

Ciftci, Fati

---

**Interkulturalität in der Sozialen Arbeit**

Vor- und Nachteile aus Sicht der Sozialarbeitenden

**Interculturality in the social work**

Advantages and disadvantages from the view of social workers

---

eingereicht als

**BACHELORARBEIT**

an der

**HOCHSCHULE MITTWEIDA**

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

---

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2016

Erstprüfer

Prof. phil. Christoph Meyer

Zweitprüfer

Prof. Dr. phil. Matthias Pfüller

# Inhaltsverzeichnis

Bibliographische Beschreibung.....	0
1. Einleitung .....	1
2. Begriffserklärungen.....	3
2.1 Was bedeutet Interkulturalität? .....	3
2.2 Was bedeutet Kultur? .....	3
2.3 Was bedeutet Migration? .....	4
2.4 Was bedeutet Integration? .....	6
3. Die Geschichte der Zuwanderung und die Lebenslagen der Migranten .....	7
4. Studierende und Fachkräfte mit Migrationshintergrund - an Hochschulen und in der Praxis	19
4.1 Student/innen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen.....	19
4.2 Besondere Ressourcen von Fachkräften mit Migrationshintergrund .....	25
5. Soziale Arbeit und Migration .....	30
5.1 Interkulturelle Kompetenz.....	30
5.2 Ressourcenorientierte Soziale Arbeit .....	33
5.3 Interkulturelle Gestaltung von Einrichtungen .....	35
6. Fazit.....	37
Literaturverzeichnis.....	39
Quellenverzeichnis .....	41
Selbstständigkeitserklärung.....	43

# Bibliographische Beschreibung

Ciftci, Fati:

Interkulturalität in der Sozialen Arbeit - Vor- und Nachteile aus Sicht der Sozialarbeitenden 38 S.

Neuss, Hochschule Mittweida (FH), Fakultät Soziale Arbeit,  
Bachelorarbeit, 2015.

Referat:

Die Bachelorarbeit befasst sich mit der Interkulturalität in der Sozialen Arbeit. Insbesondere mit den Vor- und Nachteilen der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern bei der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten. Dabei werden unter anderem die Biografien und Lebenslagen, sowie die Schwierigkeiten der Migrantinnen und Migranten an Hand einer Literaturrecherche genauer beschrieben.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei auf einer intensiven Literaturrecherche und eigene Vorstellungen und Meinungen die aus Erfahrungen gewonnen wurden.

# 1. Einleitung

Das Thema dieser Bachelorarbeit ist „Interkulturalität in der Sozialen Arbeit – Vor- und Nachteile aus Sicht der Sozialarbeitenden.“

Im Seminar Familienkonstruktion, mussten alle Teilnehmenden anhand eines Genogramms ihre Familien vorstellen. Dabei wurden insbesondere die Beziehungen, Berufe, Familienstrukturen etc. näher beschrieben. In der Arbeitsgruppe sind nur zwei Studentinnen mit Migrationshintergrund (inklusive ich) gewesen. Dabei fiel auf, dass bei den Präsentationen von den Studentinnen mit Migrationshintergrund mehr auf die kulturellen, traditionellen oder religiösen Hintergründe eingegangen wurde. Sowohl die Lehrenden als auch die deutschen Studentinnen haben eher intensive Fragen über die Kultur, Religion oder Tradition gestellt. Fragen wie zum Beispiel „Werden türkische Frauen gezwungen einen fremden Mann zu heiraten?“, „Dürfen Männer mehrere Frauen haben?“ wurden gestellt. Daraufhin mussten die Studentinnen mit Migrationshintergrund alle Teilnehmenden darüber aufklären, wie es früher war und wie es in der Gegenwart ist. Auf die Familien oder Beziehungen wurde gar nicht mehr eingegangen. Dadurch geriet das hauptsächliche Thema in den Hintergrund. Hierbei wurden die defiziten Kenntnisse beziehungsweise die gering vorhandenen Kompetenzen über die Interkulturalität der Lehrenden, bezüglich der Kultur, Religion oder Tradition von Migrantinnen und Migranten bemerkbar. Dabei war auffällig, dass noch viele Klischees herrschen und die Entwicklungen der Menschen mit Migrationshintergrund übersehen werden. Würde in dem Seminar auch eine Fachkraft mit Migrationshintergrund sein, wären die Präsentationen sicherlich anders gestaltet.

Durch das Seminar und durch die Geschehnisse im Alltag ist mir erneut bewusst geworden, dass sowohl deutsche Fachkräfte als auch Klienten mit Migrationshintergrund durch das gering vorhandene Wissen über Interkulturalität Schwierigkeiten bei der Interaktion haben. Dabei ist mir die Wichtigkeit der Fachkräfte mit Migrationshintergrund ebenso bewusster geworden. Aus diesem Grunde bin ich der Überzeugung, dass es wichtig ist, sich mit dem Thema Interkulturalität in der Sozialen Arbeit auseinanderzusetzen, insbesondere die

Vor- und Nachteile aus Sicht der Sozialarbeitenden, sei es mit oder ohne Migrationshintergrund intensiver zu vertiefen.

Um theoretisch in das Thema der Arbeit einzuführen, werden zunächst die relevanten Begrifflichkeiten Interkulturalität, Kultur, Migration und Integration näher definiert. Anschließend erfolgt die Beschreibung der Biografien und Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund. Hier wird zum Einen die Zuwanderungsgeschichte der Migrantinnen und Migranten, und zum Anderen Themen wie, der rechtliche Status, die ökonomische Situation, der Wohn- und Sozialraum, das Gefährdungspotenzial, die Medien und die Religionsausübung behandelt. Danach wird das Thema Studierende und Fachkräfte mit Migrationshintergrund an Hochschulen und in der Praxis näher erläutert. Daraufhin werden die Ressourcen von Fachkräften mit Migrationshintergrund genauer beschrieben. Soziale Arbeit und Migration bildet hierbei einen weiteren Teil der Arbeit. In diesem Teil wird vor allem die interkulturelle Kompetenz, ressourcenorientierte Soziale Arbeit und die interkulturelle Gestaltung von Einrichtungen beschrieben. Abschließend wird das Thema der Arbeit in einem Fazit zusammengefasst und Verbesserungsmöglichkeiten werden aufgeführt.

## 2. Begriffserklärungen

In diesem Abschnitt der Bachelorarbeit, werden die wichtigsten Begrifflichkeiten, die einer grundlegenden und umfassenden Erklärung beziehungsweise Definition bedürfen, definiert.

### 2.1 Was bedeutet Interkulturalität?

Bei dem Begriff Interkulturalität handelt es sich um Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen, welche unter bestimmten strukturellen Rahmenbedingungen sich begegnen und kooperativ miteinander umgehen. Geschehnisse des Umgangs oder wörtlich „zwischen den Kulturen“; Phänomene des Umgangs, beim Handeln von Personen die aufeinander bezogen sind, meistens Prozesse der Verständigung, die sich zwischen mindestens zwei Parteien unterschiedlicher Kulturen abspielen; ein oft positiv behaltender und auf Kommunikation oder Verstehen zielender Begriff, das aber die Vorstellung von mindestens zwei völlig verschiedenen Kulturen besetzt (vgl. Schönhuth).

### 2.2 Was bedeutet Kultur?

Die Begrifflichkeit Kultur hat einige vielseitige Bedeutungen (Staub-Bernasconi 2007, S.335) und ist kein deutlich verständliches Gegenstand (Otto, Thierisch 2011, S. 841). Im Zusammenhang mit Migration ist die Kultur eine Gestaltung kultureller Übergänge. Unter dem Satz Gestaltung kultureller Übergänge wird die Sprachfähigkeit, die Handlungsweise, die Normen, die Werte, die Traditionen und die Bedeutungssysteme, die seit der Geburt gelernt und an die Generationen weitergegeben werden, verstanden. Nach Radice v. Wogau, Eimmermacher und Lanfranchi ist das menschliche Verhalten frei von der Kultur unvorstellbar, „es ist wie Geräusche ohne Rhythmus und Melodie oder wie Farbe ohne Form“ (Radice v. Wogau, Eimmermacher, Lanfranchi 2004, S.46). Es gibt eine Alltagskultur, die durch die Gestaltung der Feste, durch Kleidung, Essen und Wohnkultur das alltägliche Leben beeinflussen (Freise 2007, S. 16). Des

Weiteren ist die Kultur ein Orientierungssystem. In der jeweiligen Gruppe, Gesellschaft oder im jeweiligen Verein wird das aus typischen Symbolen geformte Orientierungssystem weitergegeben. Das Wahrnehmen, Werten, Verhalten und die Denkweise aller Menschen wird geprägt und dabei wird deren Zugehörigkeit zur Gesellschaft beschrieben (vgl. Thomas 2003, S. 36). Kultur ist für mich der Zusammenhalt der Familien, Gruppen oder Gemeinschaften. Dabei geht es um gemeinsame Vorlieben, Interessen. "Kultur ist nichts Sichtbares, sondern das unsichtbare Band, das die Dinge zusammenhält" (Joseph Joubert).

Für mich hat der Begriff Kultur eine besondere Stelle in meinem Leben, da ich es genießen darf zwischen zwei verschiedenen Kulturen aufzuwachsen. „Kultur ist die ganze Lebensweise eines Volkes, alles, was das Leben lebenswert macht“ (T.S. Eliot). Hierbei ist es ein Vorteil ein Körper für zwei Kulturen bilden zu können. Die Lebensweisen von zwei verschiedenen Kulturen einzuprägen und aus denen eine eigene Kultur zu entwickeln. Es ist zum Beispiel wie, wenn Menschen mit Migrationshintergrund beziehungsweise Muslime den Bayram (Opferfest) feiern und parallel dazu auch Weihnachten in Maßen feiern, indem sie zum Beispiel auf das Weihnachtsessen, auf den Weihnachtsmarkt gehen oder den Kindern ebenso Geschenke kaufen etc.

Vor allem für Menschen mit Migrationshintergrund, welche in Deutschland leben spielt die eigene Kultur eine große Rolle. Da viele von denen in Deutschland auf die Welt kommen, liegt es in den Händen der Familien beziehungsweise Eltern, den Kindern ihre eigene Kultur beizubringen. Es ist also etwas, was an die nächsten Generationen übermittelt wird. „Kultur fällt uns nicht wie eine reife Frucht in den Schoß. Der Baum muss gewissenhaft gepflegt werden, wenn er Frucht tragen soll“ (Albert Schweitzer).

### 2.3 Was bedeutet Migration?

Das lateinische Wort migrare oder migratio ist die Abstammung von dem Begriff Migration. Migrare oder migratio bedeutet wandern, wegziehen oder Wanderung. Seit den 1990er Jahren wird diese Bezeichnung, verstärkt in der Sozialwissenschaft und der Politik benutzt (vgl. Han 2005, S.7). „Migration (lateinisch u. englisch=Wanderung) bezeichnet als Oberbegriff den Wanderungsprozess

von Einzelnen und Gruppen über Nationalitätsgrenzen hinweg“ (Cunha Kröner 2009, S. 9). Die Begrifflichkeit Migration hat in der Fachliteratur keine einheitliche Definition (vgl. Oswald 2007, S. 13). Die empirische Entfaltung beziehungsweise Entwicklung des Begriffes ist in mehreren Dimensionen beruhend, bei dessen Bedeutung je nach beschreibendem Interesse verschiedene Gesichtspunkte angesehen werden (vgl. Tiemann 2004, S. 9). „Migration bzw. Wanderung ist

- jede Ortsveränderung von Personen
- jeder Wechsel des Wohnsitzes, und zwar des de facto Wohnsitzes, einerlei ob freiwillig oder unfreiwillig dauernd oder vorübergehend
- das Verlassen des bisherigen und das Aufsuchen eines neuen, als dauerhaft angestrebten Wohnorts in einer signifikanten Entfernung
- dass Individuen aus einem Gesellschaftssystem in ein anderes überwechseln, wodurch direkt oder indirekt in beiden Systemen interne und externe Beziehungs- und Strukturveränderungen induziert werden
- der Übergang eines Individuums oder einer Gruppe von einer Gesellschaft zur anderen“ (Treibel 1990, S. 18).

In den Sozialwissenschaften wird unter dem Wort Migration, Bewegungen von Menschen und Personengruppen, die ihren Wohnort für immer und über eine bedeutsame Ferne hinweg wechseln, verstanden (vgl. Han 2005, S. 7).

Bei der genaueren Erläuterung ist es unbedeutend, ob die Migration freiwillig oder unfreiwillig zustande kam (ebd.). Migration ist also ein allgemeiner Oberbegriff für den Umstand, dass Menschen langfristig oder für eine unbestimmte Zeit ihren Wohnort verlassen und in der jetzigen Zeit beziehungsweise Gegenwart in einem anderen Land leben (vgl. Otto, Thiersch 2011, S. 947). Außerdem spielt der Begriff Migrationshintergrund meines Erachtens aktuell auch eine wichtige Rolle in der Gesellschaft. Vor allem seitdem die Anzahl der Kinder von Migrantinnen und Migranten, welche in Deutschland auf die Welt gekommen sind gestiegen ist. Menschen mit Migrationshintergrund, besonders die einheimischen mit Migrationshintergrund fühlen sich bei diesem Begriff eher aufgehoben und wohler. Es ist schwierig für Menschen die in Deutschland geboren sind, deren Eltern aber ursprünglich aus einem anderen Land stammen zu entscheiden, ob sie sich eher Deutschland oder dem Ursprungsland näher fühlen.



