren: Merkmale innerhalb der Familie und im weiteren sozialen Umfeld mit denen das Kind konfrontiert wird, z. B. eine stabile emotionale Beziehung zu einer Bezugsperson, Modelle positiven Bewältigungsverhaltens
- Resilienzfaktoren: Eigenschaften, die das Kind in der Interaktion mit seiner Umwelt sowie durch die erfolgreiche Bewältigung von altersspezifischen Entwicklungsaufgaben im Verlauf erwirbt; diese Faktoren haben bei der Bewältigung von schwierigen Lebensumständen eine besondere Rolle, z. B. ein positives Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen oder aktives Bewältigungsverhalten.

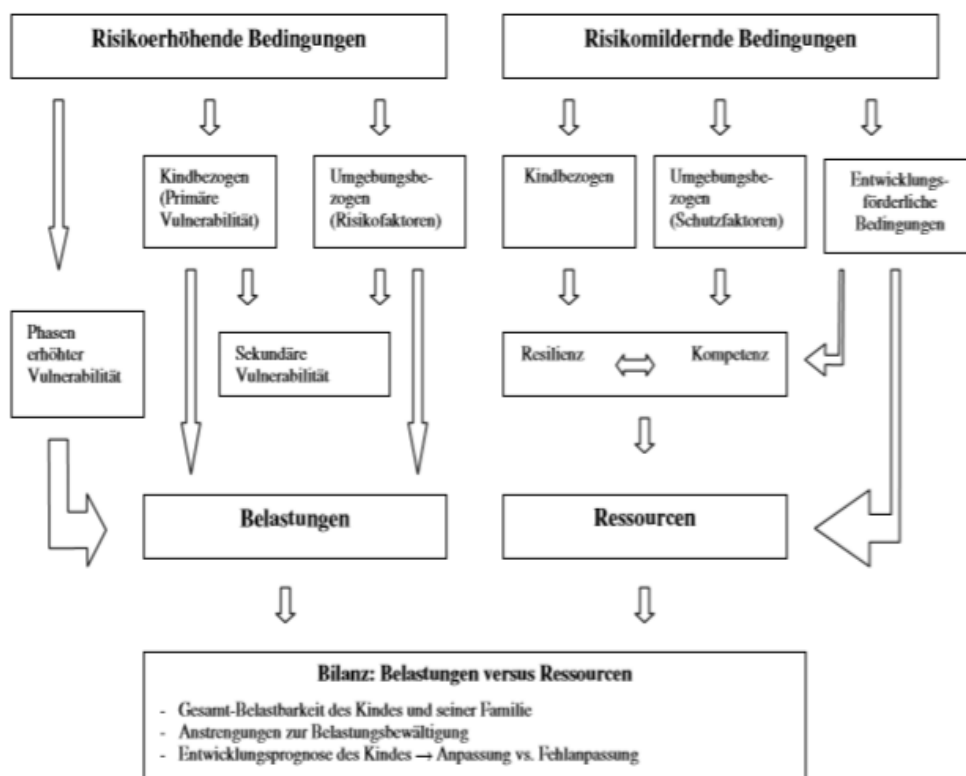


Abbildung 2: Die Zusammensetzung von risikomildernden und risikoerhöhenden Bedingungen (modifiziert in Anlehnung an Petermann, Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse 2014, 32)

Wie bereits vorgestellt, entwickelten sich ein Drittel der Hochrisikokinder trotz aller Widrigkeiten gut (vgl. Werner 1999, 26 ff.). Dies lässt erahnen, dass den Risikofaktoren gewisse Schutzfaktoren entgegengesetzt wurden, damit diese

bewältigt werden konnten. Anhand der Erkenntnisse aus der Kauai-Studie erläutert Werner ebenfalls eine Differenzierung in drei Gruppen.

1. Persönlichkeitsmerkmale (Lebensbegünstigende Eigenschaften)

Resiliente Kinder besitzen ein Temperament, das sich bei fürsorgenden Personen als beliebt erweist. Diese gelten häufig als gutmütig, aktiv und liebevoll. Dazu kommen ein hohes Antriebsniveau und ein geselliges, ausgeglichenes wirkendes Verhalten. Demnach lassen sich als weitere Merkmale identifizieren, dass die Kinder ausgeprägte Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeiten besitzen, welche dabei helfen, in Krisensituationen Hilfe zu suchen und anzunehmen. Als ein besonderer Schutzfaktor bei Kindern mit chaotischen Familienstrukturen oder kranken (psychotischen) Elternteilen erweist sich ein Hobby, welchem mit Freunden nachgegangen werden kann. Werner stellt fest, dass es einen Zusammenhang zwischen intelligenten, schulisch kompetenten Kindern und der jeweiligen individuellen Widerstandsfähigkeit gibt. Demnach wirkt sich diese auch auf die spätere Einschätzung von Stress aus. So haben diese Kinder ein realistisches Bild von den jeweiligen Stressoren und den ihnen dafür zur Verfügung stehenden Strategien zur Bewältigung, was auf ein starkes SOC hindeutet. Diese Kinder besitzen die Fähigkeit, Situationen realistisch einzuschätzen und haben eine große Auswahl an Bewältigungsstrategien und Flexibilität bei der Reaktion auf Stressoren. (vgl. Antonovsky 1997, 40 ff.).

„Die Person mit einem starken SOC wählt die bestimmte Coping-Strategie aus, die am besten geeignet erscheint, mit dem Stressor umzugehen, dem sie sich gegenüber sieht.“ (Antonovsky 1997, 130).

Genderbezogen lassen sich in den Personenmerkmalen keine erkennbare Unterschiede feststellen: Jungen und Mädchen sind gleichermaßen fürsorglich, freundlich und leistungsfähig, was sich auch im Lebensverlauf fortsetzt, wie Werner bei den späteren Längsschnittstudien (die Untersuchten waren im Alter von 32 und 40 Jahren) feststellen konnte (vgl. Werner 1999, 25 ff.).

2. Schutzfaktoren innerhalb der Familie

Eine enge Bindung zu mindestens einer Bezugsperson in den ersten Lebensjahren zählen im besonderen Maße zu den schützenden Faktoren. Erst

dadurch kann sich ein Urvertrauen bilden, welches das Kind in späteren Krisenphasen schützt, denn das Urvertrauen hat eine beständige Wirkung. Ersatzpersonen bei nicht bestehender elterlicher Bindung können z. B. die Großeltern, Geschwister oder Tanten und Onkel sein. Allerdings lassen sich bei den Schutzfaktoren innerhalb der Familie geschlechterspezifische Unterschiede identifizieren. Hauptmerkmale dabei sind

- bei Mädchen: eine weibliche Bezugsperson, Mitbestimmungsrechte innerhalb der Familie und Selbstbestimmung.
- bei Jungen: eine männliche Bezugsperson, klare Strukturen und Regeln innerhalb der Familie, keine Form der Unterdrückung.

Ein weiterer Schutzfaktor stellt Religiosität dar: Das daran geknüpfte Vertrauen in einen Sinn des Lebens setzt Energie frei und motiviert dazu, nicht resigniert aufzugeben (vgl. Werner 1999, 25 ff.). Hier kommt unter anderem das Gefühl von Bedeutsamkeit oder Sinnhaftigkeit zum Tragen. Nach Antonovsky repräsentiert diese Komponente die emotionalen und motivationalen Verarbeitungsmuster des SOC. Es umfasst das Ausmaß, in welchem das Leben als emotional sinnvoll empfunden wird und Aufgaben als Herausforderung gesehen werden und nicht als Bedrohung. Die Merkmale von Religiosität bzw. Spiritualität sind laut Bengel und Lyssenko, vor allem die Suche nach dem Sinn und Zweck des Lebens. Diese geben Antworten auf die Fragen zur Bedeutung von Krankheit und Tod und der Bildung eines Bedeutungsnetzes, was dem Leben Kohärenz und Sinn gibt (vgl. Bengel und Lyssenko, 2012, 73).

3. Schutzfaktoren innerhalb des Sozialraums

Auf Grundlage der Ergebnisse der Kauai-Studie zählt eine Reihe von Bezugspersonen bei der Entwicklung einer positiven Lebensperspektive zu den Schutzfaktoren. Sie bieten Zuflucht und Trost in Krisensituationen und haben einen förderlichen und erzieherischen Einfluss. Es sind die Beziehungen zu Nachbarn, Freunden, Lehrern, und zu anderen Gemeindemitgliedern. Als signifikant erkennbare Faktoren erweisen sich diese Kontakte bei Scheidungskindern und bei Kindern psychotischer Eltern.

Hinzu kommt das schulische Umfeld: positive Erfahrungen in der Schule lindern häuslich verursachte Stressgefühle. Werner zählt mehrere individuelle

schützende Faktoren auf: Aktivitäten und persönliche Kontakte, die bei der Umsetzung von beruflichen Zielen helfen, ferner Aktivitäten mit positiven Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl (vgl. Werner 1999, 30). Die Einflussmöglichkeiten und Relevanz, welche Schule auf ein Kind ausüben kann, sind angesichts dieser Erkenntnisse von hohem Stellenwert.

5.3 Resilienzförderung

Die Erkenntnisse der Resilienzforschung legen nahe dass vor allem für die Risikokinder bereits präventiv Möglichkeiten geschaffen werden müssen, um ihre Widerstandfähigkeit zu stärken und Bewältigungsstrategien zu entwickeln (vgl. Wustmann 2015, 124). Die Resilienzförderung verfolgt das Ziel, Risikobedingungen zu mindern und Resilienz sowie schützende Faktoren zu stärken (vgl. Masten 2001; Masten und Coatsworth 1998; Petermann 2003 zit. n. Wustmann 2015, 122).

Resilienz lässt sich auf zwei Ebenen fördern:

1. Resilienzförderung auf der individuellen Ebene: direkt beim Kind (Förderung von Basiskompetenzen/ Resilienzfaktoren)

- Problemlösefertigkeiten und Konfliktlösestrategien
- Eigenaktivität und persönlicher Verantwortungsübernahme (Schaffen von Möglichkeiten der Partizipation und des kooperativen Lernens)
- Selbstwirksamkeit und realistischen Kontrollüberzeugungen
- Positiver Selbsteinschätzung des Kindes (Stärkung des Selbstwertgefühls)
- Kindlichen Selbstregulationsfähigkeiten
- Sozialen Kompetenzen, insbesondere Empathie und sozialer Perspektivenübernahme
- Stressbewältigungskompetenzen (effektiven Coping-Strategien)
- Körperlichen Gesundheitsressourcen

2. Resilienzförderung auf der Beziehungsebene: indirekt über die Erziehungs- bzw. Interaktionsqualität, d. h. mittelbar über die Erziehungsperson (Stärkung

von Erziehungskompetenzen von Eltern und anderen Erziehungspersonen; Mediatorenwirkung) (Wustmann 2015, 125).

Die US-amerikanische Psychologievereinigung machte in den letzten Jahren zunehmend darauf aufmerksam, dass

„sich niemand seinem Schicksal ausgeliefert fühlen muss“, [da] „Resilienz in jedem Lebensalter erlernt werden kann“ (Nuber 2005, 24).

So stellten sie in ihrer Broschüre „The Road to Resilience“ sieben entscheidende Wege zusammen, die zu dem besagten Ziel führen. Der Ansatz dieser Schritte ähnelt in seiner Grundidee auch den bereits beschriebenen Handlungs- und Verhaltensweisen, die widerstandsfähige Charaktereigenschaften bei Personen ausmachen. Daher sollen nachfolgend nur die sieben Obergriffe dieser Wege benannt werden, ohne darauf näher einzugehen, da es Überschneidungen zu den schon vorgestellten Ansätzen gibt. Folgende sieben Wege sollen zur Resilienz führen

1. soziale Kontakte aufbauen
2. Krisen nicht als unüberwindliches Problem betrachten
3. realistische Ziele entwickeln
4. die Opferrolle verlassen, aktiv werden
5. an die eigene Kompetenz glauben
6. eine Langzeitperspektive einnehmen
7. für sich selbst sorgen

6. Empirische Untersuchung

Nach der Darlegung des theoretischen Teils sollen in diesem Teil die Empirie und das von der Autorin geführte und ausgewertete Interview mit einer der Protagonistinnen der Broschüre „Erfolgreiche Frauen Gelungene Integration von Frauen mit Kopftuch“ im Mittelpunkt stehen.