Aus diesem Grund denke ich, dass selbst das Wort Migrant als eine Ausgrenzung empfunden wird. Nach Karakosoglu (2006) haben Menschen Migrationshintergrund, wenn sie selbst eingewandert sind oder deren Eltern Migranten sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Personen in Deutschland geboren sind oder einen deutschen Pass besitzen.

## 2.4 Was bedeutet Integration?

Seit dem Anstieg der ausländischen Bevölkerung wird in der Politik und Wissenschaft mehrfach über Integration gesprochen beziehungsweise diskutiert. Integration ist eng mit dem Begriff Migration verbunden, da es der Oberbegriff für verschiedene Eingliederungskonzepte ist (vgl. Michalowski 2007, S. 34).

Integration wird auch in der Umgangs- und Wissenschaftssprache verwendet. Die Definition von Integration ist, die Wiederherstellung oder Eingliederung in ein größeres Ganzes (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 11). Integration beziehungsweise soziale Integration gehört zu der Soziologie. Dabei geht es um die Eingliederung von Personen in die Gesellschaft (vgl. Kleve 2005, S. 2).

Diese Eingliederung gilt als Voraussetzung für soziale Beteiligung. Bei der Integration geht es hauptsächlich um die Minderheiten und Randgruppen. Die Einheit wird durch die Gesellschaft gebildet, deren integrierter Anteil die einzelnen Personen sind. Integration wird von Experten als Gegenbegriff zur Desintegration, zur Ab- und Ausgrenzung aufgefasst, da es bei der Integration um persönliche und gesellschaftliche Teilhabe und Zugehörigkeit geht. Der Sinn dahinter ist eine plurale Gesellschaft zu kreieren - mit für alle verbindlichen Werten und Normen ohne Ausgrenzung, sodass alle gemeinsam friedlich leben können (vgl. Süßmuth 2006b, S. 138). Han-Broich unterteilt die Integration in drei Dimensionen. Die erste Dimension ist die seelisch-emotionale Integration, bei der die positiven und negativen Gefühle gegenüber sich selbst und der Gesellschaft zum Ausdruck gebracht werden. Die zweite Dimension ist die kognitiv-kulturelle Integration, bei der vor allem die Sprachfähigkeit, Angleichung in Wissen, Fertigkeiten, Normenkenntnisse und die Kompetenz situationsbedingt handeln zu können, bemessen werden. Die dritte Dimension ist die sozial-strukturelle Integration, bei der die Angleichung in den Beziehungsmustern angemessen wird.

Dies geschieht in Form interethnischer Kontakte und institutioneller Beziehungen wie zum Beispiel Freund- und Partnerschaften und Vereinsmitgliedschaften. Die strukturelle Integration bemisst die Verteilung von Positionen und den erlangten Status wie zum Beispiel im Beruf, auf dem Arbeitsmarkt, im Wohnungsumfeld, in der Bildung und staatsbürgerlichen Rechten (vgl. Han-Broich 2012, S.352). Integration wird nicht mehr als einseitige Anpassung beziehungsweise Assimilation verstanden, sondern als ein Wechselprozess und eine gegenseitige Lernmethode. Sie ist ein offener Austausch, der die Mehrheitskultur gemäß einer Bereicherung verändert (vgl. Cunha Kröner 2009, S. 11). „Je besser man die jeweiligen Lebenswelten von Menschen kennt, je mehr man sie in ihrem Alltag, ihrem Alltagshandeln und ihren Entscheidungsprozessen versteht, desto leichter fällt der Zugang, die Bereitschaft zur Kommunikation und zum gegenseitigen Lernen“ (Fischer, Springer 2011, S. 83).

### 3. Die Geschichte der Zuwanderung und die Lebenslagen der Migranten

In den 1980er Jahren haben die Kirchen, die BRD zu einem Einwanderungsland erklärt. In Deutschland leben Menschen mit kulturell verschiedenen Stämmen. Kleine kulturelle und sprachliche Minderheiten wie die Dänen, Friesen und Sorben leben heute noch in BRD.

Zigeuner und Juden pflegen seit Jahrhunderten ihr eigenes kulturelles und religiöses Erbe. Großstädte wie Berlin, Leipzig, Hamburg und Frankfurt haben im 16. Jahrhundert, einen kulturellen und wirtschaftlichen Aufstieg durch Belgier, Franzosen und Holländer erlebt, da diese aus religiösen Angelegenheiten vertrieben wurden. Außerdem wanderten Polen, Italiener, Russen und Slowenen um die Jahrhundertwende, ins Ruhrgebiet ein. Unzählige Flüchtlinge aus den unterschiedlichsten osteuropäischen Ländern leben mit ihren eigenen kulturellen Traditionen und Bedürfnissen, seit dem zweiten Weltkrieg in Deutschland (vgl. Bracht 1994, S. 17).

Im Jahre 1940 sank der durch den zweiten Weltkrieg ausgelöste Anteil der Flüchtlinge und Vertriebenen wieder ab.

Mitte der 1950er Jahre begann die Bundesrepublik, auf Grund des Arbeitskräftemangels, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu beschäftigen.

1955 wurde der erste Anwerbevertrag mit Italien abgeschlossen.

Die nächsten Verträge wurden im Jahre 1960 mit Spanien und Griechenland durchgeführt. Demzufolge wurden ab 1961 Vereinbarungen mit der Türkei, Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1967) abgeschlossen. Das Kommen von ausländischen Arbeitern ist zunächst quantitativ nicht relevant gewesen, da der Bedarf bis zum Bau der Berliner Mauer im Jahre 1961 durch übersiedelte Menschen aus der DDR ausgeglichen wurde.

Deshalb wurden ausländische Kräfte in Mehrzahlen nach Deutschland gerufen. Im Jahre 1964 wurde der einmillionste Gastarbeiter empfangen. Arbeitskräfte aus dem Ausland wurden von 1960 bis zum Anwerbestopp im Jahre 1973 angeworben. Die Arbeitskräfte mussten Tätigkeiten durchführen, die nur wenige Qualifikationsvoraussetzungen erforderten. Aus diesem Grund wurden die ausländischen Arbeitskräfte am unteren Ende der Arbeitsmarkthierarchie eingeordnet. Die Einstellung der Arbeitskräfte sollte allerdings nicht zu einem unbefristeten Aufenthalt in Deutschland führen. Zunächst sollte nur der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitern im Laufe der Zeit von Hochkonjunktur gedeckt werden.

Zu Beginn kamen die ausländischen Arbeitskräfte ohne Familie, weil die Arbeitsverträge befristet waren. Die Familien wurden erst nach der zunehmenden längeren Aufenthaltsdauer nach Deutschland geholt (vgl. Seifert, 2012).

Mittlerweile haben die ehemaligen Arbeitsmigranten oder deren Familien, die nicht eingebürgert sind, in der Regel die befristete Aufenthaltserlaubnis, die unbefristete Aufenthaltserlaubnis beziehungsweise Niederlassungserlaubnis. Die Niederlassungserlaubnis ist mit Abstand der sicherste Aufenthaltsstatus für Migrantinnen und Migranten die nicht eingebürgert sind, da diese Erlaubnis mit den meisten Rechten ausgestattet ist. Aus dieser Erlaubnis gehen weitgehend alle sozialen Rechte hervor, die auch deutsche Bürger haben (vgl. Prümm 2003, S.9.)

Migrantinnen und Migranten, welche in Deutschland wohnen und eine Aufenthaltsgenehmigung besitzen, sind in der Kranken-, Renten-, und Unfallversicherung mit den Deutschen gleichgestellt.

Falls die Migrantinnen und Migranten sich über eine längere Zeit im Ausland aufgehalten haben, entfallen Ansprüche wie zum Beispiel die Altersrente.

Migrantinnen und Migranten die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, haben bei Arbeitslosigkeit auch das Recht Arbeitslosengeld zu beziehen.

Familien können ebenfalls Förderungen wie zum Beispiel Kindergeld erhalten.

Wenn Auszubildende oder Studierende von Geldleistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) profitieren wollen, müssen sie mindestens fünf Jahre dauernden Aufenthalt in Deutschland beweisen.

Wenn sie selber nicht seit mindestens 5 Jahren in Deutschland sind, kann auch durch die Eltern BAföG beantragt werden, und zwar wenn sich die Eltern seit mindestens sechs Jahren in Deutschland aufhalten. Dabei gilt aber auch, dass ein Elternteil mindestens drei Jahre sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben muss (ebd., S. 11).

„Durch die Reform des deutschen Staatsangehörigkeitsrechts zum 1. Januar 2000 erfüllt sich für viele Migrantinnen und Migranten der Wunsch nach einer stärkeren Integration in den deutschen Staat, weil das bisherige ausschließliche Abstammungsprinzip ergänzt wurde. Die wichtige Neuregelung besteht darin, dass die in Deutschland geborenen Kinder ausländischer Eltern unter bestimmten Voraussetzungen schon mit der Geburt Deutsche werden“ (Stadt Köln)

Ein Kind ausländischer Eltern, welches in Deutschland zur Welt gekommen ist, erhält die deutsche Staatsbürgerschaft wenn es die Voraussetzungen wie, dass ein Elternteil zum Zeitpunkt der Geburt seit acht Jahren in Deutschland leben muss und freizügigkeitsberechtigte Unionsbürgerin oder Unionsbürger oder gleichgestellte Staatsangehörige oder Staatsangehöriger eines EWR-Staates sein muss oder als Staatsangehörige oder Staatsangehöriger der Schweiz eine Aufenthaltserlaubnis verfügen sollte, auf Grund des Abkommens über die Freizügigkeit vom 21. Juni 1999 zwischen der Europäischen Gemeinschaft und der Schweizerischen Eidgenossenschaft oder eine Aufenthaltserlaubnis-EU oder eine Niederlassungserlaubnis besitzt, erfüllt (vgl. Stadt Köln).

Neben der rechtlichen Lage der Migrantinnen und Migranten ist auch deren ökonomische Situation in Deutschland ein relevantes Thema.

Nach dem Anwerbestopp im Jahre 1973 wurden die Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund die nicht aus einem EWG stammten, vor die Wahl gesetzt, entweder sollten sie zurück in die Heimat kehren oder sich auf einen längerfristigen Aufenthalt einrichten und die Familie nachholen. Der Aufenthalt der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund und ihren Familien wurde trotz der Verfestigung des Aufenthaltes nicht als dauerhaft anerkannt.

Der Spruch "Deutschland ist kein Zuwanderungsland" dominierte die Zuwanderungsauseinandersetzung bis in die 90er Jahre, wodurch Nachteile für die Arbeitskräfte und ihre Familien auftauchten. Die Auswirkung war, dass weder die Arbeitsstellen noch der Staat sich mit den Themen bezüglich der Qualifizierung und Weiterbildung der Menschen mit Migrationshintergrund gekümmert haben, weil ihre Aufenthaltsdauer oder ihr Status unklar beziehungsweise offen gewesen ist. Das Bildungssystem war auf die Kinder mit Migrationshintergrund, welche die deutsche Sprache nicht beherrschen konnten, kaum vorbereitet. Eine klare Durchführung beziehungsweise einen Konzept zur Integration in die Gesellschaft von Kindern mit Migrationshintergrund gab es nicht (vgl. Fischer, Springer 2011, S. 111f).

Die Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund hatten durch ihre schlechten oder nicht vorhandenen Qualifizierungen schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund waren Menschen mit Migrationshintergrund eher von Arbeitslosigkeit betroffen. Der Zugang in qualifizierte Bereiche des Arbeitsmarktes wurde durch eine hohe Regulierungsdichte des deutschen Arbeitsmarktes behindert. In den letzten Jahren hat sich dieses Bild schon einigermaßen verändert, nichtsdestotrotz bestehen beim Qualifikationstransfer erhebliche Hindernisse. In die Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte mit Migrationshintergrund wurde, weder durch den Staat noch von der Industrie, nicht genügend investiert.

Allerdings hat sich im Laufe der Zeit, durch die Globalisierung und die Entwicklung von Europa, die Anzahl der höher beziehungsweise besser qualifizierten Migrantinnen und Migranten zugenommen. Seit dem Jahr 2000 hat sich die Integrationspolitik deutlich umorientiert oder neu gestaltet. Der erste Schritt hierfür

war, wie auch oben schon erwähnt, die Änderung des Staatsangehörigkeitsrechts, das den Kindern, die in Deutschland geboren sind die deutsche Staatsangehörigkeit genehmigt, deren Eltern einen Migrationshintergrund haben und nicht eingebürgert sind.

Tatsächlich wurde die Integrationspolitik jedoch mit den Integrationsgipfeln von 2006 und 2007 umgestellt. Hierzu wurde beschlossen, dass Zuwanderung und Integration zusammengehören. Der aus den Integrationsgipfeln entwickelte nationale Integrationsplan hat die Anerkennung und Förderung der unterschiedlichen kulturellen, sprachlichen, sozialen und wirtschaftlichen Fähigkeiten der Menschen mit Migrationshintergrund zum Ziel gemacht (vgl. ebd., S. 112f).

Migrantinnen und Migranten sind deutlich mehr von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche. Der Erwerbslosenanteil der Migrantinnen und Migranten lag 2008 bei 16,2 % und im Jahre 2005 lag sie noch bei 22,4 % (vgl. ebd., S. 114f).

Durch den Quotenunterschied kommt die positive Entwicklung der Bürger mit Migrationshintergrund zum Vorschein. Die Anzahl der Erwerbslosen ist im Laufe der Jahre gesunken. Die Gründe hierfür sind meines Erachtens die angeeigneten Abschlüsse und Qualifizierungen, wodurch die Migrantinnen und Migranten ihre Chancen im Arbeitsmarkt steigern konnten. Im Laufe der Jahre hat sich die Beherrschung der deutschen Sprache ebenso verbessert, wodurch Einiges für Personen mit Migrationshintergrund auch leichter zu Erreichen geworden ist. Ein wichtiger Aspekt ist auch, dass die dritte Generation also zum Beispiel die Kinder von den Gastarbeitern in Deutschland geboren und aufgewachsen ist. Deren Abschlüsse und Qualifizierungen sind um ein Vielfaches besser als ihre Eltern oder sogar Großeltern, da sie von vornherein in das Bildungssystem integriert werden. Aus diesem Grunde hat diese Gruppe der Migrantinnen und Migranten eine wichtige Rolle und die hohe Anzahl unter den erwerbstätigen Personen mit Migrationshintergrund. Die neuen Generationen haben durchaus, ebenso wie ihre Vorfahren, Probleme und Schwierigkeiten in der Bildung oder im Arbeitsleben. Nichtsdestotrotz sind die Chancen höher geworden.

Die ökonomische Lage der Migrantinnen und Migranten ist deutlich schlechter als die der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Ein Grund dafür ist die niedrige Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund. Dadurch wird die Chance einen Job zu finden und die Gelegenheit, die Kosten des Lebensunterhaltes durch Arbeiten zu decken, erschwert. Höherqualifizierte Migrantinnen und Migranten verdienen im Gegensatz zu Deutschen weniger. Jedoch muss hierbei darauf geachtet werden, dass im Bereich höhere Qualifikation Migrantinnen und Migranten jünger sind und entsprechend in ihrer beruflichen Karriere noch nicht, wie im Gegensatz zu Personen ohne Migrationshintergrund, weit fortgeschritten sind. Trotz dieses insgesamt negativen Bildes bezüglich der wirtschaftlichen Lage der Menschen mit Migrationshintergrund kann dieses nicht verallgemeinert werden.

Nicht alle Migrantinnen und Migranten sind in der Arbeitsmarkthierarchie an der untersten Reihe positioniert. Es gibt Personen mit Migrationshintergrund die zum Beispiel im Bereich des Sports oder der Unterhaltung sehr erfolgreich sind. Die Anzahl dieser Migrantinnen und Migranten ist zwar noch gering, aber dieser Personenkreis gewinnt mit der Zeit an Bedeutung (vgl. Fischer, Springer 2011, S. 125).

Neben der ökonomischen Situation sind auch die Wohnsituationen und der Sozialraum von Migrantinnen und Migranten relevante Aspekte.

Fragt man nach der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Gebiet des Wohnens, dann geht es zunächst um zwei Punkte:

Zum Einen um die unmittelbaren Wohnbedingungen, also die Qualität der Versorgung mit Wohnraum. Zum Anderen um die kulturelle Trennung und die Voraussetzungen im Sozialraum des unmittelbaren Wohnumfeldes.

Beide Punkte des Wohnens sind für die Integration sehr wichtig. Die Wohnung kann einen sicheren Rückzugsort in einer fremden Stadt und Gesellschaft bieten (vgl. Fischer, Springer 2011, S. 127).

„Darüber hinaus ist die Wohnung aber auch Statussymbol, das den erreichten Lebensstandard verdeutlicht, Ort der Kommunikation innerhalb der Familie und für die Kinder deshalb besonders wichtig, weil sie einen Platz brauchen, an dem sie Hausaufgaben erledigen und Erfahrungen mit individueller Privatheit machen können – wenn es denn die etwa in Form von Unterstützung beim Einleben in der Fremde sein, und somit Integration erleichtern, er kann aber auch

benachteiligend wirken, wenn etwa die Bedingungen im Quartier als abweisend und feindselig wahrgenommen werden“ (Fischer, Springer 2011, S. 127).

Die Integration ist ein Thema, wofür im Bereich der Migration viel Zeit gebraucht wird, weil es über Generationen verläuft.

Der Verlauf ist einerseits an die Personen mit Migrationshintergrund und ihren Fähigkeiten in Form von ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapiteln gebunden. Andererseits auch abhängig von politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Voraussetzungen und dem Agieren von wichtigen Personen der Mehrheitsgesellschaft gegenüber den Migrantinnen und Migranten (vgl. Gestring, Janssen, Polat 2006, 11f).

Mittlerweile unterscheiden sich auch die Voraussetzungen und Vorstellungen vom guten und richtigen Wohnen zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund nicht erheblich.

Sowohl was die Ausstattung und Bauform der Wohnung und Häuser angeht als auch im Hinblick auf Standorte und Stadtviertel gibt es Übereinstimmungen und einen Einklang.

Die Eigenschaften wie Familienstatus, Alter, Lebenslauf und Haushaltsstruktur und nicht die kulturellen Hintergründe definieren die Wohnvorstellungen der Migrantinnen und Migranten (vgl. Fischer, Springer 2011, S. 133).

Das Umfeld beziehungsweise die Menschen in der Umgebung können sowohl zu positiven als auch zu negativen Beeinflussungen führen. Häufig werden die Migrantinnen und Migranten kriminell oder selbst bei Kleinigkeiten sofort aggressiv. Aus diesem Grunde ist es auch bedeutend das Thema Gefährdungspotenzial von Menschen mit Migrationshintergrund auch zu erläutern. Sie werden von der Gesellschaft oder von den Medien als eher kriminell oder gefährlich abgestempelt, deshalb ist es meiner Meinung nach wichtig empathisch zu handeln, damit das Fehlverhalten verstanden werden kann.

Im Gegensatz zu Deutschen begehen Personen mit Migrationshintergrund häufiger Straftaten (vgl. Fischer, Springer 2011, S. 156). Die höhere Gewalttätigkeit von Migrantinnen und Migranten ist in Anbetracht ihrer Lebenslage verständlich. Denn Personen mit Migrationshintergrund machen eher mit Opfererfahrungen



und erleben häufiger Diskriminierung als andere. Die meisten Migrantinnen und Migranten werden als „Ausländer“, „Kanaken“ oder Ähnliches beschimpft.

Vor allem Migrantengruppen, die optisch den Deutschen nicht ähneln, müssen besonders häufig Diskriminierungen erdulden. Migrantinnen und Migranten aus nord- beziehungsweise westeuropäischen Ländern und Nordamerika zum Beispiel sind weniger davon betroffen. Es geht also eher um Personen mit Migrationshintergrund, die „südländisch“ aussehen.

In besonderer Weise prägend für die eigene Individualität sind Erfahrungen häuslicher Gewalt. Kinder, die seitens ihrer Eltern Gewalt kennengelernt haben, weisen ein deutlich höheres Risiko auf, im späteren Leben gewalttätig zu werden. Die meisten Kinder mit Migrationshintergrund werden von ihren Eltern misshandelt, zum Beispiel indem sie geschlagen oder getreten werden.

Gewalterfahrungen machen Migrantinnen und Migranten aber nicht nur in direkter Weise durch ihre Eltern oder andere Personen im nahen sozialen Umfeld. Migrantinnen und Migranten sind darüber hinaus in besonderem Maße Opfer struktureller Gewalt. Dies bedeutet, dass Migrantinnen und Migranten häufiger sozial benachteiligt werden, wodurch ihre gesellschaftliche Integration erschwert wird. Beim Erwerben des Bildungsabschlusses, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einer Arbeitsstelle stoßen Personen mit Migrationshintergrund auf drastische Schwierigkeiten. Auch dies trägt dazu bei, dass sich Frustrationserlebnisse häufen, die Anlässe für Gewalttaten sein können (vgl. ebd., S. 160ff.).

Meines Erachtens sind die schwierigen Lebenslagen der gewalttätigen Personen mit Migrationshintergrund definitiv nicht als Entschuldigung für ihre Taten zu akzeptieren. Allerdings halte ich es für sinnvoll, dass bei gewalttätigen Menschen, auf die Wurzeln ihres Verhaltens geschaut wird. Wie auch oben erwähnt, sollte verstanden beziehungsweise mit berücksichtigt werden, weshalb eine Straftat geschehen ist oder was der Auslöser gewesen ist. Auf die kriminellen Handlungen folgen Stigmatisierungen oder Ausgrenzungen, wodurch viele Menschen mit Migrationshintergrund in einen Teufelskreis gelangen, aus dem sie nur schwer wieder herauskommen. Viele Jugendliche mit Migrationshintergrund werden sowohl durch ihre Eltern als auch durch die Gesellschaft unter Druck gesetzt. Die Eltern erwarten von ihren Kindern Dinge, die sie selber nicht erreichen konnten. Aus verschiedenen Gründen sind viele Kinder oder Jugend-

liche nicht in der Lage, die Wünsche ihrer Eltern zu erfüllen. Vor allem im Bereich der Bildung gibt es viele Schwierigkeiten. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund haben weniger Bezugspersonen, die sie bei schulischen Defiziten unterstützen können. Denn die eigenen Eltern sind zum Beispiel durch die sprachlichen Defizite nicht in der Lage bei den Hausaufgaben zu helfen, zugleich sind viele finanziell auch nicht in der Lage eine Nachhilfe zu bezahlen. Ein weiteres Problem ist zum Beispiel bei den Kindern der ersten oder zweiten Generation die in Deutschland leben. Diese haben bei schlechten Noten Angst davor, ihren Eltern die Note vorzuzeigen, da sie befürchten deswegen Ärger zu bekommen oder sogar geschlagen zu werden. Auch die Eltern haben eine große Last zu schultern. In einem fremden Land müssen sie mit den Einheimischen mithalten können. Sie kennen die Schwierigkeiten, sie kennen die Probleme die im Weg stehen, wenn die Sprache nicht gut beherrscht wird oder kein guter Abschluss erreicht wurde. Sie fühlen sich extrem überfordert und lassen dies ungewollt an den Kindern aus. Allerdings beobachte ich bei den jüngeren Elterngenerationen, vor allem bei denjenigen, die in Deutschland geboren sind, dass sie in solchen Situationen ganz anders handeln. Sie sind schon in diesem System aufgewachsen und können den Kindern selber helfen. Lösungen zu finden, weil sie sich besser in ihre Lage hineinversetzen können.

Dennoch haben auch Kinder von jüngeren Migrantinnen und Migranten Probleme mit der Bildung. Die Lehrkräfte sind meistens nicht in der Lage, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund intensiv - zu betreuen oder zu unterstützen. Häufig wird - vergessen, dass sie nicht dieselben Chancen wie deutsche Schüler haben, ohne eine intensive Unterstützung zu erhalten, dieselbe Leistung wie deutsche meistern müssen. Sie müssen ständig zwischen zwei Kulturen hin- und herspringen. Infolge der zahlreichen Enttäuschungen und des damit verbundenen Drucks, neigen sie eher zur Gewalt. Damit versuchen sie ihre Misserfolge in den Hintergrund zu schieben, fühlen sich besonders, indem sie sich über jemand anderen erheben, als etwas Besonderes, da sie sonst häufiger nur im Hintergrund stehen, sei es in der Schule oder im Arbeitsleben.

Wie auch oben erwähnt legen die Eltern von Kindern oder Jugendlichen mit Migrationshintergrund Wert auf Bildung. Sie wollen, dass ihre Kinder gute Abschlüsse erreichen und einen guten Job bekommen.

Der Zugang zu Bildung ist für Menschen mit Migrationshintergrund wichtig, denn sie stellt die Chance zum gesellschaftlichen Aufstieg und zur sozialen Sicherung dar. Eltern mit Migrationshintergrund schicken ihre Kinder in jungen Jahren eher weniger in eine Krippe, dafür aber im Alter von drei bis sechs Jahren in einen Kindergarten. Ihnen ist auch wichtig, dass ihre Kinder, bevor sie zur Schule gehen, die deutsche Sprache gut lernen. Allerdings fangen die Probleme schon im Kindergarten an. Die Kindergärten können diesem Wunsch nämlich nicht immer gerecht werden.