6.1 Methodische Vorgehensweise

Es wurde auf das Forschungsmittel des Interviews zurückgegriffen, das im Verlauf der Arbeit weiter beschrieben wird.

6.1.1 Das leitfadenstrukturierte Interview: ein problemzentriertes Interview

Für die Durchführung des Interviews hat sich die Autorin für die Methode des strukturierten, leitfadengestützten Interviews entschieden. Es handelt sich um ein problemzentriertes Interview in halboffener Form, was sich aus dem entwickelten theoretischen Vorverständnis als thematischer Schwerpunkt entwickelt hat.

Diese Methode erlaubt die Orientierung an einem Interviewleitfadens, der eine undetaillierte Strukturierung und eine Flexibilität bietet, jedoch mit einer bestimmten Eingangsfrage beginnt (vgl. Lamnek 2005, 367-368).

„Das Interview ist nämlich eine Gesprächssituation, die bewusst und gezielt von den Beteiligten hergestellt wird, damit der eine die Fragen stellt, die vom anderen beantwortet werden“ (Lamnek 2010, 301)

Frageformulierungen oder eine genau vorgegebene Reihenfolge der Fragen sind nicht zwingend bindend, wodurch ein Erzählimpuls angeregt werden und ein natürlicher Gesprächsverlauf zustande kommen kann. Zum einen erlaubt dies der Interviewpartnerin frei zu antworten und zum anderen kann die Verfasserin bei bestimmten Abschnitten nachhaken und ihre Fragen gegebenenfalls der Gesprächssituation anpassen (vgl. Gläser und Laudel 2006, 36-41) . Außerdem können die Aussagen von Interviewpartner_innen bei der Auswertung besser miteinander verglichen werden, da ihnen dieselben Eingangsfragen gestellt wurden.

6.1.2 Auswahl der Interviewpartnerin

Die Auswahl der Interviewpartnerin fand durch die persönliche Entscheidung der Autorin statt. Im Vorfeld der Auswahl machte sie sich Gedanken, welche Person aus der Publikation in Frage kommen würde. Dabei fiel die Wahl auf die türkischstämmige Protagonistin Filiz W (vgl. Lamnek, 2005, 385 - 386). Sie

erschien der Verfasserin als besonders geeignet, da türkischstämmige Frauen der 1. , 2. und 3. Migrantinnengeneration besonders gut erforscht sind und es entsprechend viel Fachliteratur gibt, vor dessen Hintergrund die Aussagen von Filiz W. besonders gut interpretiert werden können. Andere Kriterien, wie beispielsweise Alter oder Beruf, spielten bei der Entscheidung keine Rolle.

6.1.3 Aufbau und Inhalt des Interviewleitfaden

Aufbau

Wie bereits erwähnt, wurde der Interviewleitfaden anhand der Regeln für die Durchführung von strukturierten Leitfadeninterviews am Beispiel für problemzentrierte Interviews ausgearbeitet

Der Interviewleitfaden enthielt insgesamt acht Fragen. Durch diese Eingrenzung sollte vermieden werden, dass das Interview zu viel Zeit in Anspruch nahm und die Struktur verlor. Bei Bedarf wurden Detail- oder Verständnisfragen gestellt (vgl. Lamnek, 2005, 364 - 366).

Inhalt

Der Interviewleitfaden wurde in sechs Themenkomplexe unterteilt und zielte inhaltlich auf folgende Sachverhalte ab:

A) Allgemeine Angaben:

Name, Alter etc.

B) Frage zum beruflichen Werdegang:

Die Frage zielte darauf ab, welche Stationen die Protagonistin durchlaufen bzw. welche Bildungseinrichtungen sie wann wo besucht hatte. Hieraus ließen sich ihr Bildungsverlauf und ihre Sozialisationsorte rekonstruieren.

C) Frage zu Erfahrungen bei Vorstellungsgespräche:

Die Antwort auf diese Frage sollte Aufschluss darüber geben, ob und wie viele Anläufe die Protagonistin aktiv unternahm, um auf den Arbeitsmarkt zu gelangen.

- D) Frage zu erfahrenen Herausforderungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt:
Diese Frage diente der Klärung, welche Hürden und Probleme bei der Suche nach einem Ausbildungs- bzw. oder Arbeitsplatz die Protagonistin zu überwinden hatte.
- E) Frage nach der Bildung der Geschwister:
Diese Frage zielte auf den Bildungshintergrund der Herkunftsfamilie ab. Unter anderem gibt sie Auskunft über den Stellenwert von Bildung innerhalb der Familie der Protagonistin.
- F) Fragen ob es Empfehlungen für Bewerberinnen und Arbeitgeber_innen gibt und was sich ihrer Meinung nach in der Gesellschaft verändern müsste:
Dieser Abschnitt bildete den Abschluss des problemzentrierten Interviews. Er bot die Möglichkeit, weitere Fragen zu formulieren und Anregungen einzuholen und sollte zugleich der Befragten Wertschätzung gegenüber ihrer Strategien und Erfahrungen signalisieren, da sie in der Publikation als Rolemodel für andere junge Frauen in derselben Situation und Expertin für „ihre eigene Sache“ abgebildet wurde.

Der detaillierte Interviewleitfaden ist unter Anhang dieser Bachelorarbeit, sowie im Materialband beigelegt.

6.1.4 Vorbereitung und Durchführung der Interviews

Vorbereitung

Nach Erstellung des Leitfragebogens wurde mit der Protagonistin per Mail und Telefon ein Datum und Ort für das Interview vereinbart, dass schließlich auf ihren Wunsch hin an einem Wochenende stattfand (vgl. Lamnek 2005, 388).

Durchführung

Die Durchführung des problem- und personenzentrierten Interviews fand an einem Termin in einem persönlichen und vertraulichen Gespräch statt (vgl. Lamnek 2005, 392).

Zu Beginn des Interviews fand eine kurze Einleitung statt, in welcher die Verfasserin ihre Person und das Thema der Bachelorarbeit vorstellte. Zudem wurde ein Zeitrahmen festgelegt und das Ziel des Interviews dargestellt. Während dieser Einleitung wurde auch das Einverständnis der Interviewpartnerin für die digitale Aufzeichnung des Gespräches eingeholt, der sie zustimmte. Allerdings wurde die Einleitung nicht aufgezeichnet (vgl. Lamnek 2005, 358). Gemeinsam mit der Danksagung und dem Erwähnen der ihr zustehenden Rechte und dass sie die Freiheit besitzt, auf Fragen nicht antworten zu müssen, begann die Aufzeichnungen des Diktiergerätes (vgl. Lamnek 2005, 385). Durch diese Art von Aufzeichnung konnte sich die Interviewerin voll und ganz auf das Gespräch konzentrieren und die Befragte hatte mehr Spielraum hinsichtlich der Ausführung ihrer Antworten (vgl. Mayer 2004, 47). Die Gesprächsdauer des Interviews liegt bei circa 22.44 Minuten.

6.1.5 Vorgehensweise bei der Auswertung

Die Auswertung des Interviews fand in verschiedenen Phasen statt. Als Grundlage dafür wurde die transkribierte Aufzeichnung verwendet. Das problemzentrierte Interview dient dabei zur Informationsbeschaffung und zur Erfragung des persönlichen Bildungswegs und Erfahrungen der Interviewpartnerin. Diese Aspekte standen im Vordergrund, Stimmlage, Emotionalität, die Pausen oder sonstige sprachliche Elemente spielten eine unterordnete Rolle. Es wurde ein Transskript angefertigt, aus dem nicht jeder einzelnen Satz in die Auswertung einfluss, sondern nur die aus Sicht der Verfasserin relevanten Inhalte (vgl. Lamnek 2005, 390).

In einem nächsten Schritt erfolgte die Auswertung mit Hilfe der Software MaxQDA für die sozialwissenschaftliche Forschung. Dabei wurden sechs Kategorien, so genannte Codes (Sense of Coherence, eigene Kompetenz, soziale Kontakte, Langzeitperspektive, Opferrolle, Türöffnerfunktion, realistische Ziele, Religiosität/Spiritualität, Kontrollüberzeugung und Sonstiges) gebildet und

einzelne Passagen aus der Transkription diesen zugeordnet (vgl. Lamnek 2005, 405 - 406).

6.2 Verarbeitungen der Erkenntnisse

Zunächst einmal wird das Interview Zeile für Zeile wiedergeben und beschrieben, um es im Anschluss, vor dem Hintergrund der vorgestellten Theorien auszuwerten.

6.2.1 Auswertung des Interviewergebnisses

Lebensentwurf einer türkischen Bildungsaufsteigerin

"Es ist nie zu spät für einen Neubeginn" (Filiz W.)

Das Interview mit Filiz W. wurde in ihrer Wohnung geführt (vgl. Girtler 1984, S.151). Bei diesem problemzentrierten Personeninterview handelt es sich um eine Audio-Aufzeichnung, welche in transkribierter Form im Anhang nachzulesen ist (vgl. Lamnek 2005, 367).

Filiz W. ist in den 1970ern in Hamburg geboren, wo sie gegenwärtig auch lebt und ist Mutter von zwei volljährigen Töchtern. Die jüngere lebt gemeinsam mit ihr in Hamburg, die ältere Tochter aus einer anderen Ehe lebt mit deren Vater und Großmutter in Ankara in der Türkei.

Bezüglich der ersten Fragestellung (persönlicher und beruflicher Werdegang), welche auch die Frage nach der Grundschulzeit und Schulzeit an der weiterführenden Schule gehört, setzt Filiz W. bei ihrer eigenen Geburt in Deutschland an.

Sie kam in den Anfang 1970er Jahre in Hamburg als fünftes Kind und Tochter einer türkischen „Gastarbeiter“-Familie zur Welt.

Sie besuchte in Hamburg die Grundschule. In der 5. Klasse verließ sie Deutschland, da die Familie in die Türkei zurückging. Dort besuchte sie drei weitere Jahre die Schule, stellte aber fest, dass sie diese dort nicht schaffen würde und kam daher für den weiteren Schulbesuch wieder nach Hamburg, wo sie bei ihrem Bruder und dessen Familie einzog.

Filiz W. setzte ihre Schullaufbahn in der 8. Klasse Realschule fort, die sie bis zur 10. Klasse besuchte, dann jedoch ohne Mittlere Reife verließ. Danach entschied sie sich aus im Interview nicht näher definierten Gründen erneut

Deutschland zu verlassen und zu ihren Eltern in die Türkei zu ziehen. Dort heiratet mit 17 Jahren und aus freien Stücken einen Mann und holt in einer Fernschule das türkische Abitur nach (vgl. Interview, Filiz W., Z. 6 ff).

Nach den häufigen Ortswechseln in ihrer Kindheit blieb sie nun länger in der Türkei und arbeitete dort mehrere Jahre als Patient_innenberaterin an einer Klinik, was in etwa der Tätigkeit in einem Sozialdienst in Deutschland entspricht (vgl. Interview Filiz W., Z. 10 ff).

Nach dem Ende ihrer ersten und zweiten Ehe und im Alter von 33 Jahren entschied sie sich, nach Hamburg zurückzugehen, wo sie ihren "deutschen Mann" (vgl. Z. 10), einen Freund ihres Bruders, kennenlernte, den sie später ehelichte. Gemeinsam mit ihrer Tochter aus zweiter Ehe zog sie mit ihrem neuen Ehemann in eine gemeinsame Wohnung und nahm eine Erwerbstätigkeit auf. Da ihre Tätigkeit als Patientenberaterin in Deutschland nicht anerkannt wurde, war sie zur Sicherung ihres Lebensunterhalts gezwungen, diverse Aushilfstätigkeiten auszuüben. Filiz W. arbeitete zunächst bei der Post und wechselte später in eine Bäckerei.

Diese Aushilfstätigkeiten waren von kurzer Dauer und sie war wieder arbeitslos. Auch trennte sie sich von ihrem „deutschem Mann“, begann Kopftuch zu tragen und sich hiermit um Arbeitsplätze zu bewerben. Filiz W. beschreibt, wie sie mit einer völlig neuen Realität konfrontiert wurde:

" ... dann habe ich erst die Welt kennengelernt, wie das eigentlich so ist" (Interview Filiz W., Z. 10)

Sie las die Stellenanzeige einer Apotheke in Hamburg-Billstedt, in der eine Reinigungskraft gesucht wurde und bewarb sich dort. Filiz W. erhielt eine Zusage und begann dort zwei- bis dreimal die Woche zu arbeiten, was später auf fünf Tage die Woche erhöht wurde, da man mit ihrer Arbeit sehr zufrieden war.