Ungünstige Voraussetzungen können dazu führen, dass Kinder ihre Zweisprachigkeit sehr gering entwickelt haben und mit wenigen Deutschkenntnissen eingeschult werden. Solche ungünstige Situationen sind zum Beispiel zu wenig Zeit, um die deutsche Sprache lernen zu können, Segregation im Wohngebiet und im Kindergarten, also nur wenige Kinder mit guten Deutschkenntnissen, Fachkräfte ohne Kenntnis der Muttersprachen der Kinder und ohne Qualifikation für Sprachförderung, fehlende interkulturelle Öffnung des Kindergartenalltags sowie eine distanzierte Beziehung zwischen Eltern und Fachkräften. Durch die Beschäftigung von Fachkräften, die die Muttersprache der Kinder mit Migrationshintergrund beherrschen, können kulturelle und sprachliche Schwierigkeiten aufgelöst werden und die Sprachentwicklung in einem ganzheitlichen Verständnis gefördert werden (vgl. Fischer, Springer 2011, S. 167f.).

Dabei ist es meines Erachtens vor allem in der Kita wichtig, dass die Kinder ihre Muttersprache nicht durchgängig als Notlösung verwenden und sprechen. So steigt auch der Wille, die deutsche Sprache zu lernen. Fachkräfte, die die entsprechende Herkunftssprache beherrschen, können für die Kinder eine Brücke darstellen. Es besteht allerdings die Gefahr, dass die sich dann nicht anstrengen, Deutsch zu lernen. Es sollte den Kindern natürlich nicht verboten werden, in der Muttersprache zu sprechen, aber die Fachkräfte sollten auf Deutsch antworten. Solche Fachkräfte wären ein großer Vorteil für die Eltern der Kinder. Da die meisten Eltern nur abstrakt Deutsch können, scheitert die Kommunikation mit den Fachkräften häufig. Bei Eltern, die schlecht Deutsch können, sollte außerdem darauf hingewirkt werden, dass sie mit den Kindern zu Hause nur in der Muttersprache sprechen. Ich beobachte viele Eltern mit Migrationshintergrund die sich anstrengen mit den Kindern auf Deutsch zu kommunizieren. Da-

durch, jedoch prägen sich die Kinder die Sprache falsch ein, vor allem wenn es um die richtige Verwendung von Artikeln, Begriffen oder um den Satzbau geht. Aus diesem Grund sollten sie im Kindergarten nur Deutsch sprechen und zu Hause eher die Muttersprache. Durch die sprachlichen Probleme, die bei Kindern mit Migrationshintergrund schon in jungen Jahren auftreten, wird der Bildungsweg schwerer zu meistern. Die Defizite verfolgen sie in der Grundschule und in den weiterführenden Schulen. Konzepte, in denen die Kompetenzen und die Ressourcen der Familien und von Kindern oder Jugendlichen genutzt und erweitert werden, können die Arbeit von Kindertagesstätten und Schulen nachhaltiger und effektiver machen. Es kommt hinzu, dass, Kinder, die ihre Muttersprache in Wort und Schrift beherrschen, sich weitere Fremdsprachen besser einprägen und sie leichter erlernen können, weil sie eine Grundlage an Begrifflichkeiten besitzen, die sie nur noch übersetzen müssen. Kinder dagegen, die sich in beiden Sprachen unsicher fühlen, sind einem doppelten Druck ausgesetzt. Daher stellen parallele Muttersprachangebote für Kinder mit Migrationshintergrund an Grundschulen beziehungsweise sogar schon an Kitas eine erhebliche Erleichterung dar.

Neben der schulischen Bildung der Kinder und Jugendlichen ist auch die Religionsausübung der Migrantinnen und Migranten ein wichtiges Thema. Im Zusammenhang mit Kindergärten und Schulen ist es für die Gestaltung des Alltages wichtig, die verschiedenen Religionen zu berücksichtigen. Bei muslimischen Personen sollte zum Beispiel bei den Mahlzeiten darauf geachtet werden, dass kein Schweinefleisch serviert wird. Dabei ist es auch von Bedeutung, dass diese Personen bezüglich ihrer Religion nicht durch Andere beeinflusst werden (vgl. Fischer, Springer 2011, S. 168).

Für Menschen mit Migrationshintergrund stellt Religion eine relevante Lebensressource dar. Sie wirkt identitätsbildend und verstärkt das -Selbstbewusstsein. Personen die in ihrer Religion ernst genommen und geachtet werden, sind eher bereit, sich zu integrieren. Insofern kann die Religion auch für die Anpassung an die Mehrheitsgesellschaft eine bedeutende Kraftquelle sein. Gemeinden und Gläubige, die offen und gesprächsbereit gegenüber Fremden sind, können wichtige Brücken zwischen den verschiedenen Religionen aufbauen und zum harmonischen Zusammenleben in einer gemischten Gesellschaft beitragen.

Deswegen ist es wichtig, dass solche Personen bei in Integrationsbemühungen stärker berücksichtigt werden. Migrantinnen und Migranten habendurch dank dem Grundrecht auf Religionsfreiheit das Recht ohne Probleme ihren Glauben auszuleben. Muslime bauen zum Beispiel an vielen Orten Moscheen, die Anzahl der kopftuchtragenden Musliminnen nimmt zu. Auch das jüdische Leben wächst-neue Synagogen werden gebaut. Buddhistische Tempel existieren inzwischen in über 20 Städten. Die Religion bietet den Migrantinnen und Migranten einen Raum, in dem sie wesentlich weniger Anpassungsdruck erleben müssen als in anderen Gebieten wie Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt.

Vielen Menschen mit Migrationshintergrund bietet ihre Religion ein Stück Heimat in der Fremde. Dennoch wird dieses Thema sowohl in Politik und Gesellschaft als, auch in der Praxis der Sozialen Arbeit, immer noch nicht in genügendem Ausmaß als relevant wahrgenommen (vgl. Fischer, Springer 2011, S. 190f.).

Immer wenn es um Migrantinnen und Migranten und deren Integration geht, spielen die Medien eine bedeutende Rolle. Die Medien können die Vorurteile der Gesellschaft entweder verstärken oder aber auch bei deren Abbau helfen.

Über viele Jahre zeichneten die Medien ein unbestimmtes Bild von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Die Entwicklung der zweiten und der nachfolgenden Generationen wurde nicht berücksichtigt. Frauen mit Kopftuch wurden und werden als Beispiele für eine defizitäre Modernität er Zugewanderten gewertet. Die Medien berichten seltener und tendenziell viel negativer über Migrantinnen und Migranten als über deutsche Bürger. Am häufigsten wird über ihre Kriminalität berichtet, und sie werden als große Last für den Sozialstaat und als Überfremdungsrisiko dargestellt. Wenn das Zusammenleben von Einheimischen und Menschen mit Migrationshintergrund harmonisch ist, wird weniger berichtet. Häufig steht in den Berichten über Migration dagegen die Begrifflichkeit Bedrohung im Vordergrund (vgl. Fischer, Springer 2011, S. 177f.).

Es ist deutlich zu beobachten wie viele Menschen sich durch die Medien beeinflussen lassen. Vorurteile entstehen oder verstärken sich durch die Berichte über Menschen mit Migrationshintergrund. Erstaunlich ist auch, dass Einheimische, die keinerlei oder weniger Kontakt zu Menschen mit Migrationshinter-

grund haben, umso stärker negativ beeinflusst werden. Dazu habe ich persönlich die Erfahrung gemacht, dass die Überwindung von Vorurteilen nur durch Offenheit gegenüber Migrantinnen und Migranten gelingt. Viele Menschen brauchen positive Erfahrungen mit Menschen mit Migrationshintergrund, um ihre negativen Gedanken ins Positive zu ändern.

## 4. Studierende und Fachkräfte mit Migrationshintergrund - an Hochschulen und in der Praxis

### 4.1 Student/innen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen

Nicht nur in der Schule sondern auch an (Fach-)Hochschulen haben Schülerinnen und Schüler sowie Studierende mit Migrationshintergrund Probleme.

Mit Hilfe des dreigliedrigen Schulsystems sorgt der Staat dafür, dass alle Menschen ihren Rang in der deutschen Gesellschaft nach ihrer sozialen Herkunft bekommen. Im Gegensatz zu Arbeiterkindern werden Kinder von Akademikerelementern bei gleicher Begabung und Fähigkeit sechsmal so häufig auf das Gymnasium geschickt. Bei Kindern von Beamten spielt die Begabung fast keine Rolle, für die Entscheidung, ob sie auf das Gymnasium geschickt werden oder nicht. Akademiker melden ihre Kinder eher selten für die Hauptschule an, aus Furcht, deswegen in ihrem Milieu stigmatisiert zu werden. Solange es Hauptschulen gibt, werden sie überwiegend durch Kinder mit Migrationshintergrund gefüllt (vgl. Lauterbach 2007, S.1).

Wie auch schon bezüglich der - Lebenslagen erwähnt, haben Migrantinnen und Migranten erhebliche Probleme und Schwierigkeiten auf dem Bildungsweg. Sie leiden am meisten darunter, nicht von Eltern oder von einem Umfeld profitieren zu können, denen das deutsche Schulsystem bekannt ist.

Viele Menschen in ihrer Umgebung haben schlechte Deutschkenntnisse und verstehen den Schulstoff nicht. Auf meinem schulischen Weg als Schülerin mit Migrationshintergrund hatte ich dieselben Probleme. Meine Eltern beherrschen

sehr abstrakt die deutsche Sprache, konnten mir teilweise oder gar nicht bei den Hausaufgaben helfen oder vor einer Klassenarbeit nicht gemeinsam mit mir lernen. Ich musste alles durch eigenen Fleiß erreichen und meistern.

Bei einem Blick auf den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an Hochschulen, wird deutlich, dass ihr Anteil im Unterschied zu Deutschen mit jeder steigenden Stufe des Bildungssystems sinkt.

An allgemeinbildenden Schulen besitzt jeder Zehnte einen ausländischen Pass und an Hochschulen jeder Dreißigste (vgl. Cunha Krönner 2009, S.35).

Dies liegt daran, dass Personen mit Migrationshintergrund die Schule öfter verlassen ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss zu erreichen.

Das Erzielen des Hauptschlussabschlusses kommt häufiger vor, als dasjenige eines Realschulabschlusses oder der Fach- oder Allgemeinen Hochschulreife. Je jünger die Personen sind, desto höher ist das Bildungsniveau. Dabei spielt es keine Rolle, ob jemand einen Migrationshintergrund hat oder nicht. Menschen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren sind, haben eindeutig ein höheres Bildungsniveau als diejenigen die zugewandert sind (ebd., S. 6). In den Jahren 2003 und 2004 waren ungefähr 246.000 Studierende mit Migrationshintergrund an deutschen Universitäten beziehungsweise Fachhochschulen eingeschrieben. Bei einer Gesamtzahl von 2.016.400 bedeutet dies einen Anstieg auf einen Anteil von 12,2 % der Studierenden. Diese Zunahme erfolgte durch zugezogene Bildungsausländer, die ihre Berechtigung an der Hochschule zu studieren, im Ausland erworben hatten. 26,7 % der ausländischen Studierenden waren Bildungsinländer, also solche Menschen, die zwar keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, aber die Berechtigung zum Hochschulzugang in Deutschland erworben haben (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 35).

Migrantinnen und Migranten studieren eher weniger - jedoch kann gesagt werden, dass in den letzten Jahren Jugendliche mit Migrationshintergrund eher dazu neigen zu studieren. Jüngere Menschen mit Migrationshintergrund haben zwar auch immer noch Schwierigkeiten, aber deutlich weniger als ihre Eltern oder Großeltern. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass sie die deutsche Sprache fließend beherrschen. Trotz der vorhandenen Schwierigkeiten liegt eine dermaßen positive Entwicklung vor, dass viele meiner Freunde und Bekannten mit

Migrationshintergrund, sogar die gymnasiale Oberstufe als Jahrgangsbeste oder Jahrgangsbester abgeschlossen haben. Mittlerweile studieren in meiner Umgebung viele Menschen mit Migrationshintergrund, wodurch die Jüngeren uns Studierende als Vorbild und Unterstützung wahrnehmen können. Meine Großeltern, die als Gastarbeiter kamen, hatten nie den Gedanken für immer in Deutschland zu leben. Um ihre Familie ernähren zu können, sind sie hauptsächlich auf das Finanzielle fixiert gewesen. Demzufolge wurde kaum Wert auf die Bildung der Kinder gelegt. Es ist damals auch, besonders aus sprachlichen Gründen, ein äußerst großes Problem gewesen, mit den deutschen Kindern mitzuhalten. Meine Großeltern konnten kaum an der Schule oder Bildung teilhaben. Mein Vater ist im jungen Alter nach Deutschland gekommen, so dass er hier noch zur Schule gehen konnte. Er hatte aber kaum Chancen sich weiterzubilden oder aufzusteigen, da es für ihn fast unmöglich war, das gleiche Sprachniveau wie die Deutschen zu erreichen. Er hatte damals nicht die Gelegenheit die Schule weiterzuführen, musste in jungen Jahren anfangen zu arbeiten, um Geld zu verdienen.

Ich höre heute noch öfter von ihm, dass er Sätze äußert, wie „Hätte ich studiert, dann...“. Es ist spürbar, dass dies eine Wunde bei ihm hinterlassen hat. Aus diesem Grund, damit ich nicht dieselben Schwierigkeiten erleben muss wie er, hat er auf meine Bildung viel Wert gelegt. Wie schon beschrieben wurde, wurde ich öfter auch unter Druck gesetzt, was manchmal Vorteile aber manchmal auch Nachteile mit sich gebracht hat.

Die Situation von Studierenden mit Migrationshintergrund ist gegenüber den deutschen Studierenden teilweise unterschiedlich. Auch an Hochschulen stammen Studierende mit Migrationshintergrund häufiger aus Arbeiterfamilien. Die Erwerbssituation der Studierenden mit Migrationshintergrund ist schwieriger, da sie viel seltener beruflich vorgebildet sind als Deutsche. Ein anderer Grund ist, dass sie während des Studiums eher weniger ausbildungsnah Jobben. Bei den Studienbedingungen gibt es kaum Unterschiede zwischen den deutschen Studierenden und Studierenden mit Migrationshintergrund, außer, dass aus Sicht der Studierenden mit Migrationshintergrund die Betreuungsqualität durch Dozenten viel schlechter ist. Studierende mit Migrationshintergrund fühlen sich insbesondere bei den Sprachschwierigkeiten benachteiligt, vor allem



wenn sie wichtige Pflichtstoffe bewältigen müssen. Die meisten Schwierigkeiten entstehen bei mündlichen Beteiligungen, Präsentationen und beim Zuhören, Lesen und Schreiben (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 36)

Die Situation im Fachbereich Soziale Arbeit unterscheidet sich nicht besonders von anderen Studiengängen. Die Gründe für ein Studium im Bereich Soziale Arbeit sind für Studierende mit Migrationshintergrund teilweise sehr unterschiedlich im Gegensatz zu deutschen Studierenden. Der Wunsch anderen Menschen zu helfen, der eigene Migrationshintergrund, persönliche Erfahrungen, Interesse an der Arbeit mit Menschen und Kenntnisse durch Arbeit im sozialen Bereich sind die hauptsächlichen Gründe. Die Meisten haben im Bereich der Migrationssozialarbeit ihre ersten Erfahrungen gemacht beziehungsweise gesammelt. Die meist gewählten Richtungen oder Studienschwerpunkte sind die Arbeit mit Migranten, Suchtkranken, Arbeit mit Menschen mit Behinderung und stadtteilbezogene Arbeit

Die zukünftigen beruflichen Wünsche der Studierenden mit Migrationshintergrund sind eher im Bereich der Migrationssozialarbeit, Gerichtshilfe, Jugend- und Familienhilfe, Freizeitpädagogik, Behindertenarbeit und Beratungsarbeit. Der eigene und familiäre Migrationshintergrund bei Studierenden mit Migrationshintergrund hat eine bedeutende Rolle bei der Auswahl des Schwerpunktes und der zukünftigen Berufsvorstellung.

Soziale Arbeit Studierende mit Migrationshintergrund sind der Meinung, dass die Klienten mit Migrationshintergrund sich bei ihnen besser verstanden fühlen würden. Außerdem könnte die Vertrauensbeziehung besser gebaut und bei interkulturellen Schwierigkeiten beziehungsweise Problemen eventuell mit alternativen Lösungen gehandelt werden. Gründe dafür sind das Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund von ihren Sprachkenntnissen, Kulturverständnissen sowie -kenntnissen profitieren können.

Die Bedürfnisse und Problematiken von Klienten mit Migrationshintergrund sind für Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund nachvollziehbarer und verständlicher (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 36f).

Ich persönlich habe mich ebenso für Soziale Arbeit entschieden, da ich gerne mit Menschen arbeite und bei Problemen helfe. Dabei ging es mir auch in erster

Linie um Menschen mit Migrationshintergrund die in Deutschland leben. Es ist noch zu beobachten, dass Menschen mit Migrationshintergrund bei Problemen keine Unterstützung suchen. Es liegt zunächst hauptsächlich an der Sprache, da die meisten die deutsche Sprache nicht oder relativ wenig beherrschen. Die meisten Menschen gehen auch sofort davon aus, dass ihnen sowieso nicht geholfen werden kann, weil die Deutschen, durch den Kulturunterschied, einiges mit Vorurteilen betrachten und nicht nachvollziehen oder verstehen können. Vor allem haben die Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere kann ich hier für die türkische Bevölkerung sprechen, haben vor dem Jugendamt Angst. Bei Erziehungsproblemen versuchen die Meisten eigene Methoden zu entwickeln, wodurch eventuell größere Probleme auftreten. Die meisten Türken, vor allem die Älteren, haben eine negative Einstellung gegenüber den Jugendämtern. Sie haben immer den Hintergedanken, dass die Kinder entzogen werden. Aus diesem Grunde sehe ich es als ein Vorteil für die sozialen Einrichtungen, wenn Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund eingestellt werden. Davon kann sowohl die Einrichtung als auch das Klientel mit Migrationshintergrund profitieren.

Ein weiteres Problem ist, dass die Fähigkeiten und Abschlüsse von Fachkräften mit Migrationshintergrund häufig nicht anerkannt werden. Für die meisten zugewanderten Migrantinnen und Migranten mit einem ausländischen Abschluss ist es eine enttäuschende Erfahrung, dass ihre Ausbildung in Deutschland nicht anerkannt wird. Obwohl viele von ihnen sehr erfolgreiche Abschlüsse erlangt haben und bereits als Fachkräfte ausgebildet sind, sehen sie sich gezwungen, einen deutschen Abschluss nachzuholen, was meist bedeutet, die komplette Ausbildung zu wiederholen, um hier in ihrem Beruf problemlos arbeiten zu können (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 65).

Unter Umständen können zugewanderte Fachkräfte, bei denen dies nicht möglich ist, in diesem Bereich arbeiten, jedoch eher in Positionen die nicht mit ihrer Qualifikation übereinstimmen und deutlich schlechter bezahlt sind (vgl. ebd, S. 65).

Für Fachkräfte mit Migrationshintergrund, die über einen deutschen Hochschulabschluss verfügen, sind die beruflichen Chancen natürlich besser. Die Entwicklung in den öffentlichen und freien Trägern ist als positiv zu beobachten. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund werden in der

Zukunft eine Schlüsselrolle in den sozialen Einrichtungen, wo überwiegend das Klientel ein Migrationshintergrund verfügt, spielen und sehr gute berufliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Außerdem haben viele Institutionen erkannt, dass die Klientinnen und Klienten was den kulturellen Hintergrund angeht, eher ungleichmäßig aufgebaut sind und bunt werden beziehungsweise schon geworden sind (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 66).

Fachkräfte mit Migrationshintergrund hätten aber nicht nur in Stellen, wo nur Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund beraten werden, besonders gute Arbeitsmöglichkeiten, sondern auch in allen anderen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit. Vor allem im Bezug auf eine funktionierende, multikulturelle Einwanderungsgesellschaft, ist es praktisch, dass auch das sozialpädagogische Fachpersonal die verschiedenen Ethnien und Kulturen in der Gesellschaft widerspiegeln. Diese Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter hätten in Feldern wie Jugendmigrationsdienst, Migrationserstberatung, aber auch in der Drogenberatung, zum Beispiel in Krankenhäusern, ebenso gute berufliche Arbeitsmöglichkeiten. Die Gründe für diese positiven Fortschritte sind hauptsächlich durch das neue Zuwanderungsgesetz beziehungsweise durch die Veränderungen, die sich durch die interkulturelle Gestaltung von sozialen Einrichtungen ergeben haben. Auch für Personen, die keinen deutschen Abschluss haben, wurden Qualifikationen im Bereich der Sprache, Kultur und als Wegbereiter zur Integration diskutiert und Fachkräfte ausgebildet.

Qualifikationen, die den Leuten beim Erschließen neuer Berufsfelder helfen und hinzufügend die Möglichkeit der Weiterqualifikation, zum Beispiel an einer Fachhochschule geben, müssen angeboten werden (vgl. ebd, S. 67).

## 4.2 Besondere Ressourcen von Fachkräften mit Migrationshintergrund

Der Einsatz von Fachkräften mit Migrationshintergrund in sozialen Einrichtungen ist sehr wichtig, da sie von ihren Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund als Vorbild gesehen werden, wodurch auch deren Motivation verstärkt wird. Dass Fachkräfte mit Migrationshintergrund beruflich erfolgreich sind und sich engagieren, ohne ihre kulturelle Persönlichkeit in den Hintergrund schieben zu müssen, ist für die Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund ein gutes Beispiel. Dadurch kann der Wille sich in die Gesellschaft zu integrieren verstärkt werden.

Außerdem sind Fachkräfte mit Migrationshintergrund Repräsentanten der Migrantinnen und Migranten, sie vertreten in der Öffentlichkeit eine positive Rolle. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind durch ihre besonderen Erfahrungen, Kenntnisse, sprachlichen und kulturellen Fähigkeiten in der Lage die Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund aufzumuntern, sich helfen zu lassen. Es ist ein großer Vorteil für Klientinnen und Klienten sich in die Hände der Fachkräfte mit Migrationshintergrund zu lassen, da bei dieser Beziehung das Vertrauen viel stärker ist und schneller gelingt. Die Klientinnen und Klienten können sich besser öffnen und sich gezielt helfen lassen.

Die muttersprachliche Kompetenz der Fachkräfte mit Migrationshintergrund ist eine besonders relevante Ressource. Vor allem bei Klientinnen und Klienten, welche dieselbe Muttersprache besitzen, sind diese Fachkräfte mit ihrem kommunikativ-kulturellem Hintergrund und Wissen hoch geschätzte Wegweiser.

Im Übrigen ist es für Migrantinnen und Migranten, die schon länger in Deutschland leben, ebenso ein Vorteil, bei Problemen in der eigenen Muttersprache unterstützt und beraten zu werden. Die Fachkraft kann zum Beispiel bei Rechtsberatungsfragen helfen und dafür sorgen, dass Ausgrenzungen, falsche Auffassungen, Missverständnisse und überflüssige Härtefälle vermieden werden.

Die meisten Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund fühlen sich bei Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern mit Migrationshintergrund viel wohler.

Aus diesem Grund nehmen sie eher bei Fachkräften mit Migrationshintergrund Beratungen in Anspruch (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 61f).

Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund sind meiner Meinung nach nicht nur Vorteile für das Klientel mit Migrationshintergrund sondern auch für Deutsche. Durch die Zusammenarbeit können Fachkräfte die Vorurteile und Feindbilder der Deutschen gegenüber Migrantinnen und Migranten bekämpfen. Dadurch kann bestätigt werden, dass Migrantinnen und Migranten nicht vom Sozialstaat profitieren wollen, ohne etwas zu leisten, sondern den Staat unterstützen und der Gesellschaft helfen wollen, um eine harmonische und friedliche Atmosphäre zu schaffen.

Einerseits haben Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund eine relevante Position in der Beratung, andererseits spielen sie wie gesagt auch eine wichtige Rolle in der Gesellschaft.

Vor allem durch ihre Erfahrungen über die persönlichen Lebenslagen der Klientinnen und Klienten oder bei der Förderung von erfolgreicher Anpassung. Sie sind ein gutes Beispiel bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, da sie zeigen können, dass es möglich ist diesen Integrationsprozess erfolgreich zu gehen.

Ein weiterer bedeutender Punkt ist die andere Sicht auf die Migration, den Fachkräfte entwickeln, die hier bereits integriert beziehungsweise eingegliedert sind und hier Soziale Arbeit studiert haben. Ein relevanter Punkt ist auch die bestimmte Empathiefähigkeit der Fachkräfte mit Migrationshintergrund. Zugewanderte Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter können sich besser in die Lage der Zuwanderinnen und Zuwanderer setzen. Sie können die Probleme oder Schwierigkeiten, vor allem das Gefühl in einem anderen Land von null anzufangen und dabei auch noch fremd zu sein, besser mitfühlen und verstehen, da sie selber diesen Weg gegangen sind. Die Situation der Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund und die dementsprechende Wichtigkeit ist für sie begreiflicher.

Die Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund fühlen sich zumeist fremd, unsicher und durch die fehlende oder schlechte Sprachkenntnis nicht zur Gesellschaft zugehörig. Deutsche Fachkräfte können diese Gefühle oft kognitiv

auffassen, jedoch weniger emotional nachvollziehen (vgl. Cunha Kröner 2009, S. 61ff).

Die Zusammenarbeit von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund hat einen hilfreichen Lerneffekt für beide Seiten. Das Voneinander Lernen bringt auch viele Vorteile für die Integration, denn so kann die Anpassung in einer weiterentwickelten Version umgesetzt werden. Bei der Arbeit mit Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund, die über denselben kulturellen Hintergrund verfügen wie die Fachkräfte, ist es für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund ein Vorteil den kulturellen Hintergrund zu teilen. Dadurch können einige Situationen besser verstanden werden. Ansonsten könnte die Gefahr bestehen, dass die Geschehnisse und Probleme der Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund nicht richtig wahrgenommen werden können.