Nachdem die Apotheke an einen afghanischen Apotheker überging, für den Filiz W. auch weiterhin arbeitete, kam sie mit der Ehefrau des Apothekers ins Gespräch. Filiz W. berichtete der angehenden Ärztin über ihren beruflichen Werdegang, dass die Tätigkeit als Patientenberaterin in Deutschland nicht anerkannt wird sie daher gezwungen war, verschiedene Hilfstätigkeiten auszuüben und letztendlich den Job als Putzkraft annahm. Sie sagte der Frau,

dass sie diese Tätigkeit nicht gerne ausübt, weil sie ein Vorbild für ihre Tochter sein möchte, für die sie sich später eine Ausbildung oder ein Studium wünscht.

Zeile 12: Es stellte sich heraus, dass der Apotheker eine Nachfolgerin für den kaufmännischen Bereich suchte, da eine langjährige Mitarbeiterin bald in Rente gehen würde und es war ihr bewusst, dass die Frau des Chefs dieses Angebot lanciert hatte, weil sie ihr zuvor von ihrem Wunsch nach einem Ausbildungsplatz berichtet hatte. Nach einer kurzen Bedenkzeit nahm Filiz W. voller Stolz das Angebot an, da sie zu dem Schluss gekommen war, dass auch der Chef selbst dahinter steht, weil er ihr dieses Angebot nicht machen würde, wenn er ihr Potential nicht sehen würde.

Filiz W. ist bewusst, dass die nach der Ausbildung auf sie zukommende Tätigkeit eine große Verantwortung beinhaltet, weil zu den Aufgaben kaufmännische Verantwortung und der Einkauf für die gesamte Apotheke gehört. Obwohl sie in ihrem Leben beruflich schon viele Tätigkeiten ausgeübt hatte, u. a. ihre eigene Chefin war, willigte sie in erster Linie in das Angebot ein, um ihrer Tochter ein Vorbild zu sein, auch wollte sie ein Rolemodel für andere muslimische Frauen sein. Filiz W. ist davon genervt, von Kund_innen in der Apotheke ständig für „die Putzfrau“ gehalten zu werden und wünschte sich mehr Anerkennung für kopftuchtragende Anwältinnen und Ärztinnen die es ja schließlich auch gibt.

Filiz W. begann die Ausbildung zur pharmazeutisch kaufmännischen Angestellte (PKA) sechs Monate später als ihre Mitschüler_innen. Es handelte sich hierbei um eine dreijährige Vollzeitausbildung, die bei guten Berufsschulleistungen auf 2,5 Jahre verkürzbar ist.

Zeile 18: Aufgrund ihres guten Notendurchschnitts schaffte Filiz W. ihre Ausbildung in 2,5 Jahren, wobei es ihr nicht leicht fiel, mit 40 Jahren nochmal zur Schule zu gehen und mit höchstens 20jährigen in einer Klasse zu sein. Auch mit den Anforderungen wie das Halten eine Power-Point-Präsentation oder der Einrichten einer Emailadresse war sie zu Beginn überfordert. Trotz allem hatte sie während der Berufsschulzeit viel Freude an der Ausbildung und fing nach der Prüfung in genannten der Apotheke in Vollzeit auf dem für sie vorgesehenen Arbeitsplatz an.

Zeile 20: Mittlerweile betreue sie auf ihrem Arbeitsplatz selbst Schulpraktikant_innen und gibt ihnen wichtige Tipps für die Arbeitswelt, in sich diese integrieren möchten..

Zeile 21: Im Interview wurde gefragt, ob Filiz W. hier in Deutschland Vorstellungsgespräche hatte und welche Erfahrungen sie dabei gemacht hat, bevor sie die Ausbildung in der Apotheke begann.

Zeile 22: Filiz W. berichtet, dass sie in der Zeit, als sie noch kein Kopftuch trug, sich in einem Hotel mit ihrem deutschen Nachnamen beworben hatte und daraufhin zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Vor Ort berichtete ihr die Personalleitung, dass sich nur Ausländer bewerben würden, sie mit ihnen nicht arbeiten will, ihnen jedoch auch nicht einfach so absagen könne. Daraufhin war Filiz W. sprachlos und empört und sagte der Frau, dass sie selbst Türkin ist und unter diesen Umständen dort auf keinen Fall arbeiten würde.

Zeile 26: Zur der Teilfrage, ob sie herausfordernde Situationen auf der Arbeit erlebt habe oder ihr Barrieren begegnet waren, berichtet Filiz W., dass sie während der Zeit als Briefsortiererin bei der Post viel erlebt habe. Die festangestellten Mitarbeiterinnen hätten vor allem in Teilzeit arbeitende muslimische Mitarbeiterinnen schlecht behandelt, sie blieb davon etwas verschont, da sie damals noch kein Kopftuch trug. Auch auf ihrer jetzigen Arbeitsstelle in der Apotheke hat sie erlebt, dass Vertreter_innen, mit denen sie zuvor am Telefon ein Gespräch geführt hatte, erstaunt und erschrocken waren, wenn sie Filiz W. das erste Mal persönlich trafen. Häufig wird sie auch heute noch von der Kundschaft für die Reinigungskraft der Apotheke gehalten. Ihre Kolleginnen hätten anfangs Schwierigkeiten mit ihr gehabt und sie sehr zögerlich in ihrer neuen Rolle als PKA akzeptiert, da sie zuvor in derselben Apotheke als Reinigungskraft und später eine Auszubildende tätig war. Filiz W. vermutet, dass das Kopftuch meistens mit ungebildet sein in Verbindung gebracht wird, und deswegen einige Menschen erstaunt sind, wenn sie in Deutsch mit ihnen kommuniziert (Z. 34).

Auf die Frage, ob sie die erste unter ihren Geschwister mit einer Ausbildung ist antwortet Filiz W. dass ihr älterer Bruder Polizist, der jüngere Taxiunternehmer und die Schwester Hausfrau ist (Z. 38).

Die Frage, wer ihr auf ihrem Bildungsweg geholfen hat, nennt sie voller Dankbarkeit die Frau ihres afghanischen Chefs, sie sei ihre Türöffnerin gewesen. Des Weiteren führte sie den deutschen Staat an, dem sie dankbar ist, weil wenn dieser sie nicht mit SGB II - Leistungen unterstützt hätte, wäre es ihr nicht möglich gewesen, eine Ausbildung zu machen (Z. 40). Unterstützung erfuhr sie auch von ihren engsten Freundinnen, die sie bei technischen Angelegenheiten tatkräftig unterstützen. Dies sei bei vielen koptuchtragenden Mitschülerinnen anders gewesen, ihnen hätten deren Chefinnen die Ausbildung sehr erschwert (vgl. Z. 40).

Zeile 42: Auf die Frage, ob sie unterstützende öffentliche Einrichtungen besucht hätte, gibt Filiz W. nur an, dass sie während ihrer Ausbildung vom Jobcenter finanziell unterstützt wurde. Sie bekam Hilfen zum Lebensunterhalt, da es sich in ihrem Fall um eine Erstausbildung handelte.

Zeile 46: Als Betroffene rät Filiz W. anderen Bewerberinnen in der gleichen oder ähnlichen Situation, mehr Geduld aufzubringen und keinesfalls zu resignieren. Sie empfiehlt ihnen, ein mehrwöchiges Praktikum zu machen um den potentiellen Arbeitgeber_innen ihre Kompetenzen zu beweisen zu können, oder sich auch notfalls ehrenamtlich zu engagieren. Vor allem sollten Bewerberinnen aktiv sein und sich klare Ziele vornehmen.

Filiz W. resümiert, dass potentielle Arbeitgeber_innen muslimischen Bewerberinnen die Chance einräumen sollten, sich und ihr Können beweisen zu dürfen. Weiter betont sie, welche Vorzüge und Arbeitsmoral diese besitzen (Z. 50 ff.).

„ Also sie können davon sicher sein, dass sie in guten Händen sind, dass sie eine zuverlässige Mitarbeiterin haben.... ob Muslim oder Nichtmuslim, aber bei Muslimen ist es ja so, dann hat man schon mehr Erwartungen, dass man weiß es wird nicht gelogen und geklaut, es wird nicht Zeit genommen. Die Pausen gut eingehalten werden, wenn eine Minute zu spät anfängt, der hat eine Minute vom Chef geklaut. Das ist ja bei uns so, da passt man mehr auf....Also das heißt nicht, dass unser Gehirn mit dem Tuch abgewickelt ist und das da nichts ist. (Z. 50 ff.)“

Zu der abschließenden Frage, was sich gesellschaftlich verändern müsste, zählt Filiz W. eine Reihe von Bedingungen auf. Sie wünscht sich, dass immer mehr kopftuchtragende Frauen in der Arbeitswelt gesehen werden. Durch die Durchmischungen und Begegnungen erhofft sie sich Annäherung, welche zum Austausch führen und vieles einfacher besser geklärt werden könnte. Zwar höre und lese sie viel über die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau, spürte jedoch im Alltag kaum etwas davon. Sie empfindet es als Widerspruch, sich in einem als sich selbst als demokratisch bezeichnenden Land wie Deutschland, ständig diskriminiert zu werden (vgl. Z. 52ff.).

6.2.2 Die Interviewaussagen von Filiz W. vor dem Hintergrund der vorgestellten Theorien

Filiz W. hat im Laufe ihres Lebens mit vielen belastenden Lebensumständen zu kämpfen, woraus sie jedoch im Laufe der Persönlichkeitsentwicklung etwas für ihr eigenes Selbst gewinnen konnte. Ihre Lebensgeschichte trägt den Resilienzgedanken, den Willen zur Veränderung, aber auch den Glauben an sich selbst in sich.

Die Biographie von Filiz W. weist sowohl Risiko- als auch Schutzfaktoren, sowie Ansätze der Resilienz und Indikatoren des Kohärenzgefühls auf. Deutlich wird dies an belastenden Situationen, die sie als alleinerziehende Mutter zu bewältigen hat.

Im Folgenden werden die Aussagen von Filiz W. in Beziehung zu den oben ausgeführten Theorien des Resilienzkonzeptes, des Salutogenesemodells und weiterer Forschungsergebnisse gesetzt.

Gemäß der Aussage von Mevlana Dschelaluddin Rumi, einem islamischen Sufimeisters lässt sich zu den Lebensumständen der Protagonistin folgendes Gedicht zutreffend formulieren:

"Du wurdest mit großem Potential und einzigartigen Fähigkeiten geboren.

Du wurdest mit Idealen und Träumen geboren.

Du wurdest nicht erschaffen, um zu kriechen, also lass das. Du wurdest geboren mit Flügeln.