Außerdem unterliegen sie eventuell nicht der Gefahr, alles, was die Klientinnen und Klienten über sich erzählen, nur auf die Kultur zu begrenzen, da sie öfter in interkulturellen Austausch- beziehungsweise Aushandlungsprozessen sind.

Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund bauen eine kommunikative Brücke der Verständigung zwischen den Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund und deutschen Fachkräften (vgl. Cunha Kröner 2009, S. 63f).

Meines Erachtens haben deutsche Fachkräfte die größten Probleme bei der kommunikativen Verständigung. Des Weiteren haben die meisten kaum oder wenig Kenntnisse über die kulturellen oder religiösen Hintergründe der Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund. Wodurch sie dann zunächst bezüglich der Kultur oder Religion Fragen stellen müssen, um es verstehen zu können, da es ihnen fremd ist. Meistens lenken diese intensiven Fragen vom hauptsächlichen Thema ab. Dieses Problem kann allerdings auch bei Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern mit Migrationshintergrund bei der Arbeit mit deutschen Klienten entstehen. Den meisten Fachkräften mit Migrationshintergrund ist zwar die deutsche Kultur bekannt, jedoch gibt es das ein oder andere Thema worüber die Fachkräfte kein Wissen besitzen und eventuell sich auch bei dem Klientel schlau machen müssen.

Ein weiteres Problem bei der Arbeit mit deutschen Klienten ist, dass sie häufig davon ausgehen, dass Fachkräfte mit Migrationshintergrund über Anpassungs- und Integrationsdefizite verfügen. Außerdem wird zugeschrieben, dass keine Kultur-, Lern- und Sprachfähigkeit vorhanden sei. Gegenüber den Sozialarbeitenden mit Migrationshintergrund herrschen Vorurteile und deren vorhandenen Ressourcen werden, sei es bewusst oder unbewusst, übersehen. Die konservative Mehrheitsgesellschaft ist der Meinung, dass Fachkräfte mit Migrationshintergrund sich nicht in das deutsche beziehungsweise abendländliche System, nach dem sich jeder orientieren soll, integrieren.

Die Einstellung gegenüber den Migrantinnen und Migranten in Deutschland ist äußerst negativ geprägt, vor allem auch in der Sozialen Arbeit (vgl. Cunha Krönner 2009, S.7).

Aus diesem Grund ist die Zusammenarbeit der kulturell unterschiedlichen Fachkräfte äußerst wichtig.

Durch die kooperative Arbeit von Fachkräften mit und ohne Migrationshintergrund wird eine bessere und harmonische Zusammenarbeit zwischen allen Parteien hergestellt und das Vertrauensgefühl effektiver aufgebaut. Darüber hinaus weisen sie Übersetzungsfähigkeiten, sowohl kulturell als auch sprachlich auf, denn sie müssen zwischen verschiedenen kulturellen Orientierungssystemen übersetzen und haben dadurch die Gelegenheit, die dafür erforderliche interkulturelle Kompetenz zu entwickeln. Eine weitere Kompetenz der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund, ist die Erfahrung mit verschiedenen Methoden der Hilfen. Durch die Kenntnisse können sie eventuell Vergleiche herstellen zwischen den unterschiedlich gestalteten Möglichkeiten.

Das Vorhandensein von kollegialen Beratungsfähigkeiten ist ebenso wertvoll, denn durch die persönlichen kulturellen Hintergründe und das Wissen, die die Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Institutionen mitführen können, ist für die Entwicklung von interkultureller beziehungsweise transkultureller Zusammenarbeit eine Verstärkung.

Neben den oben erwähnten Fähigkeiten, ist auch die Kompetenz den eigenen Migrationshintergrund reflektieren zu können ein wichtiger Aspekt. Die Reflexionsfähigkeit ist besonders in der professionellen Sozialen Arbeit, da durch Beratungs-, Supervisions- und Coachingverfahren Sozialarbeiterinnen und So-

zialarbeiter in der Lage sind ihre Position kritisch zu betrachten und demzufolge fachlich zu widerspiegeln.

Allerdings muss erwähnt werden, dass die Reflexionsfähigkeit eine Grundvoraussetzung an alle Sozialarbeitenden darstellt, die dem Risiko ausgesetzt sind, anderen Personen bestimmte Verhaltensbilder zuzuschreiben, und die über Vorurteile und Unwissenheit verfügen, derer sie sich, wenn sie anständig reflektiert arbeiten wollen, im Klaren sein müssen (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 63ff). Neben den besonderen Ressourcen erleben Fachkräfte mit Migrationshintergrund auch Schwierigkeiten bei der Arbeit mit Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund.

Eines der Probleme sind die Nähe- und Distanzprobleme gegenüber den Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund, die mit kulturell andersartig besetzten Erwartungen in einer bestimmten Rolle und Spezifika zu tun haben könnten. Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund wollen meistens bei Fachkräften, mit demselben kulturellen Hintergrund, nicht nur die professionelle Unterstützung, sondern auch die Freundschaft gewinnen.

Zwar ist die emotionale Nähe beziehungsweise Empathie einerseits ein Vorteil sowohl für Fachkräfte mit Migrationshintergrund als auch für das Klientel mit Migrationshintergrund. Andererseits kann es aber Schwierigkeiten mit sich bringen, da es nicht leicht wäre sich abzugrenzen. Fachkräfte die nach Deutschland zugewandert sind handeln mit entsprechenden Erfahrungen und stehen dem Klientel gegenüber emotional näher als deutsche Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, wodurch eventuell nicht professionell gehandelt werden kann. Fachkräfte mit Migrationshintergrund können sich um die Probleme der Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund, die ihrer Lebensgeschichte ähneln, massiv kümmern. Die Sozialarbeitenden können sich drastisch in der Klientin oder in dem Klienten wieder finden, wodurch sie dann ihre eigenen Erfahrungen auf die Klientinnen und Klienten übertragen und sie mit Zuschreibungen konfrontieren können (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 64).

Häufig wird auch deutlich, dass der Abstand zum Klientel mit Migrationshintergrund den Fachkräfte mit Migrationshintergrund nicht immer einfach fällt, da sie die Probleme von Klientinnen und Klienten mit nach Hause nehmen, somit Arbeit und Privatleben nicht gut trennen können.



Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeit haben wie auch oben erläutert nicht nur Schwierigkeiten bei der Arbeit mit Deutschen, sondern trotz den Ressourcen auch Probleme mit Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund.

Sie sind nicht immer ein Vorteil für Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund, denn es gibt auch die Klientelgruppe die weniger Vertrauen in die beratende Fachkraft mit Migrationshintergrund haben, weil diese eventuell zu viel wissen könnten (vgl. ebd.).

Eine weitere Erschwernis taucht bezüglich der schambezogenen Themen von Migrantinnen und Migranten auf. Dies bedeutet, dass sie sich unter Umständen davor schämen, ihren Landsleuten über ihre Situation zu erzählen. Es liegt offenbar daran, dass die Klientinnen und Klienten Angst davor haben sich gegenüber der Person, welche eventuell aus demselben Kulturkreis stammt, zu blamieren, wodurch sie sich dann eben auch nicht trauen sich gegenüber ihr oder ihm zu öffnen (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 65).

Deswegen kann es vorkommen, dass Klientinnen und Klienten sich lieber von deutschen Sozialarbeiterinnen oder Sozialarbeitern oder solchen mit anderem Migrationshintergrund als dem eigenen, beraten lassen.

Es liegt wahrscheinlich daran, dass Klientinnen und Klienten deutsche Fachkräfte neutraler empfinden und dass sie größeres Vertrauen in deren Wissen und Erfahrung, bezüglich des deutschen Hilfesystems, setzen.

## 5. Soziale Arbeit und Migration

### 5.1 Interkulturelle Kompetenz

Seit den 90er Jahren hat sich die Interkulturelle Kompetenz in Deutschland befestigt. Allerdings gibt es viele unterschiedliche Definitionen dazu. Die Interkulturelle Kompetenz hat eine zunehmende bedeutsame Position in der Sozialen Arbeit. Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit mit Menschen aus fremden Kulturen, angemessen und erfolgreich umzugehen beziehungsweise zu kom-

munizieren (vgl. Hinz-Rommel 1996, S.20). In Situationen wo sich zwei oder mehrere Kulturen überschneiden ist eine interkulturell orientierte Soziale Arbeit von Vorteil. Kulturelle Unterschiede kommen nicht nur in Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund vor, auch gibt es Unterscheidungen in den verschiedenen sozialen Milieus und subkulturellen Szenen zu sehen (vgl. Handschuck, Klawe 2004, S. 45).

Das Sammeln von Hilfsmitteln über kulturelle Hintergründe ist durchaus relevant, jedoch ist darüber hinaus die denk Fähigkeit im Zusammenhang zur interkulturellen Kompetenz wichtiger. Der Fortschritt interkultureller Handlungsfähigkeiten, Empathiefähigkeiten, Rollendistanz, kommunikativer Fähigkeit und Ambiguitätstoleranz also die Fähigkeit, Mehrdeutigkeiten und widersprüchliche Verhaltenserwartungen in sozialer Interaktion auszuhalten und handlungspraktisch zu bewältigen ist ebenso wichtig (vgl. Gaitanides 2003a, S. 46). Fachkräfte die über eine interkulturelle Kompetenz verfügen, sind zu einer distanzierten Selbst- wie Fremdwahrnehmung fähig. Sie können Zweifelhafte beziehungsweise Unsicherheit aushalten und lassen sich durch Fremdheitserfahrung, Mehrdeutigkeiten und Vorurteile nicht verunsichern. Sie sind auch dazu fähig, bei sprachlichen Problemen und bei wenigen kulturellen Kenntnissen, eine harmonische Beziehung zu Menschen mit Migrationshintergrund aufzubauen (vgl. ebd, S. 46). Angesichts der multikulturellen Gesellschaft wird Interkulturelle Kompetenz für die professionelle Soziale Arbeit und die gesellschaftliche Praxis als Schlüsselkompetenz empfunden (vgl. Germing 2003, S. 1). In der Praxis der Sozialen Arbeit wird häufig noch mit monokulturellen sozialpädagogischen Konzepten gehandelt und somit die Bedeutung von homogenen Gruppenidentitäten und kulturellen Differenzen langsam wahrgenommen und umgeformt (vgl. Gültekin 2003, S. 3). Unter interkultureller Kompetenz werden jede Menge Kompetenzen und Fähigkeiten verstanden. „Interkulturelle Kompetenz ist ein komplexes Bündel von Kompetenz, das Reflexionsvermögen und Handlungsfähigkeit in kulturellen Überschneidungssituationen ermöglicht. Interkulturelle Kompetenz umfasst ein Repertoire an kognitivem Wissen und individuellen, persönlichen Fähigkeiten. Interkulturelle Kompetenz bedeutet, dieses Bündel von Teilkompetenzen in unterschiedlichen kulturellen Kontexten situationgerecht und professionell einzusetzen, und mit ethnischen Reflexionen verknüpfen zu können“ (Simon-Hohm 2002, S. 39). Das widerspiegeln von

eigenen Denk- und Handlungsmustern ist ein relevanter Aspekt. Interkulturelle Kompetenz wird nicht allein an festen Fähigkeiten beziehungsweise Kompetenzen, Erfahrungen und Wissen festgehalten, sondern sie sticht auch in der Kreativität und im Verfahren von Arbeitsformen hervor. Die Kreativität und die Entwicklung von Arbeitsformen geben die Möglichkeit einen Wechsel auf kollegialer und fachlicher Basis durchzuführen. Außerdem führt es zur Reflexion der eigenen Praxis und fördert die Anpassung neuer Gedanken und Themen in den fachlichen Diskurs. Zusätzlich wird dafür gesorgt, dass die Alltagsmonotonie zerstört wird (vgl. Hinz-Rommel 1998, S. 21). Interkulturelle Kompetenz ist mehr als nur Wissen über einen Menschen und mehr als eine Technik, die nicht in einer kurzen Übung vermittelt werden kann. Interkulturelle Kompetenz besteht aus Einstellungen und Haltungen, die aus einer spezifischen sittlichen Werteebene stammen, entsprechenden Erfahrungen, die im Laufe des Lebens gesammelt wurden und Fähigkeiten aufgebaut werden müssen. Aus diesem Grunde ist die interkulturelle Kompetenz nicht in einer kurzen Zeit durch ein Fortbildungskurs anzueignen. Es ist eine lebenslange Beschäftigung, die sich an den ständig wandelnden gesellschaftlichen Situationen und beruflichen Ansprüchen anpassen und orientieren müssen (vgl. Veneto-Schreib 1998, S. 43). Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit empathisch zu handeln, bei Konflikten dafür zu sorgen, dass gemeinsam nach Erklärungen gesucht wird. Neben der emotionalen und kognitiven Empathiefähigkeit ist auch relevant, die der Wahrheit entsprechenden und selbst definierten, scheinbaren Unstimmigkeiten offen zu legen. Dadurch wird dafür gesorgt, dass sich zwei Parteien gegenseitig besser verstehen und über die Konfliktsituation kommunizieren. Daraus folgend soll anhand der verschiedenen Auffassungen beziehungsweise Interpretationen, wie zum Beispiel ununterbrochene Sozialisationsabläufe, einschneidende Geschehnisse, aufgeklärt und beantwortet werden, warum es dazu gekommen ist. Das Ziel ist dabei, dass die Parteien die gegeneinander stehen, versuchen ihre Perspektiven zu wechseln, um den Anderen verstehen zu können. Dabei ist es wichtig, dass beide Seiten die Konfliktsituation, nicht nur aus der eigenen Position reflektieren, sondern objektiv bleiben und auch aus dem Auge des Anderen betrachten. Dadurch können beide Gruppen eine Gelegenheit bekommen ihre Interpretation oder ihr Verhalten zu ändern oder sie kommen zu einer gemeinsamen Lösung, also akzeptieren ihre kulturellen Unterschiede und einigen

sich dazu, zu tolerieren und Sanktionen zu vermeiden (vgl. Simon-Hohm 2002, S. 42). Zum Schluss kann gesagt werden, dass interkulturelle Kompetenz mehr als nur eine Technik oder Fachwissen sein muss. Besonders relevant bei dieser Arbeit ist besonders die zarte Umgangsart und die Fähigkeit bei scheinbar klaren Situationen kritisch reflektieren zu können (vgl. Germing 2003, S.4f). Zusammenfassend wird interkulturelle Kompetenz von Handschuck und Klawe: „als Fähigkeit professioneller Akteure, eine Balance zwischen einem akzeptierenden, dialogischen Umgang mit Differenz und einer Orientierung an universellen Menschenrechten und dem Recht auf Teilhabe herzustellen“ definiert (Handschuck, Klawe 2004, S. 46).

## 5.2 Ressourcenorientierte Soziale Arbeit

Zum einen wird die Begrifflichkeit Ressource als ein äußerst wichtiger Punkt für jegliche Art von Hilfen, Leistungen und Institutionen, welche zur Zufriedenstellung, Erzeugung oder Erschließung von menschlichen Wünschen vorhanden sind verwendet. Zum anderen wird die Ressource als Oberbegriff für das, was die Klientinnen und Klienten und deren Umfeld an eigenen Fähigkeiten, Leistungen sowie Ideen und Materielles verfügen (vgl. Staub-Bernasconi 2007, S. 298f). Die Lebenssituation der Menschen mit Migrationshintergrund ist nicht still oder bewegungslos sondern sehr dynamisch und entwickelt sich dazu fast identisch zur Mehrheitsgesellschaft zu sein. Sie verfügen in ihrer Lebensgeschichte über jede Menge kulturelle Bereicherungen, in der relevante Fähigkeiten liegen, die von einer alltagsorientierten Sozialen Arbeit beziehungsweise auch von der Gesellschaft wahrgenommen und ausgenutzt werden muss (vgl. Vahsen 2000, S. 118f).

Soziale Arbeit hat in der Praxis für Menschen mit Migrationshintergrund noch viele Lücken, da der Arbeitsansatz der Ressourcenorientierung bisher weit von einer konsequenten Anwendung entfernt ist. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sind defizitorientiert und schätzen dadurch die Kompetenzen der Menschen mit Migrationshintergrund negativ ein. Die Sozialarbeitenden sind sich ihrem eigenen Spielraum, was für ihr Handeln zur Verfügung steht, nicht bewusst, denn die defizitären Bewertungen gegenüber den Klientinnen und Klienten fallen im Endeffekt auf sie selbst zurück. Aus diesem Grund ist in der Sozia-

len Arbeit wichtig ressourcenorientiert gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund zu handeln. Dadurch wird einerseits die Leistungsfähigkeit und die Problemlösungstaktik eröffnet, andererseits auch die traditionellen Selbsthilfenetzwerke und konstruktiven Bewältigungsmethoden bei Personen mit Migrationshintergrund zum Vorschein gebracht. Relevant ist, dass die Sozialarbeitenden, entwickelte lebenspraktische Kompetenzen, die sich Menschen mit Migrationshintergrund erarbeiten, die in ihrer Biografie mehrmals den sozialen und kulturellen Zusammenhang wechselten, entdecken und wertschätzen.

Menschen mit Migrationshintergrund und deren Familien, Umfeld oder Bezugspersonen bekommen dann eine andere Rolle oder Bedeutung, wenn sie nicht nur aus dem Fenster der drastisch individualisierten Mehrheitskultur betrachtet werden, sondern auch durch die Brille der Ressourcenorientierten (vgl. Gaitanides 2002, S. 145ff).

Bei der Tätigkeit mit Migrantinnen und Migranten ist eine ressourcenorientierte Vorgehensweise als Bestandteil eines systemischen Inventars für angemessene Eingreifmöglichkeiten bedeutungsvoll. Ziel dabei ist die Methoden der Problembewältigung und die Handlungsmöglichkeiten bei Menschen mit Migrationshintergrund zu verstärken und zu erweitern. Im interkulturellen Zusammenhang werden auch die kulturell verwurzelten beziehungsweise geerbten Methoden für eine Problemlösung aus dem familiären Umfeld oder dem Umfeld von Migrantinnen und Migranten einbezogen (vgl. Radice v. W. al. 2004, S.102).

Früher wurden einseitige Handlungsmethoden, familiäre oder verwandtschaftliche Kontakte und Doppelstrategien von Menschen mit Migrationshintergrund in der Sozialen Arbeit als Defizite im Verhalten wahrgenommen, anstatt als verwendbare und sinnvolle Ressourcen. Hinzufügend sollte geschaut werden, ob die traditionell veranlagten Normalitätsansichten und Deutungsbeispiele durch fremde, unübliche Aspekte gebrochen und umgeformt werden können. In der Arbeit mit Menschen, die Migrationshintergrund haben ist dies ein Verstehensprozess, wodurch die Übernahme von fremden Blickwinkeln, bezüglich einer interkulturellen Fähigkeitsverstärkung zugelassen wird (vgl. Baros 2005, S. 38).

Im Intergrationskonzept werden die Potentiale und Kenntnisse der Menschen mit Migrationshintergrund als Ressourcen angenommen und wertgeschätzt. Die Orientierung wird nicht nur auf die Defizite begrenzt, sondern auf die Fähigkeiten, Stärken und Begabungen von Migrantinnen und Migranten, wie zum Bei-

spiel sprachliche Begabungen, berufliche Erfahrungen, die im eigenen Land erlernt wurden, Bewältigungsmethoden und so weiter, werden ernst genommen und im weiterführenden Leben in Deutschland, soweit es geht, verwendet (vgl. Cunha Krönner 2009, S. 58).

### 5.3 Interkulturelle Gestaltung von Einrichtungen

Die strukturellen beziehungsweise institutionellen Fundamente von Einrichtungen spielen neben den persönlichen Fähigkeiten der Migrantinnen und Migranten, im Rahmen der interkulturellen Kommunikation, auch eine relevante Rolle. Interkulturelle Kompetenz kann zum Beispiel nicht nur mit der Aufgabendelegation an eine kompetente Fachkraft, am besten mit eigenem Migrationshintergrund, in der betrieblichen Ordnung übertragen werden, sondern alle Abteilungen und Arbeitskontexte einer Institution muss von allen Mitarbeitern verstanden werden. Außerdem ist es in der interkulturellen Gestaltung der Einrichtungen, neben den personellen und organisatorischen Punkten, auch wichtig, die angemessene Qualifizierung oder Fortbildung für die Fachkräfte zu beachten und anzubieten (vgl. Krönner 2009, S.52). Die interkulturelle Prägung und Gestaltung von verschiedenen Bereichen wie Organisationen, Sozialdiensten und Einrichtungen bekommt seit langer Zeit, nach Ansicht von vielen Fachkräften, einen ansteigenden Sinn. Sozialorganisationen, soziale Dienste oder Vereine und andere kommunale Gemeinden haben die Aufgabe, entscheidende und effektive Angebote für die ganze Gesellschaft, inklusive Menschen mit Migrationshintergrund, zu gewährleisten.

Dadurch wird die Absicht beziehungsweise die Haltung, Chancengleichheit herzustellen, nicht mehr als eine abgegrenzte, eher im Hintergrund gelassene Zielgruppenarbeit gesehen, sondern eher als eine Querschnittsaufgabe aufgefasst, die in allen Abteilungen der Sozialen Arbeit verwendet wird (vgl. Schröder 2004, S. 1).

Damit dieses Thema angemessen verwirklicht werden kann, müssen sich die bisher monokulturell oder nationalitätenspezifisch geprägten Einrichtungen umformen beziehungsweise interkulturell öffnen und vorangehen. Viele Institutionen beziehungsweise Einrichtungen beachten die Bedürfnisse und Wünsche

der Menschen mit Migrationshintergrund nicht. Selbst die Einstellung und Nützlichkeit der Fachkräfte mit Migrationshintergrund führt nicht immer dazu, die Probleme in der Beratung oder Versorgung zu beseitigen. Für erfolgreiche Ergebnisse müssen auf der einen Seite die strukturellen und grundsätzlichen Arbeitsvoraussetzungen der Einrichtungen verbessert werden. Auf der anderen Seite ist es, wie schon oben erwähnt, äußerst wichtig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Tätigkeiten im Bereich der Interkulturalität beziehungsweise weitergebildet werden.

Für die interkulturelle Gestaltung beziehungsweise Öffnung der Institutionen sind dies wichtige Aspekte. Falls diese nützlichen Änderungen nicht durchgeführt werden, können sich die Einrichtungen sehr schwierig interkulturell gestalten und dies wäre ein Nachteil sowohl für Klientinnen und Klienten als auch für Fachkräfte (vgl. Cunha Krönner 2009, 52ff).

Um eine interkulturelle Orientierung von Institutionen erreichen zu können, ist der Einsatz von Fachkräften mit Migrationshintergrund, neben deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als vorteilhafte, notwendige und relevante personelle Wirkung anzunehmen, wodurch auch eine funktionierende Kooperation in interkulturellen Gruppen beziehungsweise Teams erreicht werden kann (vgl. Pavkovic 2001, S. 2).

Bei der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten sind die Fachkräfte aufgrund ihrer Globalisierungsstruktur, nicht im Stand, die Bedürfnisse und Wünsche von Menschen mit Migrationshintergrund nach qualifiziert und fachkundig ausgeführten Leistungen der Einrichtungen zu decken.

Aus diesem Grunde ist es relevant, dass alle Fachkräfte interkulturelle Kompetenz besitzen, damit sie allen Migrantinnen und Migranten behilflich sein können, ohne dass Sonderkräfte gebraucht werden müssen.

Es ist vorstellbar, dass bei erfolgreicher Anerkennung von interkultureller Gestaltung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der einen Seite die Interkulturalität einprägen, nach innen artikulieren und auf der anderen Seite auch die Darstellung der Institution nach außen deutlich positiv spürbar machen werden. Die Ansätze beziehungsweise Vorschläge der Fachkräfte mit Migrationshintergrund sollten durch die deutschen Fachkräfte wertgeschätzt und ernst genommen werden. Dadurch gelingt ein professionelles und harmonisches Handeln (vgl. Gaitanides 2002, S. 23).

## 6. Fazit

Ziel dieser Arbeit war es die Vor- und Nachteile aus Sicht der Sozialarbeitenden bei der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten herauszufinden. Eines der größten Probleme ist es, dass deutsche Fachkräfte durch die sprachlichen Defizite bei dem Klientel mit Migrationshintergrund nicht ankommen können wodurch auch eine vertrauensvolle Beziehung nur bedingt oder kaum gelingt. Bei vielen Fachkräften herrschen noch typische Klischees über Migrantinnen und Migranten, was die Arbeit nur komplizierter macht.

Sie sollten dem Klientel mit Migrationshintergrund vorurteilsfrei begegnen und ihre eigene Kultur zunächst im Hintergrund lassen.