Lerne sie zu nutzen und flieg"

Islamischer Sufimeister Mevlana Dschelaluddin Rumi

Kategorie: Realistische Ziele entwickeln und verlassen der Opferrolle

Der Resilienzforschung zufolge haben resiliente Menschen die Fähigkeit, realistische Ziele zu entwickeln und die Opferrolle zu verlassen (vgl. Wustmann 2015, 115), dies wird bei Filiz W. z. B. in ihrem Bemühen deutlich, einen adäquaten Schulabschluss zu erlangen, war ihr auf erschwerte und umständliche Weise auch gelungen. Helmke und Weinert führen Kausalfaktoren auf, die zum Scheitern wie auch zum Erfolg in der Schule führen. Der Erfolg bzw. Misserfolg lässt sich nicht nur mit einer Ursache erklären, sondern dazu zählen unter anderem die jeweilige Schulklasse, die Lehrperson, die Familie sowie die Eigenheiten des Bildungssystems. Solche Gegebenheiten können bei negativen Gegebenheiten letztlich eine "Einbahnstraße in die berufliche Chancenlosigkeit" bedeuten (Beck 1986, 245)

Realistische Ziele

Ankerbeispiel:

*"Ich habe den Gymnasiumabschluss, also das Abitur habe ich dann nachträglich.....
Abendschule... ja das habe ich dann besucht, so zwei Jahre lang" (Z. 6)*

Ankerbeispiel:

*"Man muss echt Geduld haben und kämpfen und irgendwann kriegt man das auch.
Aber was man machen könnte, man kann ja zum Beispiel beim Arbeitgeber sagen:"
Lassen Sie mich mal zwei Wochen Praktikum machen". (Z. 46)*

Opferrolle verlassen

Ankerbeispiel:

*"..ich sagte ich bin aber selbst eine Türkin und sie war knallrot.... Ja, dass Gespräch
ist beendet, ich kann hier so nicht arbeiten". (Z. 22)*

Ankerbeispiel:

"Man muss Geduld haben, nicht einfach aufgeben. Das auf jeden Fall. Nicht gekränkt rumlaufen und sich dann sagen. Ja ich finde ja gar nichts..... und kämpfen und irgendwann kriegt man das auch. (Z.46)

Kategorie: Soziale Kontakte aufbauen

Die Biographie von Filiz W. weist große Brüche auf, u .a. durch den ständigen Ortswechsel in Kindheit und Jugend und ist es beachtlich, dass sie es trotzdem geschafft hat, langfristig soziale Kontakte aufrecht zu erhalten. Dies wird daran deutlich, da sie zu ihrem Bruder und seiner Familie nach mehreren Jahren nach Deutschland zurückkehrte. Es lässt vermuten, dass sie ein enges Beziehungsverhältnis zu ihnen pflegte.

Auch hat sie sich in Deutschland ein enges Netz von Freundinnen aufgebaut, mit denen sie sich regelmäßig trifft und in den Urlaub fährt, aber auch Probleme bespricht und von ihnen Unterstützung erhält.

Es fällt ihr nicht schwer, sich mit fremden Menschen zu unterhalten, es gelingt ihr bereits nach kurzer Zeit, zu Menschen eine tragfähige Beziehung aufzubauen.

Ankerbeispiel:

"Dann habe ich, bin ich da drei Jahre lang zur Schule gegangen, ich habe gemerkt, ich schaffe es so in der Türkei nicht und dann bin ich wieder zurück zu meinem Bruder". (Z. 10)

Ankerbeispiel

.. „Irgendwann kam ich mit seiner Frau zu einem Gespräch, was ich alles früher so gemacht habe und da hatte ich ihr so ein bisschen mein Herz ausgeschüttet und habe gesagt:" Ja, in der Türkei war ich eigentlich Patientenberaterin..... nur weil ich ein Kopftuch trage, muss ich putzen". (Z. 10)

Kategorie: Personale Resilienzfaktoren

Unter diese Kategorie fallen unter anderem der Glaube an die eigenen Kompetenzen und das Einnehmen einer Langzeitperspektive. Die Aussagen von Filiz W., die in den folgenden Ankerbeispielen erwähnt werden, stimmen mit den Anzeichen von resilienten Eigenschaften überein. Widerstandsfähige glauben in der Regel daran, dass Probleme von einer bestimmten Dauer sind und haben die Überzeugung, dass sie über Fähigkeiten verfügen um diese bewältigen zu können (vgl. Fröhlich-Gildhoff und Rönna-Böse, 40 ff).

Der Glaube an die eigene Kompetenz

Ankerbeispiel

"...weil wie gesagt, ich habe in meinem Leben erreicht, was ich erreichen konnte. Ich war selbstständig, ich war selbst Chefin..." (Z. 12)

Ankerbeispiel

"Zwar habe ich sechs Monate später angefangen als die Anderen, ich musste ja drei Jahre aber wenn ich gute Zeugnis habe, konnte ich es auf zweieinhalb Jahre verkürzen".(Z. 12)

Langzeitperspektive

Ankerbeispiel

"Ich bedanke mich für eure Mühe [gemeint sind die der Unterstützer_innen]. Ich hoffe das bringt was, wenn da auch irgendwie... Beitrag geleistet habe. Da freue ich mich". (Z. 54)

Ankerbeispiel

"Dafür mache ich ja jetzt auch, zahle gute Steuer. Ich habe ja auch mit dieser Putzgeschichte auch nur angefangen, damit ich nicht nur von Hartz IV lebe. (Z. 40)

Kategorie Religiosität / Spiritualität

In einer Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration beschäftigt sich Granato mit den zentralen Fragen, welche Zugangschancen bereits hier lebende (junge) Frauen mit Migrationshintergrund zu beruflicher Qualifizierung haben. Ihre Zugangsmöglichkeiten zu qualifizierter Berufsarbeit bzw. zu Erwerbsarbeit ist laut ihrer Analyse geprägt von einem "doppelten Lebensentwurf": die gleichzeitige Orientierung an Beruf und Familie (vgl. Granato 2004, 4 ff.). Weiter führt sie aus, dass späteingereiste junge Frauen, die nach der Beendigung der allgemeinbildenden Schule im Herkunftsland nach Deutschland ziehen und somit nicht mehr der Schulpflicht unterliegen nicht die Möglichkeit haben unmittelbar nach dem Schulabschluss lückenlos mit einer Berufsausbildung anzuschließen. Genau aus diesen Gründen fiel es Filiz W. sehr schwer nach ihrer Ankunft in Hamburg, sich dauerhaft in die Arbeitswelt zu integrieren. Nach mehreren Bewerbungsversuchen scheiterte es unter anderem wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit und ihrer Kopfbedeckung (vgl. Interview Filiz, Z. 26 ff.).

Ankerbeispiel:

"Ehm ja und danach, als ich mich entschlossen hatte ein Kopftuch zu tragen, dann habe ich die Welt kennengelernt" (Z. 10)

Ankerbeispiel:

.. "Dabei ist das Kopftuch unser Glaube unsere Religion. Also es gibt viele Deutsche die auch Kopftuch tragen oder manchmal sagen die ja auch:" Geht in euer Land zurück"(Z. 32)

Kategorie Sense of Coherence

Wie bereits weiter oben beschrieben, erleben Menschen mit einem hohen Sense of Coherence (SOC), ihre sie umgebende Welt als verstehbar, handhabbar und sinnvoll. Das Verhalten von Filiz W. stimmt mit den Anzeichen eines hohen Kohärenzgefühls überein. Die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen um den Anforderungen gerecht zu werden, sind vorhanden und werden von ihr genutzt. Neben der hohen Berufs- und Bildungsaspiration nimmt es Filiz W. geduldig hin, trotz ihrer Kompetenzen und Fertigkeiten als

Reinigungskraft zu arbeiten. Gleichzeitig bemühte sie sich sehr um den Bildungsweg ihrer Tochter und gab ihr immer wieder die Empfehlung, sich für einen höherwertigen Beruf zu entscheiden.

Es ist Filiz W. auch bewusst, dass sie durch eigene Erwerbsarbeit die Chance zur Selbstverwirklichung erhalten hat und gleichzeitig ein Vorbild für ihre Tochter sein kann. Die Ausbildung zur PKA sah Filiz W. als Neuanfang in ihrer Lebensplanung.

Komponente Verstehbarkeit

Ankerbeispiel:

"... weil ich ein Kopftuch habe muss ich putzen. Das ist mir eigentlich nicht recht,, weil ich möchte für meiner Tochter ein Vorbild sein. Ich sage ihr:" Du musst Ausbildung machen, du musst Studium machen." (Z. 10)

Ankerbeispiel:

Dann habe ich gedacht, der hat was gesehen in mir..., das Ganze wirtschaftliche in meinen Händen. Das ist schon eine große Nummer... und das habe ich echt nur für meine Tochter gemacht... (Z. 12)

Komponente Handhabbarkeit

Ankerbeispiel:

"Je mehr man die Leute sieht, desto besser wird es auch in der Gesellschaft, denn wir können uns ja nicht immer zu Hause unterm Dach hier halten". (Z. 52)

Kategorie Türöffnerfunktion

Entsprechend der Resilienzforschung, lässt sich anhand von Filiz W. Beispiel zeigen, dass widerstandsfähige Personen etwas an sich haben, was bei bestimmten Bezugsperson Unterstützungswillen hervorruft. Gemeint ist hier, dass der Schlüssel zur Stärke Bindung ist. Lösel fasst es sehr zutreffend zusammen, und betont, dass der allergrößte Schutz im Leben Bindung ist (vgl. Lösel und Bender 2007, 57).

Die Bindungs- und Vertrauensperson müssen nicht zwingend die Eltern oder ein Elternteil sein. Eine Tante, Lehrer_in, Nachbar_in können ebenfalls diese Rolle übernehmen. Wichtig ist dabei, Kindern auf Augenhöhe zu begegnen, ihnen Geborgenheit geben, ihre Fortschritte anerkennen, ihre Fähigkeiten fördern und sie unabhängig von Leistung zu lieben.

Es fällt Filiz W. nicht schwer, sich anderen Menschen anzuvertrauen, um Hilfe zu holen, was darauf deuten lässt, dass sie im Laufe ihrer Kindheit mindestens eine Bezugsperson gehabt haben muss, wo ihr dies positiv möglich war. Durch ihre Energie und ihr offenes Wesen schafft sie es, Personen in ihrem Umfeld für sich zu gewinnen. Es gelingt ihr, die eigenen Gefühle zum Ausdruck zu bringen und sorgt für dabei für eine angenehme Interaktion (vgl. Welter-Enderlin und Hildenbrand 2006, 62).

Ankerbeispiel:

"...der Anfang hat ja die Frau meines Chefs. Sie hat dafür gesorgt eigentlich, hat so ein bisschen in den Ohr geflüstert". (Z. 40)

Ankerbeispiel:

"Und dann, ja, ehm der Staat muss ich auch sagen. Denn wenn der mich nicht mit Hartz IV unterstützen würde, könnte ich meine Ausbildung ja gar nicht zu Ende bringen". (Z. 40)

7. Zusammenfassung und Ausblick

Dieser Arbeit liegt die Fragestellung zugrunde, wie den Protagonistinnen aus der von der Bildungs- und Beratungskarawane e. V. im Rahmen des IQ-Netzwerkes veröffentlichten Broschüre „Erfolgreiche Frauen! Gelungene Integration von Frauen mit Kopftuch“ die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt, was am Beispiel der Protagonistin Filiz W. , türkischstämmige Protagonistin der zweiten Einwanderergeneration genauer beleuchtet wird. Es wird dargelegt, unter welchen Lebensumständen und Belastungen ihr dies gelingt, auf welche Hürden sie dabei trifft und wie sie mit diesbezüglichen Herausforderungen umgeht sich zu einer funktionierenden, stabilen und „gesunden“ Persönlichkeit entwickelt.

Hierbei spielen Fragen eine Rolle, die im öffentlichen Diskurs über kopftuchtragende muslimische Frauen nahezu nicht bearbeitet werden. Es wird darauf eingegangen, was für Gefühle die Zuschreibungen bei Filiz W. auslösen und wie sie ihr Selbstbild als tükeistämmige, kopftuchtragende Bewerberin bzw. Fachkraft konstruiert und sich von der Mehrheitsgesellschaft und dem Einzelnen verstanden wissen möchte.

Es wird darauf Wert gelegt, nicht über die Protagonistin, sondern mit ihr zu sprechen. Ausgehend von einem offenen Interviewleitfaden entscheidet Filiz W. selbst, welche für sie wichtigen Themenbereiche sie ansprechen möchte. So entsteht ein Bild der Lebens-, Ausbildungs- und Arbeitswelt einer ehrgeizigen muslimischen Migrantin, das in der vorliegenden Bachelorarbeit ausführlich dargestellt wird.

Nach der Einleitung wird im zweiten Teil der Arbeit die Herausgeberin der Broschüre „Erfolgreiche Frauen! Gelungene Integration von Frauen mit Kopftuch“, die Bildungs- und Beratungskarawane e. V. und ihr Arbeitsmarktprojekt genauer vorgestellt, um den Hintergrund, vor dem diese Broschüre entstand, zu verdeutlichen.

Im dritten Kapitel der vorliegenden Arbeit wird verdeutlicht, dass in Teilen der Öffentlichkeit explizite negative Ansichten und Vorurteile über Muslime

existieren, und wie sich diese stigmatisierend und diskriminierend auf die Betroffenen auswirken können. Damit einhergehend werden häufig sowohl kulturelle als auch religiöse Differenzen und ethnische Besonderheiten ins Zentrum der Betrachtung gerückt. Dies wird insbesondere von der medialen Darstellungen dieser Zielgruppe(n) beeinflusst. Auch auf politischer Ebene findet ein umstrittener Umgang mit dem Thema Integration von Kopftuchtragenden Musliminnen statt. Durch die Säkularisierung der Gesellschaft wird Religion viel mehr als Privatsache verstanden, welche in der Arbeitswelt keinen Platz findet, sondern eher für Verunsicherung, Irritation und eine ablehnende Haltung sorgt. Der Umgang mit dieser Thematik führt dazu, dass religiöse Bedürfnisse von Muslim_innen im Arbeitskontext kaum Beachtung finden, obwohl kulturelle und religiöse Vielfalt auch als Chance und Vorteil verstanden werden könnte, die einen Mehrwert für private und öffentliche Unternehmen und deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bilden könnte.

Die Deutsche Gesellschaft wird älter, die Geburtenrate sinkt und damit schrumpft das Potential verfügbarer Arbeitskräfte. Angesichts des demographischen Wandels und des damit einhergehenden Schwundes potentieller Arbeitskräfte werden neue Sichtweisen auf Verschiedenheit und Vielfalt, sowie Perspektiven mit dem Umgang damit benötigt, um auf diese neuen gesellschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen angemessen reagieren zu können. Aufgrund des sich bereits jetzt abzeichnenden Fachkräftemangels rücken bestimmte Personengruppen ins Blickfeld, zu denen auch muslimische Bewerberinnen zählen, welche dem deutschen Arbeitsmarkt und in vielen Branchen heute noch unterrepräsentiert sind. Die persönliche Sichtweise und Haltung der Fachkräfte selbst, aber auch die der potentiellen Arbeitgeber_innen spielen hierbei eine wichtige Rolle.

Aufgrund der wachsenden Anforderungen am Arbeitsmarkt und der Globalisierung sind die Möglichkeiten des Zugangs zu qualifizierter Berufsarbeit ohne persönliche berufliche Qualifizierung stark eingeschränkt, daher müssen die Zugangsmöglichkeiten für Frauen mit Migrationshintergrund zu beruflicher Qualifizierung deutlich erhöht werden. Hierzu bedarf es zusätzlich verschiedenste, gruppenspezifische Förderprogramme und Maßnahmen, da hinsichtlich Weiterbildungsbeteiligung, Schulabschlüssen und beruflicher Stellung deutliche Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Migrant_innengruppen bestehen.

Ferner werden im dritten Teil der Arbeit Definitionen der Begriffe Migrant_innengeneration, Gastarbeiter_innen – Gurbet, Migration und Arbeitsmigration genauer dargelegt.

Bei der Verknüpfung der Theorie zur Entstehung und Entwicklung von Resilienz mit der Bildungsbiographie von Filiz W., welches im vierten und fünften Kapitel analysiert wird, bildet sich ein deutlich sichtbares Erklärungsmodell. Es lässt sich feststellen, dass die Protagonistin eine hohe Widerstandskraft gegenüber belastenden Lebensereignissen besitzt, was während der Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben und ihrer alltäglichen und temporären Belastungen deutlich wird. Dabei kennzeichnete sie, geleitet von ihrer ethischen Überzeugung und dem Moralverständnis, insbesondere die Verbundenheit zu ihrem muslimischen Glauben, welches sie im Interview immer wieder betont. Filiz W. hat für sich einen Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Spiritualität hergestellt. So wie Antonovsky auch versteht sie Resilienz als identitätssicherndes Kohärenzgefühl, das, welches auf dem Gefühl von Vertrauen basiert, worauf nicht nur Kinder sondern auch Erwachsene angewiesen sind.

Aus Filiz W. Aussagen im Interview geht nicht deutlich hervor, ob diese im Laufe ihrer Kindheit zu mindestens einem Elternteil eine enge Bindung aufbauen konnte, da dies einen hohen Schutzfaktor darstellt. Ihr Familienleben in der Kindheit unterliegt einem stetigen Wandel, der von mehrmaligem Orts- und Kulturwechsel geprägt ist. Erschwerend für den Bindungsaufbau kommt hinzu, dass beide Elternteile in dieser Zeit aufgrund der ökonomischen Notwendigkeit berufstätig sind, und es ist denkbar, dass der Bindungsaufbau aufgrund der eingeschränkten zeitlichen Ressourcen erschwert war. Dies übt in Abhängigkeit von der Stabilität und der Zuverlässigkeit der Eltern (psychisch, physisch und ökonomisch) Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung von Filiz W. aus. Um hier eine bessere Bindung herstellen zu können, die als Schutzfaktor gewertet werden kann, ist zusätzliche Hilfe von außen notwendig.

Wie in Kapitel fünf ausführlich dargestellt, existieren bei kindlichen Schutzfaktoren drei Ebenen: kindbezogene Faktoren (Eigenschaften), umweltbezogene Faktoren (Merkmale des sozialen Umfeldes) und Resilienzfaktoren (Fähigkeiten, die das Kind in der Interaktion mit seiner

Umwelt erwirbt). Einige Schutzfaktoren können beeinflusst und verändert werden (z. B. Selbstwirksamkeitserfahrungen), und andere hingegen sind unveränderbar, wie etwa die Geburtenreihenfolge.

Aufgrund vieler Resilienzfaktoren gelingt es Filiz W. trotz widriger Umstände, noch im mittleren Erwachsenenalter, sich beruflich weiterzuentwickeln, zumindest einen Teil ihrer intellektuellen und sonstiger Ressourcen in beruflichen Erfolg umzumünzen und sich wirtschaftliche Unabhängigkeit vom Sozialsystem zu erarbeiten. Hierbei helfen ihr gute Selbststeuerung, kreative Problemlösefähigkeiten, adäquater Umgang mit Stress, eine optimistische und zuversichtliche Lebenseinstellung, körperliche Gesundheitsressourcen und Planungskompetenz.

Filiz W sagt „ Es ist nie zu spät für einen Neuanfang“, was sie in Bezug auf ihren beruflichen Werdegang eindrucksvoll vorlebt. Sie kann aufgrund ihres Durchhaltevermögens, aber auch ihres Mutes, jeden Tag erneut Vorurteilen und widrigen Umständen sowohl für die Mehrheitsgesellschaft als auch für andere Frauen in ähnlicher Lebenslage als ein Vorbild gesehen werden.

Im Nachgang des Interviews erhielt die Autorin die Information, dass die jüngere Tochter von Filiz W. zurzeit Abitur macht und sich für den Beruf der Polizistin entschieden hat. Nach einer Einladung zum Vorstellungsgespräch bei der Akademie der Polizei in Hamburg bereitet sie sich derzeit auf den Einstellungstest vor. Daraus lässt sich schließen, dass Filiz W. einen positiven Einfluss auf die Berufswahl ihrer Tochter hat, so dass diese sich zutraut, in einem harten und gefährlichen, immer noch von Männern dominierten Berufsfeld einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Platz zu erobern.

Es bleibt abzuwarten, wie sich der berufliche und persönliche Werdegang von Filiz W. weiterhin entwickeln wird.

Quellenverzeichnis

Agel, Carina (2013): (Ehren-) Mord in Deutschland. Eine empirische Untersuchung zu Phänomenologie und Ursachen von „Ehrenmorden“ sowie deren Erledigung durch die Justiz. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Antonovsky Aaron, Franke, Alexa et al. (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: dgvt-Verlag.

Antonovsky, Aaron (1979): Health, Stress and Coping. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Bach, Martina (Hrsg.) (2012): Pschyrembel Klinisches Wörterbuch. Berlin: De Gruiter.

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bengel, Jürgen und Lyssenko; Lisa (2012): Resilienz und psychologische Schutzfaktoren von Gesundheit im Erwachsenenalter. Köln: BZgA Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.

Bengel, Jürgen, Meinders-Lücking, Frauke und Rottmann, Nina (2009): Schutzfaktoren bei Kindern und Jugendlichen. Stand der Forschung zu psychosozialen Schutzfaktoren für Gesundheit. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.

Berlinhoff, Marcel (2018): Geschichte der Migration in Deutschland. Online unter <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/252241/deutsche-migrationsgeschichte?p=0> (Zugriff: 13.04.2019).

Berndt, Christina (2013): Resilienz. Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft. Was uns stark macht gegen Stress, Depressionen und Burn-out. 9. Auflage. München: Deutscher Taschenbuchverlag GmbH und Co. KG.

Beutel, M. (1989): „Was schützt Gesundheit? Zum Forschungsstand und der Bedeutung von personalen Ressourcen in der Bewältigung von Alltagsbelastungen und Lebensereignissen.“ In: Strauß, Bernhard et al. Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie. 39. Stuttgart: Thieme. 452 – 462.

Büchel, Felix und Pannenberg, Markus (2003): „Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland: Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag“. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung - Journal for Labour Market Research. Band 37. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 73 – 126.

Bundesrat, Der (2014): 0.810.1 .Verfassung der Weltgesundheitsorganisation. Unterzeichnet in New York am 22. Juli 1946. Ratifikationsurkunde von der Schweiz hinterlegt am 29. März 1947. Von der Bundesversammlung genehmigt am 19. Dezember 1946. Für die Schweiz in Kraft getreten am 7. April 1948. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460131/index.html> (Zugriff: 24.01.2019).

Butollo, Willi und Gavranidou, Maria (1999): „Intervention nach traumatischen Ereignissen“. In: Oerter, Rolf, von Hagen, Cornelia, Röper, Gisela und Noam, Gil.(Hrsg.): Klinische Entwicklungspsychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim: Beltz. 459 - 477.

Castro Valera, Maria und Dhawa, Nikita (2007): „Migration und die Politik der Repräsentation“. In: Broden, Anne und Mecheril, Paul (Hrsg.). Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft,. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW. 29 - 46.

Die Bibel nach Martin Luthers Übersetzung (2017): Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft.

Dornes, Martin (2009): Der kompetente Säugling. Die präverbale Entwicklung des Menschen. 12. Auflage. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuchverlag.

Fingerle, Michael (2000): „Vulnerabilität“. In: Borchert, Johann (Hrsg.): Handbuch der Sonderpädagogischen Psychologie. Göttingen: Hogrefe. 287 - 293.

Frisch, Max (1965): „Vorwort“. In: Seiler, Alexander. Siamo italiani – Die Italiener. Gespräche mit italienischen Arbeitern in der Schweiz. Zürich: EVZ.

Fröhlich - Gildhoff, Klaus und Rönna- Böse, Maike (2009): Resilienz. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Fröhlich - Gildhoff, Klaus und Rönna- Böse, Maike (2014): Resilienz. 3., aktualisierte Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Gabriel, Thomas (2005): „Resilienz – Kritik und Perspektiven“. In: Zeitschrift für Pädagogik. 51 (2). Weinheim: Beltz. 207 - 217.

Girtler, Roland (1984): Methoden der qualitativen Sozialforschung. Anleitung zur Feldarbeit. Wien, Köln, Graz: Böhlau.

Gläser, Jochen und Laudel, Grit (2006): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 36 - 41.

Gölbol, Yeliz (2007): Lebenswelten türkischer Migrantinnen der dritten Generation. Eine qualitative Studie am Beispiel von Bildungsaufsteigerinnen. Herbolzheim: Centaurus Verlag.

Granato, Mona (2004): Feminisierung der Migration - Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Grawe, Klaus, Donati, Ruth und Bernauer, Friederike (2001): Psychotherapie im Wandel. Von der Konfession zur Profession. 5. Auflage. Göttingen: Hogrefe.

Grossmann, Karin und Grossmann, Klaus E. (2006): Bindungen. Das Gefüge psychischer Sicherheit. 3. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta.

Haase, Marianne und Jugl, Jan C. (2007): Arbeitsmigration. Online unter <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/ALT/56542/arbeitsmigration?p=0> (Zugriff: 13.04.2019).

Havighurst, Robert J. (1948): Developmental tasks and education. New York: David McKay.

Helmke, Andreas und Weinert, Franz E. (1997): Bedingungsfaktoren schulischer Leistungen. In: Weinert, Franz E. (Hrsg.): Psychologie des Unterrichts und der Schule. Enzyklopädie der Psychologie. 3. Göttingen: Hogrefe. 71 - 176.

Hofmann, Wilfried Murad (1999): Der Koran. Übersetzt von May Henning. Bearbeitet von Wilfried Hofmann. München: Hugendubel.

Holtmann, Martin und Schmidt, Martin H. (2004): „Resilienz im Kindes- und Jugendalter“. In: Petermann, Ulrike et al. Kindheit und Entwicklung. Zeitschrift für klinische Kinderpsychologie. 13. Jahrgang. H.4. Göttingen: Hogrefe. 195 – 200.

Huneke, Dorte (2011): Von der Fremde zur Heimat. 50 Jahre deutsch-türkisches Anwerbeabkommen. In Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): 1961. Anwerbeabkommen mit der Türkei. Online unter <http://www.bpb.de/geschichte/deutschesgeschichte/anwerbeabkommen/43161/von-der-fremde-zur-heimat?p=1> (Zugriff: 13.04.2019).

Köhle, Karl, Obliers, Rainer und Faber, Jochen (1994): “Das Salutogenese-Konzept in Theorie und Praxis“. In: Lamprecht, Friedhelm und Johnen, R. (Hrsg.) (1994): Salutogenese. Ein neues Konzept in der Psychosomatik? Frankfurt am Main/ Cambridge. Cambridge University Press. 63- 84.

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. 4., vollständig überarbeitete Ausgabe. Weinheim: Beltz.

Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. 5. Ausgabe. Weinheim: Beltz.

Lamprecht, Friedhelm und Johnen, R. (Hrsg.) (1994): Salutogenese. Ein neues Konzept in der Psychosomatik? Frankfurt am Main/ Cambridge: Cambridge University Press.

Laucht, Manfred, Esser, Günther und Schmidt, Martin H. (2000): „Längsschnittforschung zur Entwicklungsepidemiologie psychischer Störungen. Zielsetzung, Konzeption und zentrale Befunde der Mannheimer Risikokinderstudie. In: Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie. 29 (4). Göttingen: Hogrefe-Verlag. 246 – 262.

Lee, Everett S. (1972): „Eine Theorie der Wanderung“. In: Széll, György (Hrsg.). Regionale Mobilität. Elf Aufsätze. München: Nymphenburger Verlagshandlung. 115 - 129.

Leipold, Bernhard (2015): Resilienz im Erwachsenenalter. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Lösel, Friedrich (1991): „Meta-Analysis and social Prevention: Evaluation and a study of the Family Hypothesis in developmental Psychopathology“. In: Albrecht, Günter und Otto, Hans-Uwe (Hrsg.). Social Prevention and the social Science. Berlin: De Gruyter. 305-332.

Lösel, Friedrich und Bender, Doris (1994): „Lebenstüchtig trotz schwieriger Kindheit: Psychische Widerstandskraft im Kindes- und Jugendalter“. In: Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen (Hrsg.). Psychoscope. Magazin für Psychologie. 15 (7). Bern: FSP Schweiz. 14 - 17.

Lösel, Friedrich und Bender, Doris. (1999): Von generellen Schutzfaktoren zu differentiellen protektiven Prozessen: Ergebnisse und Probleme der Resilienzforschung In: Opp, Günter und Fingerle Michael (Hrsg.). Was Kinder stärkt. Erziehung zwischen Risiko und Resilienz. München: Ernst-Reinhardt-Verlag. 37 - 58.

Masten, Ann S. (2001): "Ordinary Magic. Resilience Process in Development". In: American Psychological Association (Hrsg.). American Psychologist. 56 (3). Washington DC. 227 - 238.

Masten, Ann S. und Coatsworth, J. Douglas (1998): The Development of Competence in favorable and unfavorable Environments. Lessons from Research on successful Children. ". In: American Psychological Association (Hrsg.). American Psychologist. 53 (2). Washington DC. 205 - 220.

Mayer, Horst (2004): Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung. München/Wien: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.

Meyer, Cordula, Neumann, Conny und Schmidt, Caroline et al. (2004): „Allahs rechtlose Töchter“. In: Augstein, Rudolf (Hrsg.). Der Spiegel. 47. Hamburg: Spiegel-Verlag. 60 ff.

Nuber, Ursula (2005): „Resilienz. Immun gegen das Schicksal?“ In Siegle, Dorothea (Hrsg.): Psychologie Heute. 9/2005. Weinheim: Beltz. 20 - 24.

Opp, Günter und Fingerle, Michael (Hrsg.) (2008): Was Kinder stärkt. Erziehung zwischen Risiko und Resilienz. 3. Auflage. München: Ernst-Reinhardt-Verlag.

Petermann, Franz (2003): „Prävention von Verhaltensstörungen. Eine Einführung in den Themenschwerpunkt“. In: Petermann, Ulrike et al. Kindheit und Entwicklung. Zeitschrift für klinische Kinderpsychologie. 12 (2). Göttingen: Hogrefe. 65 - 70.

Petermann, Franz, Niebank, Kai und Scheithauer, Herbert (Hrsg.) (2000): Risiken in der frühkindlichen Entwicklung. Entwicklungspsychopathologie der ersten Lebensjahre. Göttingen: Hogrefe.

Rutter, Michael (1990): „Psychosocial Resilience and protective Mechanism“. In: Rolf, Jon et al. (Hrsg.). Risk and protective Factors in the Development of Psychopathology. Cambridge: Cambridge University Press. 181 - 214.

Rutter, Michael (2000): „Resilience reconsidered. Conceptual Considerations, empirical Findings and policy Implications. In: Shonkoff, Jack P. (Hrsg.). Handbook of early Childhood Intervention. Cambridge: Cambridge University Press. 651 - 682.

Scheithauer, Herbert und Petermann, Franz (1999): „Zur Wirkungsweise von Risiko- und Schutzfaktoren in der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen“. In: Kindheit und Entwicklung. Zeitschrift für klinische Kinderpsychologie. 1999 (8). Göttingen: Hogrefe.

Scheithauer, Herbert, Niebank, Kai und Petermann, Franz (2000): Biopsychosoziale Risiken in der Entwicklung. Das Risiko- und Schutzfaktorenkonzept aus entwicklungspsychopathologischer Sicht. In: Petermann, Franz, Niebank, Kai und Scheithauer, Herbert (Hrsg.) (2000): Risiken in der frühkindlichen Entwicklung. Entwicklungspsychopathologie der ersten Lebensjahre. Göttingen: Hogrefe. 65 - 97.

Seligman, Martin E. P. und Csíkszentmihályi, Mihali (2000): „Positive Psychology. An Introduction“. In: American Psychological Association (Hrsg.). American Psychologist. 55. Washington DC. 5 - 14.

Shooman, Yasemin (2011): „Keine Frage des Glaubens. Zur Rassifizierung von Kultur und Religion im antimuslimischen Rassismus“. In: Friedrich, Sebastian (Hrsg.). Rassismus in der Leistungsgesellschaft. Analysen und kritische Perspektiven zu den rassistischen Normalisierungsprozessen der „Sarrazindebatte“. Münster: edition assemblage. 59 - 76.

Statistisches Bundesamt (2018a): Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2017 um 4,4 % gegenüber Vorjahr gestiegen. Pressemitteilung Nr. 282 vom 01.08.2018. Wiesbaden Online unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/08/PD18_282_12511.html (Zugriff: 13.04.2019).

Statistisches Bundesamt (2018b): Einbürgerungen 2017 um 1,7 % gestiegen. Bevorstehender Brexit führt zu Rekordwert an Einbürgerungen britischer Staatsangehöriger. Pressemitteilung Nr. 181 vom 23. Mai 2018. Wiesbaden. Online unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/05/PD18_181_12511.html (Zugriff: 13.04.2019).

Staudinger, Ursula (1996): „Psychologische Produktivität und Selbstentfaltung im Alter“. In: Baltes, Magret und Montada, Leo (Hrsg.). Produktives Leben im Alter. Frankfurt: Campus. 344 – 373.

STERN (2010): Frauen im Islam. Wie sie im Namen Allahs unterdrückt werden - und sich dagegen wehren. 08.07.2010. Hamburg: Gruner + Jahr.

Toprak, Ahmet (2007): Das schwache Geschlecht. Die türkischen Männer. Zwangsheirat, häusliche Gewalt, Doppelmoral der Ehre. Freiburg: Lambertus Verlag GmbH.

Toprak, Ahmet (2014): Türkeistämmige Mädchen in Deutschland. Erziehung - Geschlechterrollen - Sexualität. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

Walsh, Froma (2006): „Ein Modell familialer Resilienz und seine klinische Bedeutung“. In: Welter-Enderlin, Rosmarie und Hildenbrand, Bruno (Hrsg.) (2006): Resilienz. Gedeihen trotz widriger Umstände. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag, Heidelberg. 43 – 79.

Weichselbaumer, Doris (2016): „Discrimination against female Migrants wearing Headscarves“. In: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Hrsg.). IZA DP No. 10217. Bonn.

Werner, Emmy E. (1999): „Entwicklung zwischen Risiko und Resilienz“. In: Opp, Günter und Fingerle, Michael et al. (Hrsg.). Was Kinder stärkt. Erziehung zwischen Risiko und Resilienz. München: Ernst-Reinhardt-Verlag. 25 – 36.

Werner, Emmy E: (2011): „Risiko und Resilienz von Kindern aus multiethnischen Familien“. In: Zander, Margherita. Handbuch Resilienzförderung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 32 – 46.

Werner, Emmy E. und Smith, Ruth S. (1982): Vulnerable but invincible. A Study of resilient Children. New York: McGraw - Hill.

Werner, Emmy E. und Smith, Ruth S. (1992): Overcoming the Odds: High risk Children from Birth to Adulthood. Ithaca: Cornell University Press.

Werner, Emmy E. und Smith, Ruth S. (2001): Journeys from Childhood to Midlife: Risk, Resilience and Recovery. Ithaca: Cornell University Press.

Wolke, Dieter (2001): „Entwicklung von Risikokindern. Biologische, familiäre oder individuelle Risikofaktoren“. In: Silbereisen, Rainer K. und Reitzle, Matthias (Hrsg.). Psychologie 2000.. Bericht über den 42. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Jena 2000. Berlin: Pabst Science Publisher. 277 – 292.

Wustmann, Corina (2004): Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. Berlin: Cornelsen.

Wustmann, Corina (2011): „Resilienz in der Frühpädagogik. Verlässliche Beziehungen, Selbstwirksamkeit erfahren“. In: Zander, Margherita. Handbuch Resilienzförderung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 350 – 359.

Wustmann, Corina (2012): Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. Berlin: Cornelsen.

Wustmann, Corina (2015): Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. Berlin: Cornelsen.

Zick, Andreas, Küpper, Beate und Hövermann, Andreas (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Anlagen

MAXQDA 2018

07.02.2019

InterviewFiliz

1	So Filiz. Danke für die Einladung.
2	B: Befragte: Gerne.
3	I: Interviewerin: Danke, dass du mitmachst. Ich stelle dir jetzt ein paar Fragen. Ehm, wenn es Fragen gibt, die du nicht beantworten möchtest, dann sag Bescheid oder mach ein Zeichen. Du musst nicht darauf antworten.
4	B: Befragte: Ok!
5	I: Interviewerin: Gut, ich beginne dann mit der Eingangsfrage. Erzähl doch bitte über deinen beruflichen Werdegang. Welche Grundschule, weiterführende Schule hast du wo besucht?
6	B: Befragte: Ok, bei mir ist das eine lange Geschichte. Ehm, ich bin ja in Hamburg geboren, ehm dann Grundschule bis fünfte Klasse, war ich hier in Hamburg. Danach sind wir mit der ganzen Familie in die Türkei zurückgekehrt. Dann hab ich bin ich da drei Jahre lang zur Schule gegangen, ich habe gemerkt, eehh ich schaffe es in der Türkei so nicht und dann bin ich wieder zurück zu meinem Bruder. Musste ich von der achten Klasse anfangen, Realschule. Bis zehnte Klasse war ich dann hier und dann ging es wieder nicht, musste dann wieder zu meinen Eltern zurück in die Türkei und ja mit 17 habe ich dann geheiratet, das war meine eigene Wille. Eeehm ja, den Abschluss hatte ich natürlich nicht. Ich habe den Gymnasiumabschluss, also den Abitur habe ich dann nachträglich, ehm so eine, wie heißt das Abendschule oder so, ja das habe ich dann besucht so zwei Jahre lang. Das habe ich dann von-.
7	I: Interviewerin: Hier in Deutschland?
8	B: Befragte: Nein, in der Türkei, disaridan lise bitirmek, heißt das. Wie heißt das von außen?
9	I: Interviewerin: Eehm, ja Fernstudium, Fernausbildung.
10	B: Befragte: Genau, also dann habe ich, musste ich ja ne, dass ich wenigstens ein Lissee, heißt ja auch Abitur in der Türkei. Das ich das habe. Ja, ehm so. Bin ich wie lange? Bis ich 33 war, bin ich ja dort geblieben und dort gearbeitet. Habe verschiedene Berufe ausgeübt. Als letztes was ich gemacht habe, war Patientenberaterin. Und dann habe ich, ehm, meinen deutschen Mann kennengelernt, als ich mal zu Besuch nach Deutschland kam und wir haben uns entschlossen zu heiraten. Da er nicht zu mir kommen konnte, bin ich dann zu ihm nach Hamburg. So, und ja, da habe ich bei der Post und bei Bäcker und so gearbeitet. Ehm, ich habe ja nicht mehr daran gedacht, ich konnte zwar meinen Beruf was ich in der Türkei gelernt habe nicht ausüben, weil es hier nicht anerkannt war hier in Deutschland. Eehm ja, und danach, als ich mich entschlossen hatte ein Kopftuch zu tragen, dann habe ich erst die Welt kennengelernt, wie das eigentlich so ist. Ehm, habe ich mich auch mit meiner von meiner Ehemann scheiden lassen und dann musste ich mir einen Job suchen. So, mit Kopftuch war es natürlich gar nicht so einfach, habe erst mal nichts gefunden. Ehm, zwar hatte ich auch keine Absagen so bekommen weil, die konnten ja nichts sagen. Wir wollen so dich nicht haben, aber ich habe es ja auch von anderen Freundinnen und so gehört. Naja, dann habe ich eine Anzeige in Billstedt in einer Apotheke, Aushilfskraft gesucht. Ich bin dann spontan rein und habe

gefragt: " Ja, ich würde gerne hier putzen: " So, weil die wollten ja putzen und beim putzen ist ja nie ein Problem, wenn man ein Kopftuch hat, wir sind ja dafür gut genug. Tut mir leid, dass ich das sagen muss. Gut, dann habe ich da angefangen und erstmal so, eehm, in der Woche zwei mal oder dreimal, aber die Chefin, eine Deutsche, ehm die war so begeistert von begeistert von mir, dann wollte sie mich jeden Tag nur noch haben. Erstmal für zwei Stunden, dann wurden es drei vier Stunden in der Woche. So dass die Apotheke blink und blank war. Ehm, später gab es einen Besitzerwechsel, hatten wir dann einen afghanischen Chef gehabt, da habe ich weiterhin für ihn geputzt. Irgendwann kam ich, ehm, mit seiner Frau zu einem Gespräch, was ich alles früher so gemacht habe und da hatte ich ihr so ein bisschen mein Herz ausgeschüttet und habe gesagt: " Ja, in der Türkei war ich eigentlich Pateientenberaterin, hatte ich einen anerkannten Beruf und hier, nur weil ich ein Kopftuch habe, muss ich nur putzen. Und das ist mir eigentlich nicht ist mir eigentlich nicht, ehm, recht, ist mir nicht lieb, weil ich möchte für meine Tochter ein Vorbild sein, weil ich sage ihr : " Du musst Ausbildung machen, du musst Studium machen. " Und dann sagt sie, würde sie zu mir sagen: " Was machst du? Du bist ja nur Putzfrau. " Na also, dass wollte ich nicht, das war so ein Dorn im Auge oder ich, das war so ein Herzschmerz bei mir, weil das wollte ich nicht. Ich wusste ja, dass ich für eine andere Sache begabt war, oder den Potential hatte, das ich was machen könnte. so war ein Gespräch mit ihr, ehm, aber wir habe ja nie das Glück und das Recht, das wir irgendwie weiterkommen können. Ausbildung oder Studium, ehm, denkbar aber Ausbildung schon. Aber wie gesagt, wer nimmt denn eine Frau mit Kopftuch an? So, und ein Monat oder zwei Monate später, da kam mein Chef zu mir und hat gesagt, dass eine PKA zur Rente geht und das er jemanden brauchen würde.

11 **I: Interviewerin:** Was bedeutet PKA?

12 **B: Befragter:** PKA ist pharmazeutische kaufmännische Angestellte. So, die war ja 30, 40 Jahre lang da und die wurde 63, dann hat die aber noch zwei, drei Jahre. So dann hat er mich gefragt, ob ich dazu bereit wäre eine Ausbildung zu machen. Ich war natürlich geschockt. Dann wusste ich von wem das kommt, weil ich hatte ihr ja mein Herz ausgeschüttet, aber ich war natürlich stolz. Dann habe ich gedacht der hat was gesehen in mir, sonst würde er ja nicht kommen und sagen, hier Ausbildung, weil er verlässt das Einkommen, das ganze wirtschaftliche in meinen Händen. Das ist schon eine große Nummer. Dann habe ich gesagt: " ja, gerne. " Und das habe echt nur für meine Tochter gemacht, weil wie gesagt, ich habe in meinem Leben erreicht, was ich erreichen konnte, ich war selbstständig, ich war selbst Chefin und hin und her. Deswegen ich wollte eigentlich nur noch in meinem Leben leben, also so ein Ziel oder so Ehrgeiz hatte ich eigentlich nicht. Diese Ausbildung habe ich echt nur hauptsächlich für meine Tochter gemacht und eigentlich für die die Muslime auch. Weil das nervt mich das immer Koftuch: Ja, putzt du? oder sieht man so Kopftücher Frauen, das das sie auch Ärzte werden, dass sie auch Rechtsanwält sind oder hin und her. So also, ehm, das war das Allgemeine, was ich eigentlich machen wollte. ja und dann habe ich mit der Ausbildung angefangen. Zwar habe ich sechs Monate später angefangen als die anderen, ich musste ja drei Jahre, aber wenn ich gute Zeugnis habe, konnte ich es auf zweieinhalb Jahre verkürzen. Und der Chef bat mich: " Immer bitte bitte geben Sie ihr Bestes, weil ich brauche jemanden hier. "

13 **I: Interviewerin:** War das ehm, war das eine Umschulung oder war das eine richtige Ausbildung, eine dreijährige Ausbildung?

14 **B: Befragte:** Eine richtige Ausbildung. Eine Dreijährige Ausbildung.

15	I:Interviewerin: Und ist das deine Erstausbildung?
16	B: Befragte: Das ist meine Erstausbildung.
17	I:Interviewerin: Aha, ok.
18	B: Befragte: In der Türkei gibt es ja sowas nicht. ja, drei Jahre sollte die Ausbildung ja dauern. Ich habe es Alhamdulillah in zweieinhalb Jahren geschafft. Weil ich einen guten Notendurchschnitt hatte, das war natürlich für mich ungeheuerlich schwer, ich war wie alt war ich, 40, dann bist du in einer Klasse mit 16 jährigen 17 jährigen, Höchstalter war 20 und dann erzählt der Lehrer, sie müssen Powerpointpräsentationen machen. Ich habe gesagt: "was ist das denn?" Ich kenne das nicht." Mein erster, hier Klausur, habe natürlich mit einem Bleistift geschrieben und der Lehrer sagt: "Nein, Sie müssen Kugelschreiber." Ich sage : "Wieso, in meiner Zeit musste man, durfte man nur mit Bleistift schreiben." Ich hatte keine E-Mail-Adresse, ich hatte gar nichts. Also, das war für mich fürchterlich, damit ich da mitmachen kann. Also, das hat schon Spaß gemacht, aber ich hatte echt auch Schwierigkeiten, so mit Internet und dies und jenes. Naja, und dann habe ich die Ausbildung gut absolviert und habe dann angefangen vollzeit als pharmazeutisch kaufmännische Angestellte in der EZB Apotheke.
19	I:Interviewerin: Ist das dieselbe Apotheke?
20	B: Befragte: Ja, wo ich mit putzen angefangen hatte. Ich sage, wenn ich zum Beispiel auch Praktikanten so bekomme, ich sage denen immer: "Ist egal was ihr macht, aber macht das Beste. Auch wenn ihr Müllmann seid, ihr müsst der Beste Müllmann sein. Ich habe hier mit putzen angefangen, aber der Chef hat gesehen wie gut ich, wie zuverlässig ich bin, wie gut ich arbeite, hat er mir eine ausbildung angeboten." Also man soll schon das gut machen, was man macht, egal was.
21	I:Interviewerin: Ehm, hast du im Laufe deines Lebens hier in Deutschland Vorstellungsgespräche gehabt, bevor du KPA die Ausbildung gemacht hast und bevor du bei dieser Apotheke gewesen bist?
22	B: Befragte: Ich hatte einmal im Hotel war das, die suchten- ich weiß nicht mehr welche Stelle. Aber da hatte ich kein Kopftuch. Da habe ich dieses Vorstellungsgespräch gemacht, die wussten aber nicht, dass ich Ausländerin bin. Und dann sagte sie mir: "Es kommen nur die Ausländer. Ich mag gar nicht die mit den, aber ich kann denen auch nicht sagen." Ich stand da natürlich baff, ich sagte: "Ich bin aber selbst eine Türkin." Und sie war knallrot. "Was, sie sehen gar nicht so aus und ihr Name, Wresch, ich habe ja nicht gedacht, dass Sie-. Ja tut mir leid, dass ich so-." Ja, das Gespräch ist beendet, ich kann hier nicht so arbeiten." Also das war das einzige Vorstellungsgespräch, mehr hatte ich leider nicht.
23	I:Interviewerin: Ehm, hattest du im Laufe deines beruflichen Lebens Herausforderungen erlebt? Ganz konkrete Herausforderungen?
24	B: Befragte: Wie meinst du das?
25	I:Interviewerin: Ehm, also Barrieren, Steine in den Weg. Ein bisschen hast du ja schon erzählt. Aber darüber hinaus, gab es denn noch andere herausfordernde Situationen in Betrieben, in denen du gearbeitet hast? Du hast ja bei der Post gearbeitet, sagtest du. Oder du warst eine Zeit lang selbstständig, sagtest du. Gab es da Herausforderungen, die du erlebt hast aufgrund auch deines Kopftuches?

26 **B: Befragte:** das immer immer wieder. Also ehm, auch bei der Post, wir hatten ja auch viele, auch die studiert haben, aber nebenbei gejobbt haben. Und die Festangestellten, die waren immer so hässlich gegenüber denen und gemein. Und dann habe ich immer denen gesgat." Wisst ihr was, ihr wird nach zehn Jahren immer noch hier bleiben aber die werden irgendwo in Klinik euch vielleicht behandeln. Sind nicht einfache Mädchen, die ihr so herabschaut, das sind-, die studieren alle. Nur weil die Kopftuch haben." oder auch in der Apotheke merke ich ja, wenn Kunden am Telefon:" Oh danke, Frau Wresch." Hin und her und wenn sie mich dann vorne sehen, dann sehen sie-, "Was Sie sind Frau Wresch?" So ein Gesicht, dass erlebe ich sehr häufig. Deswegen mag ich manchmal mich echt vorne nicht zeigen, weil die Kunden am Telefon, die denken die haben eine deutsche Ansprechpartnerin, eine deutsche Kollegin und wenn die mich da vorne sehen, dann deren Gesicht-. Auch bei den Kollegen hatte ich mal so ein bisschen, weil ich ja Putzkraft war und dann auf einmal bin ich dann da PKA, habe da was zu sagen oder ich sage denen:" Ne, das muss gemacht oder so gemacht werden." Da hatte ich schon bisschen Probleme. Also so eine gewisse anerkennungmusste ich mir echt erarbeiten, war nicht einfach.

27 **I:Interviewerin:** Eine Verständnisfrage, Wresch ist dein Nachname aufgrund dessen, weil du mit einem Deutschen verheiratet warst? (B: Ja.) Mittlerweile bist du getrennt.

28 **B: Befragte:** Ich bin getrennt, aber ich habe immer noch seinen Nachnamen.

29 **I:Interviewerin:** Deswegen auch die Verwunderung von manchen Kunden.

30 **B: Befragte:** Sehr oft, ja. Ich sehe es auch bei den Vertretern, wenn die reinkommen mit Einkauf, möchten mit mir sprechen. "Ja, das bin ich." "Oh." "Was heißt hier Oh? Ja, ich bin es." Und dann sehe ich-.

31 **I:Interviewerin:** Was glaubst du denn, warum sind die denn so verstutzt, wenn sie einen deutschen Namen lesen und am Telefon hören und wenn sie dich dann sehen mit deinem Kopftuch?

32 **B: Befragte:** Ich weiß nicht. Ich habe immer dieses Dings, dass die denken wenn-. Warte mal wie soll ich das so erklären. Also Kopftuch ist immer Ausländer, zeigt nur, dass man ausländer ist, mehr nicht. Dabei ist das Kopftuch unser Glaube, unsere Religion. Also es gibt viele Deutsche, die auch Kopftuch tragen oder manchmal sagen die ja auch:" Geht in euer Land zurück." Dann sagen sie:" Ja, ich bin hier zu Hause. Wohin soll ich denn zurückgehen?"

33 **I:Interviewerin:** Also ist es so, dass dann auf einmal die Kompetenz und die Qualifikation in Frage gestellt wird?"

34 **B: Befragte:** Auf jeden Fall. Die denken, Oh. Oder ich merke es ja auch, wenn ich im Penny bin, wenn ich nicht rede, dann die so als ob ich die nicht verstehe. "Du musst da hin." Die schreien oder rden deutsch. Und wenn ich meinen Mund auf mache:" Oh, Sie können ja Deutsch." Das sit das Problem. Die denken immer:" Kopftuch heißt, weiß ich nicht, dumm oder keine ahnung. Das müssen sie die anderen fragen was sie über uns denken.

35 **I:Interviewerin:** Bist du die erste unter deinen Geschwistern, die eine Ausbildung gemacht hat?

36 **B: Befragte:** Nein, ich habe noch einen Bruder, der ist Polizist. Ja, dass sind nur wir

37 **I: Interviewerin:** Wieviele Geschwister seid ihr?

38 **B: Befragte:** Fünf. Mein bruder ist Taxiunternehmer, meine Schwester ist Hausfrau, der eine Bruder lebt halt so.

39 **I: Interviewerin:** Ehm ja, wer und was hat dir auf deinem Bildungsweg geholfen?

40 **B: Befragte:** Ehm, auf jeden Fall, der Anfang hat ja die Frau meines Chefs. Sie hat dafür gesorgt eigentlich, so hat so ein bisschen in den Ohr geflüstert. Und dann halt mein Chef, der hat mir ja die Möglichkeit gegeben, auf jeden Fall. Und dann, ja ehm der Staat, muss ich auch sagen. Denn wenn der mich nicht mit Hartz4 unterstützen würde, könnte ich meine Ausbildung ja gar nicht zu Ende bringen. Da muss ich echt dem deutschen Staat hier meinen Dank aussprechen. Dafür mache ich ja jetzt auch, zahle gute Steuer. Ich habe ja auch mit dieser Putzgeschichte echt auch nur angefangen, damit ich nicht einfach, ehm, nur von Hartz4 lebe. Ich wollte ja nicht einfach arbeitslos sein und warten bis sich irgendein guten Job finde, das bin ich nicht. Ist egal was, Hauptsache ich verdiene mein eigenes Geld selber. Freund enatürlich, meine lieben Freunde, die haben mich ja auch unterstützt, die haben mir dabei auch geholfen mit Technik und verstehen und so. Aber den weg hat echt mein Chef und seine Frau so geöffnet. Deswegen bin ich denen auch dankbar und würde wahrscheinlich auch nie die verlassen. Immer dieses-, wie heißt das? Ich bin bin verbunden oder ja, also ich habe auch andere gute Jobs. Ach so, ewas ich noch sagen könnte, in der Ausbildung, wo wir unser Ausbildungsabschluss hatten, von meiner Kollegin die Chefinnen, die waren auch so gegen Kopftuch. Die haben auch-, also Fatumata hieß die Freundin, die war auch eine Muslimin, die sollen ihr immer gesagt haben: "Nein, Kopftuch möchten wir nicht. Wir haben zu viele Deutsche. Geht nicht." Und dann waren wir am gleichen Tisch, haben wir so darüber gerdet hin und her und nachher haben wir uns bei ihrer Hochzeit nochmal getroffen. Und das wunderliche war, ein Jahr später ruft mich die ehemalige Klassenkamaradin an und sagt im Namen ihrer Chefinnen, ob ich Lust hätte bei denen zu arbeiten. Ich war baff, weil die waren gegen Kopftuch, dass wollten sie gar nicht, aber sie mich zweimal kenengelernt haben, weil wir ja ein paar Stunden zusammen waren, waren die wahrscheinlich von mir begeistert, dass die mich angerufen haben, ob ich mit denen arbeiten würde. Also das war ein Sieg für mich, also ich habe mich da echt gefreut. Und dann habe ich gesagt "So, ich habe es denen gezeigt." lacht..... Das war ein Erlebnis, also da war ich echt baff.

41 **I: Interviewerin:** Ehm, hast du unterstützende öffentliche Einrichtungen oder Beratungsstellen besucht, damals zu der Zeit als du gearbeitet hast? Oder gut, dir wurde ja das Angebot gemacht, ob du nicht eine Ausbildung machen möchtest, aber gab es zu dieser Zeit irgendwelche Einrichtungen, Beratungsstellen die du besucht hast? Wo du irgendwie Hilfe benötigt hast?

42 **B: Befragte:** Ehm, ja vielleicht finanziell. Also da musste ich ja, war ich ja beim Jobcenter. Deswegen meinte ich ja auch einen Dank an den deutschen Staat, weil die mich ja unterstützt haben. Weil mit meinem Ausbildungsgehalt konnte ich ja nicht mein Leben weiter führen, ich habe ja auch ein Kind, bin ja alleinerziehend. Beim Jobcenter, da. Die haben mir ja auch keine Schwierigkeiten gemacht, so nein hin und her, weil das war ja meine erste Ausbildung, müssten die ja auch zusehen, dass ich mein Leben im Griff habe. Ja, das war es, nur Jobcenter, dass sie mich so finanziell unterstützt haben.

43 **I: Interviewerin:** Ja, was würdest du anderen Bewerberinnen empfehlen?

5

44 **B: Befragte:** Wie meinen Sie das? Wie meinst du das?

45 **I: Interviewerin:** Anderen Bewerberinnen, muslimischen Glaubens, Kopftuchtragende, die in der selben Situation sind oder waren wie du es gewesen bist. Was würdest du ihnen empfehlen für die berufliche Laufbahn?

- 46 **B: Befragte:** Also was ich erstmal sagen kann: "Man muss Geduld haben, nicht einfach aufgeben." Das auf jeden Fall. Nicht gekränkt rumlaufen und sich dann sagen: " ja ich finde ja gar nichts." Odr den Kopftuch ablassen oder hin und her. Auf keinen Fall. Man muss echt Geduld haben und kämpfen und irgendwann kriegt man das auch. Aber was man machen könnte, man kann ja zum Beispiel beim Arbeitgeber mal sagen: " Lassen Sie mich mal zwei Wochen Praktikum machen." Das würde ich denen empfehlen. Zwei Wochen, drei Wochen lang Praktikum machen." Ehrenamtlich oder so kein Geld und hin und her. Und dann denen zeigen wie gut man ist, das ist es. Dann hat man die Möglichkeit, dass man zeigt wie zuverlässig man ist, wie gut man ist. das auf jeden Fall. Also nicht immer, für jede Leistung Geld, sondern halt sagen: "Probieren Sie mich mal." Oder einfach nicht sagen, Sie können mich erstmal gucken und dann können Sie sich entscheiden. Ich möchte mal nur schnuppern, ich möchte mal nur wissen wie es hier in diesem Betrieb ist oder wie dieses Beruf ist und dann, ja, sein Bestes geben.
-
- 47 **I:Interviewerin:** Und was würdest du Arbeitgebern empfehlen?
-
- 48 **B: Befragte:** Ja den Arbeitgebern. Wie meinst du das?
-
- 49 **I:Interviewerin:** Also, was würdest du ihnen empfehlen im Umgang mit Musliminnen, die sich bei ihnen bewerben?
-
- 50 **B: Befragte:** Ja, die sollen auf jeden Fall die gleiche Chance geben und was die damit erreichen können. Also sie können davon sicher sein, dass sie in guten Händen sind, dass sie eine zuverlässige Mitarbeiterin haben. Ja, das ist natürlich auch egal, wenn man Muslim oder nicht Muslim, aber bei Muslimen ist es ja so, dann muss man schon, hat man mehrere Erwartungen, dass man weiß, es wird nicht gelogen, es wird nicht geklaut, es wird nicht von Zeit genommen, dass die Pausen gut eingehalten werden, wenn eine Minute zu spät anfängt, der hat eine Minute vom Chef geklaut. Das ist ja bei uns so, da passt man ja mehr auf. Und das wir auch vieles auch haben. Also das heißt nicht, dass unser Gehirn mit dem Tuch abgewickelt ist und das da nichts ist. Das ist es nicht, die sollen uns auch die Chance geben miteinander halt so wie wir auch leben, sollte auch auf der Arbeit möglich sein und uns auch die Chance geben, die Möglichkeit geben, ja.
-
- 51 **I:Interviewerin:** Ok, eine abschließende Frage noch. Was müsste sich deiner Meinung nach in der Gesellschaft ändern oder verbessern?
-

52 **B: Befragte:** Muss sich vieles geändert werden. Also dieses, ehm, Vorurteil. Das muss abgeschafft werden. Also ich finde es sollen auch überall viele Frauen mit Kopftuch gesehen werden. Also ich freue mich, wenn ich im Karstadt mit Kopftuch sehe, da gehe ich dann gerne rein. Oder beim Arztpraxis, oder bei Aldi oder irgendwo. Je mehr man die Leute sieht, desto besser wird es auch in der Gesellschaft, denn wir können uns ja nicht immer hier zu Hause unterm Dach hier halten und keiner sieht uns, das ist es nicht. Man muss uns auch die Gelegenheit geben Gleichberechtigung, dass gibt es leider hier in Deutschland nicht. Es wird viel über Gleichberechtigung der Mann und Frau gesprochen, das gibt es hier nicht. Keiner kann mir sagen das gibt es. Ich sehe es ja auch, ich habe ja ein Leben, wo ich mit-. Mit 33 habe ich mich ja entschlossen Kopftuch zu tragen. Ich habe

6

MAXQDA 2018

07.02.2019

eine andere Welt kennengelernt, andere Menschen kenengelernt. Wie das Leben so schwer sein kann, überall immer angemacht zu werden, überall diskriminiert zu werden, überall doof angesprochen, angeguckt, gerumpelt wird. Das Leben ist echt, echt schwer. Also, für die Muslimin habe ich gesehen. Aber trotz dessen, ich werde weiterhin so bleiben, insaAllah. Das ist schade, vor allem hier in Deutschland, wo immer angeblich Demokratie herrscht. Ich weiß von meiner Freundin, sie ist Informatikerin, hat nirgendwo Job gefunden, weil sie immer Bewerbungen mit Kopftuch mit ihrem Bild. Und als sie das erste Mal ohne Bild geschickt hat, wurde sie sofort für das Gespräch eingeladen und der Chef meinte: "Oh, jetzt weiß ich wieso Sie kein Bild dahaben. Und wenn Sie mit Bild hätten, würde ich Sie nie hier einladen." So war das. Und jetzt arbeitet sie da. Ja ja, so ist das eben.

53 **I:Interviewerin:** Ja, gibt es noch irgendetwas was du noch ergänzen möchtest, noch was sagen möchtest?

54 **B: Befragte:** Nein. Ich bedanke mich für eure Mühe. Ich hoffe das bringt was, wenn da auch irgendwie.... Was heißt das auf deutsch? Beitrag geleistet habe. Da freue ich mich. Ansonsten, Dankeschön.

55 **I:Interviewerin:** Wir bedanken uns auch Filiz. Vielen Dank, dass du Deine Zeit geopfert hast und vielen Dank für das Vertrauen und für das offene und vertrauensvolle Gespräch. Vielen dank.

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind in allen Fällen unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Ort, Datum

Unterschrift