Zudem ist der Wissensstand über die verschiedenen Kulturen, Religionen oder Traditionen ebenso nicht genügend, wodurch das gemeinsame Arbeiten schwieriger wird. Für deutsche Fachkräfte stellt das Arbeiten mit Fremden durchaus eine Herausforderung dar. Sie müssen sich mit verschiedenen Sprachen, Kulturen, Werthaltungen und Religionen auseinandersetzen. Natürlich muss den Migrantinnen und Migranten geholfen werden damit sie sich integrieren können, jedoch sollten die Fachkräfte dabei den Migrantinnen und Migranten die Freiheit geben und zulassen, dennoch anders und verschieden zu sein ohne dass sie dem Anpassungsdruck ausgesetzt werden. Durch den Erhalt der eigenen Identität kann deren Selbstwertgefühl gestiegen werden, was dazu leiten kann sich schneller anzupassen. Migrantinnen und Migranten nehmen bei Problemen weniger Hilfe beziehungsweise Unterstützung an, da sie ihre Problematiken nicht gut genug äußern können und befürchten falsch verstanden zu werden. Aus diesem Grunde ist es vor allem bei der Interkulturellen Arbeit ein wichtiger Aspekt, dass Fachkräfte mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen eingestellt werden. Fachkräfte mit Migrationshintergrund werden auf dem Arbeitsmarkt eher in den Hintergrund gesetzt und häufig nicht anerkannt, wobei sie aus ihren eigenen Kulturen und individuellen Biografien, Fähigkeiten mitbringen, die für die Soziale Arbeit wichtig sind. Migrantinnen und Migranten wären eher dazu bereit eine Hilfeleistung anzunehmen, wenn sie wissen, dass in bestimmten sozialen Einrichtungen Fachkräfte aus ihrer Herkunft oder Kultur



arbeiten. Außerdem könnten sie bei der Behandlung und Beratung effektiver sein, da sie ebenso die Integrationsleistung und dieselben Probleme hinter sich haben. Ein weiterer positiver Aspekt ist, dass dadurch auch die Arbeit zwischen dem einheimischen Personal und dem mit Migrationshintergrund stärker wird, da in einem multikulturellen Team eine Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung entwickelt wird. Es ist auch eine Unterstützung für das deutsche Fachpersonal, da sie bei Fragen eine Expertin oder einen Experten haben. Deswegen sollten die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt als eine relevante Ressource wahrgenommen werden, damit von ihrem Wissen, ihren Strategien, Erfahrungen und Kenntnissen profitiert werden kann. Das Thema Migration wird im Studium sprich in der Sozialen Arbeit, leider wenig zum Thema gemacht, sodass auch einheimische Fachkräfte schon in der Ausbildung darauf professionell vorbereitet werden. Außerdem sollten auch mehr Professorinnen und Professoren oder Dozentinnen und Dozentin mit Migrationshintergrund eingestellt werden, damit die Vorlesungen authentischer und lebhafter gestaltet werden können, da sie auch aus eigener Erfahrung sprechen können und viel von ihrer eigenen Biografie als Beispiel geben können. „Studienvoraussetzungen sollten attraktiver und zugänglicher für ausländische Studierende gemacht werden, um mehr Fachkräfte mit Migrationshintergrund ausbilden zu können“ (Cunha Krönner 2009, S. 82). Dieser Aussage stimme ich ebenso zu, da viele Menschen mit Migrationshintergrund Probleme diesbezüglich haben. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Interkulturalität eine sehr wichtige Rolle in der Sozialen Arbeit spielt und noch mehr in die Hand genommen werden muss. Vorallem, weil in letzter Zeit die Anzahl der Flüchtlinge in Deutschland gestiegen ist und das Thema Migration in Deutschland nie aufhören wird. Letztendlich bleibt zu wünschen, dass die deutsche Politik und die Soziale Arbeit die verschiedenen Kulturen, Religionen und Traditionen schätzen und ein Herz entwickeln, vorallem für neu zugewanderte Flüchtlinge, damit diese sich hier schnell heimisch und integriert fühlen.

# Literaturverzeichnis

- Baros**, Wassilios (2005): Neo-Assimilation: Das Ende des Konzepts der Interkulturellen Öffnung?
- Bracht**, Elke (1994): Multikulturell leben lernen. Psychologische Bedingungen universalen Denkens und Handelns. Heidelberg
- Cunha Kröner**, Helena (2009): Fachkräfte mit Migrationshintergrund in der Sozialen Arbeit. Grenzen und Chancen von zugewanderten SozialarbeiterInnen in Deutschland. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH
- Fischer**, Veronika; Springer Monika (Hrsg.) (2011): Handbuch Migration und Familie. Schwalbach: Wochenschau Verlag
- Freise**, Josef (2007): Interkulturelle Soziale Arbeit: Theoretische Grundlagen- Handlungsansätze-Übungen zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Schwalbach: Wochenschau Verlag
- Gaitanides**, Stefan (2002): Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Sozialen Arbeit
- Gaitanides**, Stefan (2003a): Interkulturelle Kompetenz als Anforderung in der Jugend-und Sozialarbeit
- Germing**, Cathrin (2003): Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit.
- Gestring**, N./**Janssen**, A./**Polat**,A. (2006): Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden
- Gültekin**, Neval (2003): Interkulturelle Kompetenz als Standard in der Sozialen Arbeit.
- Han-Broich**, Misun (2012): Ehrenamt und Integration
- Han**, Petrus (2005): Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle Fakten Politische Konsequenzen Perspektiven, 2. Auflage. Stuttgart
- Handschuck**, Sabine & **Klawe**, Willy (2004): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Weinheim
- Hinz-Rommel**, Wolfgang (1996): Interkulturelle Kompetenz und Qualität. Zwei Dimensionen von Professionalität in der Sozialen Arbeit.
- Hinz-Rommel**, Wolfgang (1998a): Öffnung der Regeldienste und interkulturelle Kompetenz in der Beratung von Migrant/innen

- Hinz-Rommel**, Wolfgang (1998b): Interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal in sozialen Diensten
- Karakasoglu**, Yasemin (2006): Förderunterricht für Kinder mit Migrationshintergrund.
- Kleve**, Heiko (2005): Soziale Partizipation zwischen Integration und Inklusion
- Lauterbach**, Karl(2007): Arme subventionieren Reiche
- Michalowski**, Ines (2007): Deutschland, Frankreich und die Niederlande im Vergleich
- Oswald**, Ingrid (2007): Migrationssoziologie, Konstanz
- Otto**, Hans-Uwe; Thiersch, Hans (Hg.) (2011): Handbuch Soziale Arbeit, 4. Vollig neu bearbeitete Auflage. München: Ernst Reinhardt
- Pavkovic**, Gari (2001): Interkulturelle Teamarbeit.
- Radice von Wogau**, Janine/**Eimmermacher**, Hanna/**Lanfranchi**, Andrea (Hrsg.) (2004): Therapie und Beratung von Migranten. Systemisch-interkulturell denken und handeln. Weinheim.
- Schröer**, Hubertus & **Handschuck**, Sabine (Hrsg) (2003): Offen für Qualität-interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement in Einrichtungen der Migrationssozialarbeit. München
- Simon-Hohm**, Hildegard (2002): Kulturelle Kompetenz in der sozialen Arbeit.
- Staub-Bernasconi**, Silvia (2007): Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis-Ein Lehrbuch. Bern.
- Süssmuth**, Rita (2006b): Migration und Integration: Testfall für unsere Gesellschaft. München
- Tiemann**, Sophia (2004): Die Integration islamischer Migranten in Deutschland und Frankreich-ein Situationsvergleich ausgewählter Berufsgruppen. Berlin
- Thomas**, Alexander (Hrsg.) (2003): Kulturvergleichende Psychologie. Hogrefe
- Treibel**, Anette (1990): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung und Gastarbeit. München: Juventa Verlag
- Vahsen**, Friedhelm G. (2000): Migration und Soziale Arbeit. Konzepte und Perspektiven im Wandel. Neuwied
- Veneto Scheib**, Valentina (1998): Öffnung der Regeldienste und interkulturelle Kompetenz in der Beratung von Migrant/innen

## Quellenverzeichnis

**Eliot, Thomas Stearns:** gutezitate

([http://www.google.de/imgres?imgurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitate-bilder%2Fzitat-kultur-ist-die-ganze-lebensweise-eines-volkes-alles-was-das-leben-lebenswert-macht-t-s-eliot-129827.jpg&imgrefurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitate%2F129827&h=400&w=850&tbnid=H5igZOL20a4tpM%3A&docid=zDGAMZFIPVXhMM&ei=pCRKVR2wA8WtPO\\_TksAB&tbm=isch&iact=rc&uact=3&dur=901&page=1&start=0&ndsp=23&ved=0CCEQrQMwAWoVChMlvZLhrM2VyQIVxRYPCh3vqQQY](http://www.google.de/imgres?imgurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitate-bilder%2Fzitat-kultur-ist-die-ganze-lebensweise-eines-volkes-alles-was-das-leben-lebenswert-macht-t-s-eliot-129827.jpg&imgrefurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitate%2F129827&h=400&w=850&tbnid=H5igZOL20a4tpM%3A&docid=zDGAMZFIPVXhMM&ei=pCRKVR2wA8WtPO_TksAB&tbm=isch&iact=rc&uact=3&dur=901&page=1&start=0&ndsp=23&ved=0CCEQrQMwAWoVChMlvZLhrM2VyQIVxRYPCh3vqQQY), verfügbar 17.11.2015)

**Joubert, Joseph:** gutezitate

([http://www.google.de/imgres?imgurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitate-bilder%2Fzitat-kultur-ist-nichts-sichtbares-sondern-das-unsichtbare-band-das-die-dinge-zusammenhalt-joseph-joubert-251524.jpg&imgrefurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitate%2F251524&h=400&w=850&tbnid=Z7eV1VauueocJM%3A&docid=qLR8-SpO7j8RPM&ei=pCRKVR2wA8WtPO\\_TksAB&tbm=isch&iact=rc&uact=3&dur=1553&page=1&start=0&ndsp=23&ved=0CCcQrQMwA2oVChMlvZLhrM2VyQIVxRYPCh3vqQQY](http://www.google.de/imgres?imgurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitate-bilder%2Fzitat-kultur-ist-nichts-sichtbares-sondern-das-unsichtbare-band-das-die-dinge-zusammenhalt-joseph-joubert-251524.jpg&imgrefurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitate%2F251524&h=400&w=850&tbnid=Z7eV1VauueocJM%3A&docid=qLR8-SpO7j8RPM&ei=pCRKVR2wA8WtPO_TksAB&tbm=isch&iact=rc&uact=3&dur=1553&page=1&start=0&ndsp=23&ved=0CCcQrQMwA2oVChMlvZLhrM2VyQIVxRYPCh3vqQQY), verfügbar am 17.11.2015)

**Prümm, Kathrin** (2003): Die Rechte türkischer Migranten in Deutschland

([https://www.uni-bielefeld.de/tdrc/ag\\_comcad/downloads/workingpaper\\_2.pdf](https://www.uni-bielefeld.de/tdrc/ag_comcad/downloads/workingpaper_2.pdf), verfügbar am 02.12.2015)

**Schröer, Hubertus** (2004): Vielfalt gestalten. Kann Soziale Arbeit von Diversity-Konzepten lernen? ([http://www.b-b-e.de/uploads/media/nl20\\_schroeer.pdf](http://www.b-b-e.de/uploads/media/nl20_schroeer.pdf), verfügbar 08.12.2015)

**Schönhuth, Michael:** Das Kulturglossar: Ein Vademecum durch den Kulturdschungel für Interkulturalisten ([www.kulturglossar.de/html/i-begriffe.html#identitaetspolitik](http://www.kulturglossar.de/html/i-begriffe.html#identitaetspolitik), verfügbar am 17.11.2015)

**Schweitzer, Albert:** gutezitate

<http://www.google.de/imgres?imgurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitate>

[-bilder%2Fzitat-kultur-fallt-uns-nicht-wie-eine-reife-frucht-in-den-schosz-der-baum-musz-gewissenhaft-gepflegt-albert-schweitzer-253071.jpg&imgrefurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitat%2F253071&h=400&w=850&tbnid=nFmnxVa38gyeJM%3A&docid=q9S8tLYEF2O3BM&ei=pCRKVR2wA8WtPO\\_TksAB&tbm=isch&iact=rc&uact=3&dur=383&page=1&start=0&ndsp=23&ved=0CB4QrQMwAGoVChMlvZLhrM2VyQIVxRYPCh3vqQQY](http://www.gutezitate.com/zitat/253071&imgrefurl=http%3A%2F%2Fgutezitate.com%2Fzitat%2F253071&h=400&w=850&tbnid=nFmnxVa38gyeJM%3A&docid=q9S8tLYEF2O3BM&ei=pCRKVR2wA8WtPO_TksAB&tbm=isch&iact=rc&uact=3&dur=383&page=1&start=0&ndsp=23&ved=0CB4QrQMwAGoVChMlvZLhrM2VyQIVxRYPCh3vqQQY), verfügbar am 17.11.2015)

**Seifert**, Wolfgang (2012): Geschichte der Zuwanderung nach Deutschland nach 1950, Beitrag in: Bundeszentrale für politische Bildung (<http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138012/geschichte-der-zuwanderung-nach-deutschland-nach-1950?p=all>), verfügbar am 18.11.2015)

**Stadt Köln** (<http://www.stadt-koeln.de/>), verfügbar am 02.12.2015)

## Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig erstellt und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe.

Soweit ich auf fremde Materialien, Texte, oder Gedankengänge zurückgegriffen habe, enthalten meine Ausführungen vollständige und eindeutige Verweise auf die Urheber und Quellen.

Alle weiteren Inhalte der vorgelegten Arbeit stammen von mir im urheberrechtlichen Sinn, soweit keine Verweise und Zitate erfolgen.

Mir ist bekannt, dass ein Täuschungsversuch vorliegt, wenn die vorstehende Erklärung sich als unrichtig erweist.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift