

Hochschule Neubrandenburg

Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung

Interkulturelle Sozialarbeit in der öffentlichen Verwaltung

Bachelorarbeit zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Arts (B. A.)

Vorgelegt von: Tim Teßmann

Studiengang: Soziale Arbeit

6. Fachsemester

Erstgutachter: Herr Prof. Dr. phil. Müller

Zweitgutachter: Frau Prof. Dr. phil. habil. Bräutigam

Abgabedatum: 13.06.2019

URN: urn:nb:de:gbv:519-thesis2019-0299-6

Inhaltsverzeichnis

| Einleitung | 1 |
|--|----|
| 1 Flucht | 3 |
| 1.1 Deutschland und die Aufnahme von geflüchteten Personen | 6 |
| 1.2 Asylverfahren | 9 |
| 2 Begriff der interkulturellen Kompetenz | 13 |
| 2.1 Der Begriff "Kultur" | 14 |
| 2.2 Interkulturalität | 17 |
| 2.3 Zusammenfassung interkulturelle Kompetenz | 19 |
| 3 Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit | 21 |
| 3.1 Interkulturelle Kompetenz als Grundkompetenz von Sozialarbeitern | 23 |
| 3.2 Der Einfluss von Macht auf interkulturelle Sozialarbeit | 25 |
| 4 Ansätze interkultureller Sozialarbeit in der öffentlichen Verwaltung | 28 |
| 4.1 Interkulturelle Sozialarbeit im Asylverfahren | 31 |
| 4.2 Einflussfaktoren auf die interkulturelle Kompetenz von Angestellten | 34 |
| 4.3 Grenzen der interkulturellen Sozialarbeit in der öffentlichen Verwaltung | 36 |
| 5 Zusammenfassung und Fazit | 38 |
| 6 Literaturverzeichnis | 41 |

Einleitung

"WIR SCHAFFEN DAS" (Angela Merkel am 31.08.2015). Dieser Satz der Bundeskanzlerin klingt banal und spaltet doch ein ganzes Land. Der Satz sollte lediglich aussagen, dass die Bundesrepublik Deutschland den syrischen Kriegsflüchtlingen Zuflucht gewährt. Die Folgen sind bekannt, Deutschland erreicht eine nie gekannte Zuwanderung an Flüchtlingen anderer Staatsangehörigkeit, Kultur und Religion. So befassten sich verschiedene Autoren ein Jahr nach diesem Satz mit seiner Wirkung. Er sei ein Satz der symbolisch für Frau Merkels Flüchtlingspolitik steht und in Gesellschaft und Politik für viel Kontroversen gesorgt hat. Des Weiteren wird in dem Artikel darauf aufmerksam gemacht, dass die Kommunen durch diese Zuwanderung eine riesige Aufgabe zu bewältigen haben (vgl. Eubel u.a. 2016). Ehrlicherweise muss man sagen, dass dieser Satz mittlerweile so häufig gebraucht wird, dass er fast aufdringlich oder teilweise sogar spöttisch wirkt.

Doch dieser Satz ist alles andere als banal, denn die Folgen waren nicht vorhersehbar und erst recht nicht planbar. So galt es die Flüchtlinge zu versorgen und natürlich zu integrieren. Deutschland mit seiner Gesellschaft, Ehrenamt sowie Hauptamt stand 2015 vor einer Mammutaufgabe. Die Themen Migration, Integration und auch "deutsche Leitkultur" bekamen völlig neuen Aufwind. So sagt Esther Almstadt: "Eine Million – das ist wohl die meist zitierte Zahl in der medialen Berichterstattung des Spätsommers und Frühherbstes 2015" (Almstadt 2017, S. 202). Gemeint sind mit der Zahl, die im Jahr 2015 in die Bundesrepublik Deutschland eingewanderten Kriegsflüchtlinge aus aller Welt. Die Zahl ist bemerkenswert, wurde bis Ende der Ära Kohls doch geleugnet, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, so Jürgen Nowak. Erst die Regierung um Gerhard Schröder gestand sich einen Wandel ein (vgl. Nowak 2019, S. 14). Eine so hohe Anzahl an Zugewanderten ist eine große Herausforderung für eine Gesellschaft. Studien gibt es zu den Auswirkungen bisher wenig bis keine. Im Bereich der Literatur gibt es nach dem Jahr 2015 eine große Vielfalt an Literatur zum Thema Migration. Interessant ist gerade, wie geht die Verwaltung mit diesem Thema um und wie steht es dort um die Offenheit zu Menschen mit Migrationshintergrund und besonders um interkulturelle Sozialarbeit. Genauer noch, wie steht es um interkulturelle Sozialarbeit der öffentlichen Verwaltung?

Die Motivation für diese Arbeit ist für mich die Überlegung, ob eine öffentliche

Verwaltung interkulturell kompetente Merkmale haben kann und so interkulturelle Sozialarbeit leistet, nach dem vor fast 21 Jahren die deutsche Regierung, Deutschland als Einwanderungsland geleugnet hat. Inwiefern kann eine Verwaltung interkulturelle Sozialarbeit leisten, wenn sie ja auch in dieses politische System eingebettet ist. In meiner bisherigen Praxistätigkeit beschäftigen mich besonders die Grenzen und Möglichkeiten, die ein Sozialarbeiter in der öffentlichen Verwaltung hat. Daher entschied ich mich bei der Themenauswahl für diese Thematik. Ausgangspunkt und Möglichkeiten, die eine öffentliche Verwaltung in Deutschland hat, um diese Form der Sozialen Arbeit zu leisten, sind hierbei interessant. Nach einer Phase von Einarbeitung und Recherche entschied ich mich eben für den Titel "Interkulturelle Sozialarbeit in der öffentlichen Verwaltung". Mit der dazugehörigen Literatur sollen aktuelle theoretische Aspekte zu dem Thema erarbeitet werden. Als ein besonderer Inhalt soll die interkulturelle Kompetenz mit thematisiert werden.

Die Bachelorarbeit ist in vier Zahlengliederungspunkte aufgebaut.

Im ersten Kapitel soll zu Beginn eine Übersicht über Flucht erfolgen. Es soll dabei Begriffserläuterung zu verschiedenen Begriffen geben, die in der Öffentlichkeit gern verallgemeinert werden. Im Anschluss soll es dort eine aktuelle Situationsbeschreibung für die Bundesrepublik Deutschland geben. Besonders zu dem Stand der Zahlen sowie dem gesetzlichen und politischen Rahmen zum Thema Flucht in Deutschland. Weiterhin soll dann im letzten Unterpunkt des ersten Themenkomplexes, das Asylverfahren thematisiert werden. Dort wird der langwierige Prozess dieses Verfahrens dargestellt und die Folgen beschrieben. Das zweite Kapitel soll sich mit dem Thema der interkulturellen Kompetenz befassen. Nach einer einfachen Definition soll eine komplexe Definition folgen. Dabei werden als Gliederungspunkte dazwischen das Thema Kultur und Interkulturalität eingefügt. Das sind Begriffe die dringend erklärt werden müssen, um dem Begriff der interkulturellen Kompetenz anspruchsvoll zu begegnen. Der dritte Gliederungspunkt soll den Bezug der interkulturellen Kompetenz zur Sozialen Arbeit thematisieren. Besonders die Frage, ob sie eine Grundkompetenz eines Sozialarbeiters ist, wird kritisch diskutiert. Als Abschluss dieses Themenkomplexes wird das Thema Macht innerhalb der interkulturellen Sozialarbeit angesprochen. Bei der Recherche zu dieser Arbeit, kam der Begriff Macht immer mehr in den Vordergrund, daher soll er hier einbezogen werden. In den ersten drei Themenkomplexen wird auf den vierten hingearbeitet. Dieser handelt das große Thema dieser Arbeit ab. Wie angedeutet soll hier geklärt werden in welcher Form die

Verwaltung interkulturelle Soziarbeit leisten kann. Dafür sollen als erstes die bestehenden Ansätze angesprochen werden, um danach direkt die interkulturelle Sozialarbeit während des Asylverfahrens zu charakterisieren. Um eine finale Sichtweise zum Thema abzugeben, ist es wichtig auch die Einflussfaktoren auf die interkulturelle Kompetenz der Angestellten zu geben und wie sich diese auf das Niveau der interkulturellen Sozialarbeit auswirken können. Als letzten Unterpunkt des vierten Themenkomplexes, sollen Grenzen der interkulturellen Sozialarbeit der Verwaltung aufgezeigt werden. Das persönliche Fazit, in Rücksichtnahme auf die neuen Erkenntnisse, soll diese Arbeit abschließen.

Das Hauptaugenmerk dieser Arbeit soll auf die interkulturelle Sozialarbeit mit Asylbewerber*innen liegen. Hiermit ist der Personenkreis gemeint der Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bekommt und sich hauptsächlich im Asylverfahren befindet oder bereits abgelehnt ist. Mit der hier angesprochenen öffentlichen Verwaltung ist die Ebene eines Landkreises gemeint, die dort die Asylbewerber*innen zu versorgen hat, leistungsrechtlich und ordnungsbehördlich. Die Sozialarbeit durch Sozialarbeiter wird von der leistungsrechtlichen Abteilung übernommen. Genauere Erklärungen gibt die Arbeit im Verlauf.

Des Weiteren können auf Grund des Rahmens der Bachelorarbeit nur ausgewählte Aspekte der Thematik dargelegt werden. Diese geben aber dennoch einen großen Überblick über die ausgewählte Thematik.

1 Flucht

Weltweit sind laut UN-Flüchtlingshilfe im Jahr 2017 ca. 68,5 Millionen Menschen auf der Flucht gewesen. Ein starker Anstieg, wenn man sieht, dass vor zehn Jahren noch 37,5 Millionen auf der Flucht waren und 2016 bereits 65,6 Millionen (uno-fluechtlingshilfe.de 2019).

Das Wort Flucht hat eine tiefe Bedeutung, erst recht für die als Flüchtlinge bezeichneten Menschen. Flucht hat im Duden zwei Bedeutungen, die beide den Kern des Wortes für diese wissenschaftliche Arbeit wiederspiegeln. Zum einen "das unerlaubte und heimliche Verlassen eines Landes, Ortes" zum anderen "das Ausweichen aus einer als unangenehm empfundenen oder nicht zu bewältigenden [Lebens]Situation" (Duden.de 2019 (Internetquelle)). Des Weiteren ist zu klären was einen sich auf der Flucht befindenden Flüchtling ausmacht.

Flüchtlinge sind gem. Artikel 1 des Abkommens über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 (Genfer Flüchtlingskonvention - GFK) i. V. m. Artikel 1 Protokoll über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 31. Januar 1967, "Personen die aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befinden, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen können oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen wollen; oder die sich als Staatenlose infolge solcher Ereignisse außerhalb des Landes befinden, in welchem sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt hatten, und nicht dorthin zurückkehren können oder wegen der erwähnten Befürchtungen nicht dorthin zurückkehren wollen." In der Bundesrepublik Deutschland sind diese Menschen nach § 3 Asylgesetz (AsylG) geschützt. Des Weiteren gibt es ein nach Art. 16a (1) Grundgesetz (GG) Recht auf Asyl für politisch Verfolgte. Für die Begriffsbestimmung der politischen Verfolgung wird dabei auf die Definition der GFK zurückgegriffen (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019, S. 120). Rein rechtlich ist ein Flüchtling erst dann ein Flüchtling, wenn er nach Abschluss eines Asylverfahrens den Flüchtlingsschutz erhalten hat (vgl. Altinzencir 2019, S. 57). Weitere Erklärungen zu Asylverfahren und ähnlichem liefert diese Arbeit später.

Doch diese Regelung wird all denen nicht gerecht, die wegen Krieg ihre Heimatländer verlassen mussten und somit auf der Flucht sind. Sie sind rechtlich zwar keine Flüchtlinge, aber dennoch auf der Flucht vor Krieg und Gefahr für ihr Leben. Diese Menschen sind in Deutschland dennoch geschützt und durchlaufen wie auch Flüchtlinge ein Asylverfahren. Mit der finalen Entscheidung, ob sie Gründe vorweisen können um den Schutz der Bundesrepublik Deutschland zu bekommen. Möglichkeiten diesen Menschen Schutz auf der Flucht vor Krieg zu geben, gibt es. Diese Möglichkeit besteht nach § 4 AsylG, der den subsidiären Schutz regelt. Alle diese genannten Rechtsnormen haben die Aufgabe, Menschen, die sich auf einer Flucht befinden zu schützen. Immer vor dem Hintergrund, dass sie in einem anderen Land verfolgt werden auf Grundlage der GFK, aufgrund von Krieg oder auch Gefahr für Leib und Leben. Ausgeschlossen sind rechtsstaatliche Verfahren in einem anderen Land aufgrund von Gesetzesbrüchen in diesem. Sofern dieses Land keine Diktatur oder ähnliches ist.

Zurück zu der Bedeutung des Wortes Flucht. Bewegen sich Leute aus einer nicht zu bewältigen Lebenssituation in ihrer Heimat nach Deutschland oder in andere sichere Staaten, um Schutz für ihr Leben zu finden, so ist dies Flucht. Oft wird dieses Verfahren der Flucht und Asylzuwanderung mit Migration gleichgesetzt. Migration ist die Verlegung des Lebensmittelpunktes einer Person. Geschieht das über Staatsgrenzen hinaus, ist dies internationale Migration (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019, S. 41). Demnach ist die Asylzuwanderung/Flucht nicht gleich Migration, sondern eher eine Form der Migration. "Eine Flucht ist immer eine Form von Migration, sprich Wanderung, und die Gründe für Menschen, ihr Land zu verlassen, sind so individuell und vielseitig, dass sie sich kaum in klar voneinander abgrenzbare Kategorien sortieren lassen und so für das Asylrecht immer auch eine Herausforderung darstellen" (von Grönheim 2017, S. 18). Andere Arten der Migration sind z. B. Bildungs-, Arbeits- oder EU-Binnenmigration.



Abbildung 3.2: Gründe, das Herkunftsland zu verlassen (Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Abbildung 1 Gründe das Herkunftsland zu verlassen aus: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Nürnberg 2016. S. 24.

Wie man der Abbildung 1 entnehmen kann, sind die Gründe zur Flucht aus dem Heimatland sehr unterschiedlich. Von über 4500 befragten Personen wurden als Hauptgründe angegeben, Angst vor Krieg und Gewalt (70 %), Verfolgung (44 %), schlechte Lebensbedingungen (39 %) und Diskriminierung (38 %). (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016, S. 6 u. 24). Dies belegt, dass der Hauptgrund zur Flucht die Unversehrtheit des eigenen Lebens ist.

Die Menschen auf der Flucht nehmen dabei viel auf sich um in einem Land wie Deutschland Schutz zu suchen. Durchschnittlich hat eine Person auf der Flucht nach

Deutschland im Jahr 2015 22 Tage benötigt und dafür Kosten in Höhe von 5232 € aufwenden müssen. Dabei wurden über 50% der Männer und Frauen Opfer von wirtschaftlichem Betrug, mehr als 30% von körperlichen Übergriffen und weitere ca. 25% erlitten einen Schiffsbruch (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016, S. 27-28).

1.1 Deutschland und die Aufnahme von geflüchteten Personen

Um der Frage auf den Grund gehen zu können, inwiefern es eine interkulturelle Sozialarbeit in der Verwaltung braucht, ist es wichtig eine Übersicht über die aktuelle Situation von geflüchteten Personen in Deutschland zu skizzieren. Festhalten kann man, dass die Zahl der geflüchteten Personen weltweit stetig steigt und eines der globalen Aufgaben des 21. Jahrhunderts ist (vgl. Altinzencir 2019, S. 57).

Deutschland bekennt sich mit seinem Grundgesetz Art. 16a sowie durch die Anerkennung der GFK dazu, Menschen mit Fluchtgründen Schutz zu geben. Schaut man sich hier die aktuellen Zahlen an, bestätigen diese die o.g. Meinung von Altinzencir. Deutschland erfährt seit vielen Jahren eine große Zuwanderung von Menschen, die hier Asyl und Schutz suchen. Diese Arbeit soll sich auf die Sozialarbeit mit Menschen die Leistungsberechtigte nach dem Asylbewerberleistungsgesetz sind beziehen und somit noch kein endgültiges Bleiberecht haben. Daher wird erst die Asylzuwanderung ab der 1980er Jahre für die Bundesrepublik Deutschland beleuchtet, die ein Grund war für das bis heute existierende AsylbLG.

In den 1980er nahm die Asylantragstellung in Deutschalnd immer mehr zu. Gründe waren der Zerfall des Eisernen Vorhangs, afrikanische Bürgerkriege und der Zerfall Jugoslawiens. Doch gleichzeitig wurde im Land der Vorwurf des Asylmissbrauchs immer mehr verbreitet und Maßnahmen gegen diesen gefordert (vgl. von Grönheim 2017, S. 32). Diese Ereignisse mündeten nach der Deutschen Einheit zu immer mehr rechtsradikalen Übergriffen auf Ausländer. Zu nennen wären da die Ereignisse in Hoyerswerda und Rostock-Lichtenhagen, bei denen hunderte Deutsche Asylunterkünfte angriffen.

Um Deutschland für Geflüchtete Asylzuwanderer*innen unattraktiv zu machen oder sogar abzuschrecken, führte die Bundesrepublik Deutschland 1993 das AsylbLG ein. Dieses schränkte die Versorgung der leistungsberechtigten Asylbewerber massiv ein. Sachleistungen hatten ab nun Vorrang, eingeschränkte medizinische Versorgung, Arbeitsverbot und Residenzpflicht, schränkten die Asylsuchenden ein. (vgl. von

Grönheim 2017, S. 32). Die Deutsche Gesetzgebung führte damit ein sozial-rechtliches Sondergesetz für Asylsuchende ein, die die Sozialleistungen im Gegensatz zur Sozialhilfe für Deutsche, deutlich reduzierte. (vgl. Pelzer 2018, S. 64). Die Politik reagierte damit auf die Unzufriedenheit in der damaligen Bevölkerung.

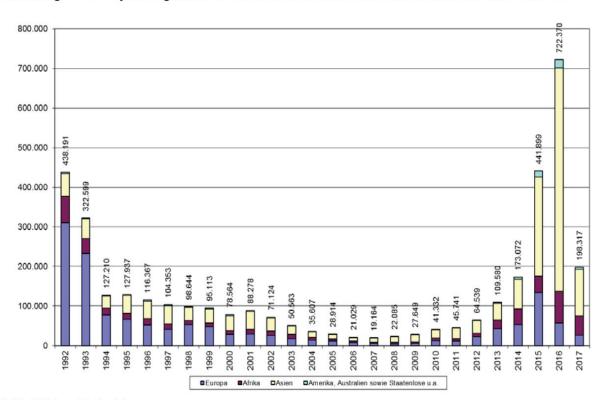


Abbildung 3-10: Asylantragsteller in Deutschland nach Herkunftskontinenten von 1992 bis 2017¹

1) Ab 1995 nur Erstanträge.

Abbildung 2 Asylantragsteller in Deutschland nach Herkunftskontinenten von 1992 bis 2017 aus: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Migrationsbericht 2016/2017.Nürnberg 2019. S. 124.

Sieht man sich also die hier aufgeführte Abbildung 2 an, schienen die Maßnahmen einen Effekt zu haben, der die Asylantragzahlen reduzierte. Ab 1993, Jahr der Einführung des AsylbLG, nimmt die Zahl der Asylanträge rapide ab, bis auf ein Tief von gerade mal 19164 Asylanträgen in 2007. Ein weiterer Grund dieser sinkenden Zahlen könnte der am 26.05.1993 beschlossene Asylkompromiss sein. Diese Änderung streicht die Formulierung "politisch Verfolgte genießen Asyl" (Art. 16 (2) S.2 GG alte Fassung) und formuliert durch Art 16a GG eine Reihe an Einschränkungen zur Gewährung von Asyl (vgl. Pelzer 2018, S. 64).

Im Jahr 2007 war die Asylzuwanderung, wenn man die reine Antragstellung betrachtet, kaum noch ein Thema in Deutschland. Zu diesem Zeitpunkt mussten sich die zuständigen Behörden des AsylbLG (Landkreisverwaltungen) wenig mit interkultureller

Kompetenz gegenüber ihren Leistungsberechtigten befassen. Das Thema war zu diesem Zeitpunkt auch ein weniger gesellschaftliches Thema als heute. Selbst die dann wieder steigenden Zahlen bis 2014 erreichten nicht das Niveau der Zeiten, vor den eben genannten Gesetzesänderungen.

In der Zeit von 1992 bis 2017 suchten 3,67 Millionen Menschen Schutz in Form der Asylantragstellung (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019, S. 123). Betrachtet man diese Zahl 3,67 Millionen, muss man nun doch sagen, dass interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung ein Thema sein kann. Zu dem haben aktuell 16 Millionen (20%) Bürger*innen einen Migrationshintergrund in Deutschland, somit ist Deutschland schon eine multikulturelle Gesellschaft (vgl. Nowak 2018, S. 15). Spätestens im Jahr 2015 erfuhr Deutschland eine nie geahnte Asylzuwanderung und Asylantragsstellung. Im Migrationsbericht 2015 werden 890.000 Asylantragstellungen für das genannte Jahr angegeben. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge begründet die dazu abweichenden Zahlen im Jahr 2015/2016 (Abbildung 2) damit, dass im Jahr 2016 noch Asylregistrierungen aus 2015 vorgenommen wurden (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019, S. 89). Seit 2015 bis heute kamen rund 1 Million Flüchtlinge aus den Kriegsländern Syrien, Irak, Afghanistan und Somalia nach Deutschland (vgl. Nowak 2018 S.15).

Deutschland erstaunte im Jahr 2015 und in der ersten Hälfte des Folgejahres die Welt. Durch die Öffnung der deutschen Grenzen für Flüchtlinge aus den arabischen Gebieten verdiente sich das Land großen Respekt bei den Weltmedien und vielen Autoren. Die deutsche Willkommenskultur mit Kanzlerin Merkels Satz "Wir schaffen das" wurde weltweit positiv bewertet (vgl. Brumlik 2017, S. 67).

Die Zahlen für 2017 in Abbildung 2 lassen auf einen Rückgang der Asylantragstellungen schließen.

Für die Zeit ab 2015 lassen sich Parallelen zu 1993 ziehen. Durch das Integrationsgesetz, mehr Abschiebungen und Verschärfung der Asylgesetze, insbesondere durch die Erweiterung der sicheren Herkunftsstaaten, scheint die Regierung der Bundesrepublik Deutschland einen Rückgang der Asylzuwanderung herbeiführen zu wollen. Bis heute hat bereits genannte AsylbLG Bestand, wenn auch mit Änderungen, die das Bundesverfassungsgericht 2012 zum Existenzminimum gefordert hat. Pelzer beschreibt dieses Gesetz wie folgt: "Das Asylbewerberleistungsgesetz – kurz: AsylbLG – stellt die rechtliche Grundlage für die

soziale Existenzsicherung für Asylsuchende und andere Flüchtlingsgruppen dar. Die Betroffenen haben keine Ansprüche auf Grundsicherung nach SGB II oder Sozialhilfe nach SGB XII. Stattdessen beziehen sie für einen gewissen Zeitraum im Vergleich zur Grundsicherung oder Sozialhilfe (SGB II/SGB XII) geringere Leistungen, zeitweise Sachleistungen und in manchen Fällen sogar dauerhaft drastisch gekürzte Leistungen" (vgl. Pelzer 2018, S. 63). Dieser kleine Abriss zeigt, welches sensible Thema die Asylzuwanderung und auch die interkulturelle Kompetenz zu sein scheint. Es wurde hier angesprochen, wie positiv Deutschland 2015 für seine Willkommenskultur wahrgenommen wurde. Es muss aber auch gesagt werden, dass die hohe Asylantragstellung die deutschen Behörden überforderte. Ein geordnetes Registrierungs- und Asylverfahren war in den Jahren 2015/2016 nicht gewährleistet. Ergänzend mit Sicherheitsbefürchtungen, Missgunst anderer Bevölkerungsgruppen und einem vermeintlichen "Volkswillen" führte dies zu einer überharten Gesetzgebung und einer verschärften Verwaltungspraxis (vgl. Widdascheck 2019, S. 161). In diesem Punkt wurde besonders das Leistungsrecht mit seinem AsylbLG beleuchtet, doch etwas viel Entscheidenderes muss beleuchtet werden, nämlich das Asylverfahren. Das Asylverfahren ist die wichtigste Entscheidung für geflüchtete Personen. Dieses Verfahren bestimmt, ob aus einer geflüchteten Person ein Flüchtling wird, der sich in Deutschland dauerhaft rechtmäßig aufhalten darf.

1.2 Asylverfahren

Wie bereits erklärt durchlaufen alle geflüchteten Personen die nach Deutschland kommen um Schutz zu beantragen ein Asylverfahren. Am Ende steht die Entscheidung, ob ein berechtigter Grund vorliegt, um als Flüchtling oder Asylberechtigter*innen anerkannt zu werden.

Das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge angewandte Verfahren, fasst Mahmut Altinzencir folgendermaßen zusammen. Nach Einreise haben sich geflüchtete Personen bei einer staatlichen Behörde anzumelden. Dies kann bei der Grenzbehörde, Polizei, Ausländerbehörde, Ankunftszentrum oder in einer Aufnahmeeinrichtung erfolgen. Erst nach dieser Anmeldung beginnt das Asylverfahren, welches Altinzencir wie folgt beschreibt.

 Ankunft und Registrierung: Die geflüchtete Personen oder jetzt auch Asylsuchender/Asylbewerber wird registriert und erhält einen Ankunftsnachweis. Dieser Nachweis ist sein erstes offizielles Dokument für die Aufenthaltsberechtigung in Deutschland und berechtigt ihn zum Empfang von staatlichen Leistungen wie z. B. Unterbringung, medizinische Versorgung und Verpflegung.

- 2. Erstverteilung und Unterbringung in Zuständiger Aufnahmeeinrichtung: Im Anschluss erfolgt eine Aufteilung auf die Außenstellen des Bundesamtes in die unterschiedlichen Bundesländer der BRD. Dies erfolgt nach Kapazität und Herkunftsländerzuständigkeit. Verschiedene Bundesländer nehmen verschiedene Herkunftsländer auf. Verteilt werden die Asylsuchenden in die Aufnahmeeinrichtungen und stellen die Unterbringung für sie dar. Die Asylsuchenden bekommen dort ihre Leistungen nach dem AsylbLG . Dies sind sowohl Geld, aber auch Sachleistungen wie z. B. Ernährung, Unterkunft, Heizung, Kleidung, Körperpflege, medizinische Versorgung oder auch Einzelfallbezogene individuelle Leistungen.
- 3. Persönliche Asylantragstellung und Residenzpflicht: Die Antragstellung erfolgt persönlich und wird in der Außenstelle des Bundesamtes oder in einem Ankunftszentrum getätigt. Bei diesem Termin müssen die Antragsteller*innen ihre Identität durch amtliche Dokumente aus dem Herkunftsland nachweisen. Dabei steht ein Dolmetscher zur Seite, der auch über die Rechte und Pflichten im Asylverfahren informiert. Im Anschluss an diesen Termin erhält der Asylsuchende eine Aufenthaltsgestattung. Diese ist sein Ausweis in Deutschland und zeigt, dass er sich rechtmäßig in Deutschland aufhält. Die Residenzpflicht schränkt den Aufenthaltsort der Asylsuchenden ein. Diese ist meist auf den Landkreis oder Bundesland begrenzt, in der die zugewiesenen Aufnahmeeinrichtungen liegen. Asylsuchende mit guter Bleibeperspektive verlieren diese Residenzpflicht nach drei Monaten. Asylsuchende mit geringer Bleibeperspektive (Herkunftsland ist erklärtes sicheres Herkunftsland) können allerdings das ganze Asylverfahren mit dieser Pflicht belegt werden. Meist verlassen die Asylbewerber*innen an dieser Stelle die Zentralen Aufnahmeeinrichtungen der Länder und werden hier auf die Landkreise verteilt. Weitere Ausführungen folgen im Verlauf dieses Kapitels.
- 4. Prüfung des Dublin-Verfahrens: In diesem Schritt wird geklärt, welcher europäische Staat für die Prüfung des Asylantrags infrage kommt. Die Dublin-Verordnung (Geltungsbereich EU, Norwegen, Island, Schweiz und Lichtenstein) sieht vor, dass in nur in einem Staat des Dublin-Raums ein Asylantrag gestellt werden kann. Das bedeutet, dass bei Asylantrag in einem der Vertragsstaaten, kein weiterer in Deutschland gestellt werden kann. Ist dem so, muss der Asylsuchende in das Land der

Erstantragstellung überstellt werden.

- 5. Persönliche Anhörung: Als nächstes folgt die persönliche Anhörung, die für den Asylsuchenden extrem wichtig ist. Diese Anhörung ist oft der Kern des Asylverfahren und auf sie stützt sich ein großer Teil der abschließenden Entscheidung des Asylverfahrens. In dieser persönlichen Anhörung sollen Erkenntnisse über die Fluchtgründe gewonnen werden, sowie tiefere Erkenntnisse und falls vorhanden Gegensätze ausgeräumt werden.
- 6. Entscheidung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge: Nach allen genannten Schritten entscheidet das BAMF anhand der Dokumente und Beweismittel. Nach dem Asylgesetz kommen folgende Schutzformen des Asylverfahrens in Betracht: Asylberechtigung, Flüchtlingsschutz, subsidiärer Schutz oder ein Abschiebeverbot. Eine Ablehnung erhält man, wenn man keine dieser Schutzformen erhält.
- 7. Rechtsmittel gegen die Entscheidung: Hat das BAMF eine Ablehnung mit Abschiebungsandrohung veranlasst, so kann der Betroffene Rechtsmittel einlegen. Der Bescheid kann vor dem Gericht zur Klage erhoben werden und das Gericht weist die Klage ab oder gib dem Betroffenen recht und hebt den Bescheid des BAMF auf.
- 8. Ausgang des Asylverfahrens: Das BAMF formuliert eine endgültige Entscheidung zum Abschluss des Asylverfahrens. Hier kommt ein Aufenthaltsrecht oder eine Ausreisepflicht zur Erwägung. Durch die zuständige Ausländerbehörde der Kreisverwaltung wird dann eine Aufenthaltserlaubnis für die Fälle der Asylberechtigung, des Flüchtlingsschutzes, subsidiären Schutz oder des Abschiebeverbotes erteilt (vgl. Altinzencir 2019, S. 62ff.). Dieser Personenkreis wechselt dann auch vom AsylbLG und dem Amt für Migration in den Leistungsbezug des SGB II mit der Behörde des Jobcenters, insofern kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Bereits vor Abschluss des Asylverfahrens fallen die Asylsuchenden in die Zuständigkeit der Landkreisverwaltung (Amt für Migration). Diese Verteilung erfolgt dann in die verschiedenen Landkreise des Bundeslandes gem. § 53 AsylG unter Berücksichtigung des § 50 AsylG etwa in der Zeit zwischen der persönlichen Antragstellung und der persönlichen Anhörung. Diese Zeit variiert von 5 - 8 Monaten nach Einreise in die Bundesrepublik. Das ist genau der Personenkreis, um den es hier in der Arbeit geht. Betreut werden diese Personen dann von den Ausländer- und Leistungsbehörden (inkl. ihrer Sozialarbeiter) der Landkreisverwaltungen. Die sozialrechtliche Zuständigkeit umfasst die bereits genannten Leistungen nach dem AsylbLG wie Unterkunft, Ernährung, medizinische Versorgung etc.. Sie brauchen des Weiteren

sozialarbeiterische Hilfe bei den alltäglichen Lebenssituationen wie z.B. Kommunikation mit Behörden, Erklärungen zum Asylverfahren oder Wohnsituation. Aufenthaltsrechtlich betreut die Ausländerbehörde der Kreisverwaltung die Asylsuchenden, trotzdem bleibt die finale Entscheidung über das Asylverfahren dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge vorbehalten. Aus der Praxis kann ich sagen, dass auch Asylsuchende im laufenden Asylverfahren mit negativer Bleibeperspektive auf die Landkreise verteilt werden.

Personen die ein abgelehntes Asylverfahren und keinen Schutz zuerkannt bekommen haben, gelten als "Geduldete". Meist erhalten diese Personen eine sog. Duldung gem. § 60a AufenthG. Dieses passiert, wenn der Abschiebung Gründe entgegenstehen wie z. B. Staatsangehörigkeit nicht feststellbar, unklar ist, in welches Land abgeschoben werden muss oder kein Land die Person aufnehmen möchte. Geduldete Personen sind grundsätzlich nicht berechtigt eine Beschäftigungserlaubnis zu erhalten. (vgl. Altinzencir 2019, S. 59). Sie beziehen weiterhin Leistungen nach dem AsylbLG und fallen weiter in die Zuständigkeit des Amtes für Migration, dies oft über Jahre.

Laut Bundesregierung dauert ein durchschnittliches Asylverfahren sieben Monate (vgl. Die Bundesregierung 2019). Durch Klagen oder ähnliches kann dies aber weitaus länger dauern und die Landkreisverwaltung hat Asylsuchende bis zum Abschluss des Asylverfahrens, teilweise Jahre, in ihrer Betreuung.

Im Jahr 2018 traf das BAMF 216.873 Entscheidungen über Asylanträge, davon haben 19,1 % den Flüchtlingsstatus (darunter 1,3 % Asylberechtigung), 11,6 % den Subsidiären Schutz, 4,4 % das Abschiebungsverbot und 34,8 % die Ablehnung erhalten. Des Weiteren waren 30,2 % formelle Entscheidungen dabei. Formelle Entscheidungen erfolgen ohne inhaltliche Prüfung z. B. Ablehnung des Antrages auf Durchführung eines weiteren Verfahrens oder Antragsrücknahme durch die Asylbewerber*innen (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019). Eine Sonderfunktion nehmen dabei die sog. Russlanddeutschen ein, die von den 1980er bis heute aus der Sowjetunion oder später Russland und Kasachstan nach Deutschland übersiedeln durften. Diese zählten aufgrund des Abstammungsprinzips nicht als Ausländer bzw. Menschen mit Migrationshintergrund, sondern wurden schnell deutsche Staatsbürger (vgl. Nowak 2018, S. 14). Sie fallen dadurch nicht in die Betreuung des Amtes für Migration und haben sofort Zugang zu allen Sozialgesetzbüchern.

Durch die Darstellung dieses hoch komplexen und zeitintensiven Asylverfahrens, stellt sich so langsam die Arbeit der Verwaltung mit dem Asylsuchenden dar. Dort einen geeigneten Zugang zueinander zu finden, ist eine Herausforderung für beide Seiten. Für die Asylsuchenden ist diese Zeit eine hoch emotionale, in der eine Verwaltungsmitarbeiter*in/Sozialarbeiter*in gewisse Kompetenzen im Umgang mit Asylsuchenden braucht.

2 Begriff der interkulturellen Kompetenz

Im vorherigen Punkt war abschließend die Rede von Kompetenzen, die ein solcher Mitarbeiter*innen/ Sozialarbeiter*innen für die Arbeit mit Asylsuchenden oder sogar abgelehnten Geduldeten braucht. Die Frage dabei ist, ob das schon interkulturelle Kompetenz ist und was diese Art von Kompetenz überhaupt ist.

Liest man in der Literatur nach, so gibt es eine hohe Zahl von Definitionen und Erklärungen zum Thema interkulturelle Kompetenz. In diesem Punkt soll sich über eine einfache Erklärung dem Thema genähert werden, um dann weiter über die Begriffe der Kultur und Interkulturalität tiefer in das Thema interkulturelle Kompetenz einzusteigen. Abschließend soll ein komplexer Teil über dieses Thema in Abschnitt 2.3. erklärt werden.

Nimmt man den Begriff der interkulturellen Kompetenz auseinander, so bleiben die Worte "interkulturell" und "Kompetenz".

Von "Kompetenz" ist gerade dann die Rede, wenn es um spezielle Anforderungen in professionellen Handlungsfeldern geht und beschreibt die Auffassung von Kompetenz als Vermögen, Fähigkeit oder Fertigkeit, die eine Person besitzt (vgl. Straub 2007, S. 35f.).

Der Begriff des "Interkulturellen" kann in zwei Teile geteilt werden. Als erstes das Wort "Inter", dass als Präfix die Bedeutung "zwischen" hat und zweiter das Wort "kulturell". Zur Klärung der Bedeutung dieses zusammengesetzten Adjektivs, ist es notwendig sich mit dem Begriff "Kultur" (in 2.1) auseinanderzusetzen (vgl. Staub 2007, S. 7). "Interkulturell" könnte also ein Wirken zwischen Kulturen sein.

Auch für Stöcker-Zafari ist die Auslegung des Begriffs "Kultur" nötig, um die interkulturelle Kompetenz erklären zu können. Des Weiteren sieht sie es als zentralen

Bestandteil dieser Kompetenz an, dass die Person Wissen über Migration, Lebenssituationen von Migranten, Ausländer-/Sozialrecht, Macht etc. besitzt. Darüber hinaus geht es um Haltung, Reflektion sowie Selbstreflektion (vgl. Stöcker-Zafari 2011, 239f.).

2.1 Der Begriff "Kultur"

Auf eine große historische Herleitung des Begriffs wird in dieser Arbeit verzichtet. Diese sprengt den Rahmen und hat hier eine untergeordnete Rolle. Wichtiger ist, was verstehen wir heute unter Kultur und welche Erkenntnisse liefert uns dieser Begriff für das Verständnis von interkultureller Kompetenz.

Beschäftigt man sich mit dem Begriff Kultur wird schnell klar, dass es auch hier verschiedene Definitionen und Meinungen über den Begriff Kultur gibt. So kommt es besonders in den Geistes- und Sozialwissenschaftlichen Fachdisziplinen zu einer Auseinandersetzung mit diesem Begriff. Die Idee was Kultur ist, entfaltet sich dabei unterschiedlich und könnte immer abhängig sein vom Kontext und Entstehungszeit, aus der ich Kultur betrachte. Besonders die Sichtperspektiven können dabei verschieden sein und reichen von kann oder soll Kultur überhaupt definiert werden (vgl. Göbel/Buchwald 2017, S. 60f.).

So wird auch in der jüngeren Geschichte (1970er) des Kulturbegriffs erklärt, dass Kultur als Lebensweise einer bestimmten Gruppe von Menschen in einem bestimmten Umfeld verstanden wird. Diese Menschen sehen sich als Mitglied dieser Gruppe, weil sie sich von anderen Gruppen an anderen Orten unterscheiden. Dies führt dazu, dass die Welt oft als Landkarte mit verschieden Kulturkreisen gesehen wird (vgl. Boecker 2008). In der Gesellschaft herrscht oft im Alltag die Meinung, dass Kultur im Zusammenhang mit nationaler Herkunft oder kultureller Identität (z.B. türkische Kultur) gesehen werden muss. Ohne dabei diese Kultur oder Identität differenzierter zu bezeichnen (vgl. Uzarewicz, zit. nach Göbel und Buchwald 2017, S. 62). Daran ist erkennbar, dass die Gesellschaft gern auf der Suche nach ihrer eigenen für sich passenden Kultur ist, die sie von anderen Kulturen abgrenzt.

Doch was zeichnet denn Kultur inhaltlich aus?

Jeder Mensch/Gruppe macht eigene Erfahrungen und sammelt eigene Erinnerungen und definiert sich dadurch seine eigene Kultur bzw. kulturelle Identität. Bestandteile sind

dabei geografische, ethnische, moralische, ethische, politische oder auch historische Merkmale (vgl. Becker/Ebert/Pastoors 2018, S. 212).

Interessant ist dabei das Eisberg-Modell nach Bolten. Dabei muss man sich einen Eisberg vorstellen, der nur mit einer kleinen Spitze aus dem Wasser ragt, diese nur 10% seiner Größe zeigt und die restlichen 90% nicht sichtbar unter der Wasseroberfläche sind. Nur einzelne Aspekte der Kultur liegen also in unserer Wahnehmung, also leicht sichtbar und hörbar sind. Eben jene 10%, die der Eisberg aus dem Wasser schimmert. Diese beschreiben die Sachebene ("perceptas") einer Kultur (z.B. Sprache, Bräuche, Kleidung, Essen). Der schwerwiegende Teil einer Kultur (z.B. Werte, Normen, Glaube, Philosophie) äußert sich auf der Beziehungsebene ("konceptas"), die aber unter der Wasseroberfläche liegt und somit für Personen, die nicht mit Kultur vertraut sind, nicht sichtbar ist. Trotzdem beeinflussen sie den sichtbaren Teil der Kultur sehr stark, denn wir sind erst durch das Wissen über diese verborgenen Merkmale in der Lage, eine fremde Kultur zu verstehen. Im Gegensatz zur "perceptas"-Ebene ermöglicht die "konceptas-Ebene" in einem zweiten Schritt Erklärungen zum Warum eine Kultur bestimmte Eigenarten oder Funktionszusammenhänge besitzt. Diese Erkenntnis ist essenziell für die Erklärung der interkulturellen Kompetenz (vgl. Bolten, zit. Becker/Ebert/Pastoors 2018, S. 213f.). Es geht um die Erklärung für Kulturen und das Wissen über sie sowie das Erlernen von Fähigkeiten zum Verstehen von anderen Kulturen. Einfach gesagt, dass Erkennen wie verhalten sich Menschen in welchen Situationen und ist dies ein Merkmal ihrer Kultur? Das oben beschriebene Modell der Kultur, das immer nur Nationalstaaten als eine eigene Kulturen gesehen werden, sieht Yildiz nicht als Definition. Viel mehr entstand diese Auffassung, dass Nationen charakterisierende und homogene Kulturen, die gemeinsame geteilte moralische, geistige und künstlerische Werte einer Nation vereinen, als Teil eines historischen Vereinheitlichungsprozesses (vgl. Yildiz 2009, S. 90). Sie verweist auf die Migrantengruppen, die ungleiche Lebensformen aufweisen und mit diesen Lebensformen in eine bestehende Kultur eintreten. Dies tun sie mit unterschiedlichen materliellen Lebensbedingungen, regionalen Zugehörigkeiten sowie Ihrer Zugehörigkeit in unterschiedliche gesellschaftliche Strukturen. Daher kann man dann schon nicht mehr von der einen Herkunftskultur im Sinne einer nationalen Kultur reden, eben durch diese Vermischung mit Migrantengruppen (vgl. ebd., S. 178). Einen weiteren interessanten Ansatz bietet Jürgen Straub zu der Betrachtung des Begriffes Kultur. Dieser sieht Kultur abstrakt als Zeichen-, Wissens- und Orientierungssystem,

dass die Praxis besonders das Handeln der teilhabenden Personen struktruiert und ordnet, sowie ermöglicht und begrenzt. Dabei ist das "System" Kultur nichts Starres. Die Lebens- und Handlungsorientierungen der Kultur werden dabei ausgehandelt. Dabei schafft sie Verbindlichkeiten, aber verbindet die Zugehörigen (vgl. Staub 2007, S. 15f.). Von einem System Kultur spricht auch Alexander Thomas. Er sieht Kultur als ein universelles, sehr typisches Orientierungssystem für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe. Dieses Orientierungssystem bildet sich auf spezifischen Symbolen und wird in der Gesellschaft überliefert. Weiterhin ist Thomas der Meinung, dass dieses Orientierungssystem das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln der Mitglieder beeinflusst und definiert somit die Zugehörigkeit der Mitglieder (vgl. Thomas zit. nach Thomas und Utler 2013, S. 41).

Folgendes sagen Thomas und Utler ergänzend über Kultur: "Dadurch, dass Kultur als Orientierungssystem gefasst wird, erklärt sich dessen Entstehung, Aufrechterhaltung und Weitergabe" (Thomas und Utler 2013, S.42). Des Weiteren führen Thomas/Utler aus, warum Kultur sich nicht nur auf regionaler Ebene entwickelt. Dies hat damit zu tun, dass Menschen ein Bedürfnis nach Orientierung haben und das in allen Formen des menschlichen Zusammenlebens (vgl. ebd). Dieser letzte Satz ist daher entscheidend für die Migration. Gemäß diesen Zitats von Thomas/Utler haben also Migranten das Bedürfnis sich an Kulturen zu orientieren. Folglich ist die Frage an welcher, an ihrer Eigenen oder der Neuen. Eine Untersuchung dieser Art ist jedoch nicht Bestandteil dieser Arbeit.

Diese Ansicht von Thomas/Utler und Staub bestätigen auch andere Autoren. So heißt es z.B. "zwischen den verschiedenen kulturellen Gruppierungen, Elementen und Einflüssen etabliert sich Kultur als ein Dynamisches Diskursfeld"

(Gemende/Schröer/Sting 1999, S. 13). Dabei müssen Deutungsmuster, Werte, Normen und Artikulationsformen ständig neu verhandelt werden (vgl. ebd.).

Nach dem Austausch der Meinungen über diesen komplexen Begriff Kultur scheint das Modell der Kultur als Leitbild einer Nation überholt zu sein. Wie aufgezeigt sehen viele Autoren die Kultur als System in dem die Gegebenheiten neu ausgehandelt werden und zwar von allen Akteuren innerhalb dieses Systems Kultur. Die Ansicht Kultur und Interkulturlität als System zu sehen, soll auch im folgenden Gliederungspunkt aufgegriffen werden.

2.2 Interkulturalität

"Bewusstsein, das für die kulturelle, sprachliche oder religiöse Verschiedenheit der Mitglieder einer Gesellschaft besonders sensibilisiert ist [und auf den Respekt bzw. die Akzeptanz der Verschiedenheit ausgerichtet ist]" (duden de 2019 (Internetquelle)). So definiert der Duden die Interkulturalität. Sprachen wir also in Kapitel 2 von einer Kompetenz in der Verbindung mit dem Interkulturellen, geht es jetzt hier um das Bewusstsein. Also wie denke und fühle ich über meine Erkenntnisse mit Verschiedenheiten in der Gesellschaft bzw. bei anderen Kulturen.

Um dieses besser zu erklären möchte ich auf zwei Modelle von Kultur und Interkulturalität eingehen. Diese Modelle sind beschrieben von Leenen/Groß/Grosch. Sie gehen von dem Modell als "statisches Modell des Kulturzusammenstoßes" sowie "dynamisches Modell interkultureller Interaktion" aus (vgl. Leenen/Groß/Grosch 2008, S. 104ff.). Beide Modelle geben auf Grund ihrer Annahmen Rückschlüsse für den interkulturellen Kommunikations- und Integrationsprozess der Kulturen. Zu diesem Modell machen die Autoren folgende Ausführungen:

"Das Erste dieser Modelle, das wir als "statisches Modell des Kulturzusammenstoßes" bezeichnen wollen, geht u.a. von folgenden Annahmen aus:

- Kulturen sind voneinander deutlich abgegrenzte Bedeutungssysteme, die sich kurzfristig kaum verändern.
- (Alltags-) Kommunikation bedeutet, sich im Rahmen eines solchen Bedeutungssystems miteinander auszutauschen.
- Personen werden durch ihre Kulturzugehörigkeit unverwechselbar geprägt (und nur in diesem Sinne spricht man überhaupt nur sinnvoll von einer "Begegnung der Kulturen." (ebd. S. 104)

Für den interkulturellen Kommunikations- und Interaktionsprozess bedeuten die Annahmen, dass die Interaktionspartner in ihren Bedeutungssystemen hermetisch verfangen sind. Missverständnisse zwischen den Kulturen sind zwangsläufig und Vorurteile steigern sich. Dadurch wird ein gewisses Behauptungsverhalten der unterschiedlichen Kulturen sowie eine schlussendliche Mündung in einen interkulturellen Konflikt herbeigeführt (vgl. ebd., S. 104).

Das zweite Modell von Leenen/Groß/Grosch zum Gegenüberstellen des ersten Modells, nennen sie das "dynamisches Modell interkultureller Interaktion". Dieses ist geeignet für (Kultur-)Syteme, in denen häufig kulturelle Austauschprozesse in großem Umfang stattfinden. Des Weiteren ist der soziale Wandel hoch in diesem System (vgl. Leenen/Groß/Grosch 2008, S. 105). Zu diesem Modell führen die genannten Autoren wie folgt aus:

"Das dynamische Modell geht von folgenden Annahmen aus:

- Kulturen sind keine homogenen, widerspruchsfreien Bedeutungssysteme.
 Zwischen ihnen sind die Grenzlinien nicht eindeutig: Es gibt zwar deutliche Unterschiede, aber auch Überschneidungen und Familienähnlichkeiten.
- In der Kommunikation wird Kultur nicht nur interpretiert, sondern jeweils auch produziert und interaktiv immer wieder neu ausgehandelt.
- Personen werden durch ihre Gruppenzugehörigkeit und entsprechende Bedeutungsangebote stark beeinflusst, aber nicht festgelegt. Zudem partizipieren sie stets an verschiedenen Kulturen, die sich nicht zwangsläufig ethnisch definieren müssen. Die Individuen positionieren sich in mehreren Kommunikationsgemeinschaften und "switchen"." (Leenen/Groß/Grosch 2008, S. 105).

Diese Annahmen haben demzufolge für den interkulturellen Kommunikations- und Interaktionsprozess Besonderheiten, die in den Vordergrund treten. Zum einen beziehen sich Personen im Interaktionsprozess in unterschiedlicher Weise und in unterschiedlichem Maße auf verschiedene kulturelle Bedeutungssysteme. Weiterhin ist die Kommunikation durch experimentelles Verhalten und Improvisation bestimmt. Außerdem entstehen in Kulturbegegnungen Effekte und Dynamiken, die aus den Regelsystemen der Ausgangskulturen nicht ableitbar sind. Durch diese flexiblen Systeme entstehen neuen Situationen bei der Kommunikation von Kulturen (vgl. ebd. S. 105f.).

Beim Vergleich der beiden Systeme fallen besonders die unterschiedlichen Kompetenzanforderungen auf. Diese Anforderungen richten sich an die Mitglieder der Systeme in den Modellen. Für die Interkulturalität dieser, ist es wichtig bestimmte Kompetenzen zu haben, um die interkulturelle Kompetenz zu erlernen. Im ersten Modell, dem statischen Modell, benötigen die Mitglieder ein Verständnis für das Fremde, für Toleranz und Anpassungsbereitschaft. Dieses Modell eignet sich eher für

die Beschreibung von kulturellen Systemen mit wenig Kontakt zueinander, mit seltenen Austauschprozessen und bei denen das Tempo des sozialen Wandels gering erscheint. Bei diesem Modell wird das Verständnis von Kultur noch eher so ausgelegt, dass jede Nation noch ihre eigene Kultur hat. Man grenzt sich ab von Andersheit anderer Völker. Alle Individuen dieser Kultur fühlen sich auch zu ihrer alleinigen Kultur zugehörig und grenzen sich als eine Kultur von anderen ab. Die Kultur steht dabei über dem einzelnen Individuum (vgl. ebd. S. 104f.).

Beim Dynamischen Modell dagegen benötigen die Mitglieder wiederum andere Kompetenzen für ihre interkulturelle Kompetenz. Hier brauchen sie innerhalb ihrer Interkulturalität die Wahrnehmung von Multiperspektivität, Akzeptanz von Differenz und das kontextangemessene Verständigungshandeln. Bei dem dymanischen Kulurverständnis handeln eher die einzelnen Individuen. Sie handeln nicht als eine Kultur und ihre verbindenen Gemeinsamkeiten. Die Kultur steht nicht über dem Einzelnen. Die Zugehörigkeit und Identität zu der Kultur muss immer wieder interaktiv ausbalanciert werden. Die Toleranz für andere Kulturen ist höher und die Kultur an sich wird im Laufe des sozialen Wandels immer wieder verändert (vgl. ebd. S. 106f.). Vergleicht man also beide Systeme, kann bemerkt werden, dass beide Modelle zur Beschreibung von kulturellen Systemen dienen. In Zeiten der Globalisierung gibt es kaum noch Kulturen, die keine Berührung zu anderen Kulturen haben. Daher erfolgt ein Wechsel vom eher statischen zum eher dynamischen Kulturbewusstsein. Die Interkulturalität ist dabei ein Bestandteil zur Entwicklung interkultureller Kompetenz.

2.3 Zusammenfassung interkulturelle Kompetenz

Wie Eingangs in Punkt 2 gesagt, gibt es eine große Anzahl an Definitionen zu interkultureller Kompetenz. Des Weiteren häufen sich die Zahlen an Modellen zu diesem Thema. Diese aktuell relevanten Modelle zur interkulturellen Kompetenz sind in dem Bereich Psychologie von Bennett und Thomas zu finden, in der Erwachsenenbildung von Deardorff und in der Fremdsprachendidaktik von Byram (vgl. Göbel/Buchwald 2017, S. 74). Diese zu erklären sprengt diese wissenschaftliche Arbeit und ist auch nicht notwendig. Doch allen diesen Modellen lassen sich nach der Meinung von Göbel und Buchwald drei Dimensionen entnehmen, die die interkulturelle Kompetenz auszeichnen. Die erste Dimension wäre die kognitive Dimension und umschließt das Wissen über andere Kulturen (vgl. dies., S. 75). Dieses ist wie bereits in 2.1 erklärt mit dem Eisberg-Modell nach Bolten zu vergleichen. Die zweite Dimension

umfasst die Einstellung gegenüber anderer Kulturen und die Emotionsregulation (affektive Dimension). Die letzte Dimension beinhaltet die Handlungskompetenz im Umgang mit anderen Kulturen (handlungsbezogene Dimension (vgl ebd., S. 75). Einig ist man sich, dass es schwer ist Kompetenzen zu messen, besonders die der interkulturellen Kompetenz. Dies liegt nach Straub zum einen daran, dass es sehr viele Erklärungen für den Begriff interkulturelle Kompetenz gibt (vgl. Straub 2007, S. 35f.). Die meisten Kompetenzen sind für Pastoors erlern- und auch trainierbar, aber ob sie auch messbar sind ist für ihn ein schwieriges Thema. Er ist sich sicher, dass die gesuchte Kompetenz im Allgemeinen erst klar abgesteckt werden muss. Pastoors sieht zur Erfassung von sozial-kommunikativen Kompetenzen eine Beobachtung der Person als am geeignetesten. Um genauere Ergebnisse zu bekommen plädiert er sogar für einen Beobachter für den Beobachter. Er führt damit aus, dass Kompetenzen mit hohem Aufwand gemessen werden könnten (vgl. Becker/Ebert/Pastoors 2018, S. 3f.). Dies ist wichtig für diese wissenschaftliche Arbeit. Die interkulturelle Kompetenz lässt sich also erlernen und trainieren, aber eine Messung kann mit unter sehr schwer sein und liegt auch immer im Auge des Beobachters. Des Weiteren führen Pastoors/Ebert an, dass interkulturelle Kompetenz mehr ist als mit Individuen und Gruppen aus anderen Kulturen zu interagieren. Eine Person gilt als interkulturell kompetent, wenn sie die spezifischen Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns der fremden Kulturen erfasst sowie begreift (vgl. ebd., S. 219). Für diese Arbeit entscheidend ist die Aussage, dass nicht nur einzelne Personen, sondern auch kollektive Subjekte, Gruppen, Organisationen und Institutionen,

sondern auch kollektive Subjekte, Gruppen, Organisationen und Institutionen, interkulturelle Kompetenzen zu- oder abzuschreiben sind (vgl. Straub 2007, S. 39). Dieser Punkt ist für das weitergehende Thema dieser Arbeit ein entscheidender Faktor. Eine Verwaltung oder besser eine Behörde ist auch eine Institution, sogar eine staatliche. Somit kann eine Verwaltung Träger der interkulturellen Kompetenz sein. Wie dargestellt mit allen Möglichkeiten und Chancen was interkulturelle Kompetenz sein kann. Folglich kann man auch darüber befinden, in welchem Umfang eine Verwaltung interkulturelle Kompetenz besitzt oder trainieren bzw. erlernen muss. Genau an diesem Punkt soll diese wissenschaftliche Arbeit in den folgenden Gliederungspunkten ansetzen. Geklärt werden soll dabei, wie es um die interkulturellen Kompetenzen der Verwaltung mit seinem Amt für Migration steht.

3 Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit

Bisher konzentrierte sich diese wissenschaftliche Arbeit, bei der Erörterung der interkulturellen Kompetenz eher auf den Kulturbegriff, verschiedene Modelle und Begriffsdefinitionen eher auf die Erklärung des Begriffs interkulturelle Kompetenz selbst. Eine Hinführung zur Sozialen Arbeit muss daher noch getätigt werden. Beleuchtet werden soll daher, welchen Einfluss die interkulturelle Kompetenz auf die Soziale Arbeit hat.

Über dieses Feld der Sozialen Arbeit wird seit den 70er Jahren gesprochen. Anfänglich wurde es als Ausländerarbeit, Migrantenpädagogik, multikulturelle Sozialarbeit oder interkulturelle Arbeit bezeichnet (vgl. Leenen/Groß/Grosch 2008, S. 107). Den Begriff der interkulturellen Kompetenz prägte Wolfgang Hinz-Rommel 1994 in seinem gleichnamigen Buch. Er forderte dort eine Veränderung zur interkulturellen Kompetenz auf drei Ebenen, nämlich Mitarbeiter, Träger und Ausbildung. Er bezeichnete die Qualität und Quantität der multikulturellen Angebote als defizitär (vgl. Mecheril 2008, S. 15f.).

Der Begriff Kompetenz wurde bereits definiert und muss hier nun für die Soziale Arbeit ausgelegt werden. Kompetenzen in der interkulturellen Sozialen Arbeit weichen nur wenig von den Kompetenzen aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit ab. Interkulturelle Sozialarbeit ist quasi Sozialarbeit, die interkulturelle Kompetenz beinhaltet. So unterteilt Josef Freise die Kompetenzen der Sozialen Arbeit in drei Dimensionen. Die erste ist die Fachkompetenz. Diese umschließt das Wissen um Theorien und Grundlagen. Im Fall der Arbeit mit Flüchtlingen heißt das, was weiß der studierte Sozialarbeiter z.B. über Einwanderung, Kultur oder auch interkulturelles Lernen. Eine weitere Dimension ist die Methodenkompetenz. Diese umfasst das Wissen über Ansätze der Sozialen Arbeit wie Case Management, Gruppenarbeit, etc. Die letzte Dimension ist dann entscheidend für die Arbeit mit Flüchtlingen. Bei der Haltung kommt es nämlich darauf an wie steht der Sozialarbeiter*in/Sozialpädagoge*in mit seiner Einstellung und inneren Haltung zu dem Thema Migration (vgl. Freise 2011, S. 193). Besonders die erste und dritte Dimension ist für eine Sozialarbeiter*in, in Hinsicht auf die interkulturelle Sozialarbeit besonders wichtig. Mit der zweiten Dimension muss er dann mit seinem erlernten Wissen im Studium die richtigen Ansätze liefern. Freise sieht es als wichtig an, dass bei der interkulturellen Sozialarbeit bestimmte Haltungen oder Kompetenzen einfließen. Dies sind Respekt, Empathie,

Konfliktfähigkeit und Unvoreingenommenheit (vgl. ebd., S. 194).

Weit verbreitet in der Literatur ist die Forderung nach interkultureller Öffnung der Sozialen Arbeit. So beschreibt Stefan Gaitanides diesen Schritt als notwendig und plädiert für Organisationsentwicklungen bei Sozialen Diensten. Für ihn ist es wichtig, dass die Soziale Arbeit sich nicht neu erfindet, sondern das sie innovativer wird und Änderungen hervorbringt (vgl. Gaitanides 2011, S. 204ff.). Diese Meinung von Gaitanides wurde 2011 veröffentlicht. Wie bereits dargestellt, hatte Deutschland 2015/2016 die große Flüchtlingswelle. Daher könnte man denken, dass diese Öffnung nun bis 2019 erfolgte. Doch das scheint falsch, da auch in neuerer Literatur diese interkulturelle Öffnung ein großes Thema in der Sozialen Arbeit ist. Versucht man die Spuren der Forderung nach interkultureller Öffnung nachzuvollziehen, findet man teils unterschiedliche Aussagen. So sieht Eliza Wojcik diese Forderung seit den frühen 1980er und beschreibt den Beginn als eine Forderung an die Sozialen Dienste. Sie sieht diese Öffnung als aktiven Prozess mit Hilfe von Maßnahmen gegen einen Zustand der Verschlossenheit an. Genau wie Gaitanides, sieht auch sie es als notwendig an, in sozialen Einrichtungen Organisationsentwicklungen durchzuführen (vgl. Wojcik 2016, S.20). Dieser Meinung schließen sich auch Dylong/Zitzelsberger an (vgl. Dylong/Zitzelsberger 2018 S. 192f.). Sie sehen die Anfänge nach der Forderung zur interkulturellen Öffnung aber erst in den Jahren Anfang der 1990er. Des Weiteren stellen Dylong und Zitzelsberger fest, dass die interkulturelle Öffnung mittlerweile in aller Munde sei. Sie sehen besonders Institutionen in der Pflicht sich dahingehend zu öffnen und Veränderungsprozesse auch an Personal-/Qualitätsentwicklung vorzunehmen (vgl. ebd., S. 188f.).

Nach Betrachtung der beiden Quellen aus den Jahren 2016 und 2018, scheint der Eindruck zu entstehen, dass sich die Soziale Arbeit in Deutschland komplett interkulturell geöffnet hat. Diese Diskussion um interkluturelle Kompetenz erfolgt nicht nur bei der Migrationsarbeit im engeren Sinne. Es wird auch eine interkulturelle Öffnung und dadurch mehr interkulturelle Kompetenz beispielsweise in der Kinder- und Jugendhilfe gefordert. Peucker fordert für diese Hilfen, die Angebote und Organisationen für Menschen mit Migrationshintergrund zu öffnen (vgl. Peucker 2018, S. 132).

Aus diesen genannten Beispielen und der Erläuterung zur interkulturellen Öffnung, kann man sagen, dass Deutschlands Soziale Arbeit noch Defizite in Sachen interkulturelle Kompetenz hat. Des Weiteren ist die Überlegung, wie steht es um die

Professionellen in diesem Arbeitsfeld und braucht ein Sozialarbeiter als Grundkompetenz die interkulturelle Kompetenz.

3.1 Interkulturelle Kompetenz als Grundkompetenz von Sozialarbeitern

Wie in vorherigen Fragen zur interkulturellen Kompetenz, gibt es auch bei der Frage, ob es eine Grundkompetenz eines Sozialarbeiters ist, viele verschiedene Ansätze. So sieht Kurt sich mit Nick einig, dass die interkulturelle Kompetenz der Schlüssel zum professionellen Umgang mit Fremdkulturellem ist. Egal, ob Uneinigkeit über den Begriff an sich besteht. Des Weiteren sei heute der Umgang mit Fremdkulturellem eine generelle Querschnittsaufgabe der Sozialen Arbeit (vgl. Nick zitiert nach Kurt 2017, S. 330). Als eine wichtige Kompetenz für Sozialarbeiter sehen Leenen/Groß/Grosch die interkulturelle Kompetenz an. Sie finden, dass zu der interkulturellen Kompetenz noch vier Bereiche gehören.

- 1. Die interkulturell relevante allg. Persönlichkeitseigenschaften mit Inhalt Belastbarkeit oder auch emotionale Elastizität etc.
- 2. Die interkulturell relevante soziale Kompetenz, mit den Inhalten z.B. Selbstwahrnehmung oder Perspektivübernahme.
- 3. Spezifische Kulturkompetenz, mit den Inhalten Sprachkompetenz, interkulturelle Vorerfahrung und spezielles Deutungswissen.
- 4. Kulturallgemeine Kompetenzen mit den Beispielen Wissen von der generellen Kulturabhängigkeit des Denkens und Handelns oder auch Wissen über allgemeine Kulturdifferenzen und ihre Bedeutung.

Nach Leenen/Groß/Grosch müssen diese vier Kompetenzen, im Hinblick auf die interkulturelle Kompetenz, auf einen bestimmten Handlungsbereich und auf das dort benötigte Anforderungsprofil angewendet werden. Sie unterscheiden daher selbst in der interkulturellen Kompetenz eines Sozialarbeiters nochmal kontextbezogen auf deren Arbeitsfeld. Dabei nennen sie die Beispiele Sozialberatung Asylbewerberheim, Freizeitarbeit in einem Flüchtlingszentrum oder auch Berufsberatung für Migranten. Für diese Arbeit ist ihre Erkenntnis wichtig, dass sich diese interkulturelle Kompetenzanforderung auch nach Art der Organisation unterscheidet, in der der Sozialarbeiter tätig ist. Also was kann der Sozialarbeiter leisten an interkultureller Kompetenz mit dem Hintergrund seiner Organisation oder Arbeitgebers (vgl. Leenen/Groß/Grosch 2008, S. 109ff.). Für mich schließt sich daraus eine Frage die

später in dieser wissenschaftlichen Arbeit geklärt werden muss. Kann ein Sozialarbeiter*in einer Verwaltung überhaupt dieselbe interkulturelle Kompetenz haben, wie die Mitarbeiter*in einer anderen privaten Organisation?

Dennoch gibt es die Möglichkeit diese interkulturelle Kompetenz zu erlernen, wenn sie nicht oder schwach vorhanden ist. So sehen es Mazziotta/Piper/Rohmann als möglich an, sie zu erlernen und zu fördern, durch interkulturelle Trainings. Bei diesem Training muss aber eine klare Zielstellung des Erlernten erfolgen und die eigenen kulturell geprägten Denkweisen der Sozialarbeiter*innen reflektiert werden (vgl. Maziotta/Piper/Rohmann 2016, S.1). So fordert auch Auernheimer von sozialen Fachkräften eine Reflexion eigener Fremdbilder im Zusammenhang mit interkultureller Kompetenz. Dabei geht er noch weiter und sagt: "Sie sollten sich darüber im Klaren werden, dass rassistische Strukturen und Traditionen ihr eigenes Denken nicht unbeeinflusst lassen, ohne deshalb ständig mit Schuldgefühlen zu agieren." (Auernheimer 2006, S. 200). Damit könnte er aussagen wollen, dass die interkulturelle Kompetenz der Sozialarbeiter negativen Einflüssen ausgesetzt ist, die es immer wieder neu zu bewerten gibt, um so seine eigene interkulturelle Kompetenz weiter zu fördern

und zu aktualisieren.

Eine komplett kontroverse Meinung liefern Dylong und Zitzelsberger. Statt immer wieder zu versuchen die interkulturelle Kompetenzentwicklung zu steigern, sollte die Soziale Arbeit mit ihren Mitarbeiter*innen lieber kritische Sozialarbeit betreiben. Es ginge schließlich um die Unterstützung bei der Realisierung von Lebenszielen, mit der Berücksichtigung Freiheit für alle (vgl. Dylong und Zitzelsberger 2018, S. 194). Seine ganz eigene Meinung zu diesem Thema hat Paul Mecheril. Dieser findet, dass interkulturelle Kompetenz dem komplexen Thema Arbeit mit Flüchtlingen nicht gerecht wird. Für ihn ist kulturelle Kompetenz ein Denken in zu viel nationalspezifische Kultur, wodurch die Migranten eine Art Andere werden. Er findet des Weiteren, dass die Vielfalt von Differenz kaum beachtet wird und Machtunterschiede ausgeblendet werden. Er schafft daher für sich einen neuen Begriff, den er selbst spöttisch "Kompetenzlosigkeitskompetenz" nennt. Dieser Begriff ist für ihn ein Plädoyer für ein pädagoisches Handeln unter Bedingungen kulturell-ethnischer Differenz. Des Weiteren umfasst er die Frage zur Beschaffenheit der Institutionen an denen pädagogische Arbeit geleistet wird. Für ihn müssen diese Orte und deren Mitarbeiter reflexsiv und selbstreflexsiv sein, in Bezug auf Interkulturalität. Interkulturelle Kompetenz dagegen ist für ihn gefährdet eine Technologiemodell zu sein und vornehmlich individuelles Handeln zu verursachen. Für ihn ist die interkulturelle Kompetenz eine Art Sonderkompetenz für Professionelle. Diese Professionellen sind in einer Weise mit Differenz und Fremdheit so beschäftigt, dass es ihr übliches Bewältigungs- und Gestaltungsvermögen übersteigt (vgl. Mecheril 2008, S. 15ff.).

Doch was erschließt sich aus diesen Anmerkungen und Belegen für die Eingangsfrage dieses Gliederungspunktes. Es wurde gefragt, ob die interkulturelle Kompetenz eine Grundkompetenz eines Sozialarbeiters ist. Gemessen an diesen Anmerkungen, gibt es wie Eingangs gesagt, viele verschiedene Meinungen.

Entscheidend ist, dass alle Meinungen der verschieden Autoren aussagen, dass diese Kompetenz wichtig ist für einen Sozialarbeiter. Mecheril erweitert den Begriff zwar, bzw. schafft mit seiner Kompetenzlosigkeitskompetenz einen neuen Begriff, doch die Merkmale seines Begriffs erweitern in Teilen die interkulturelle Kompetenz. So kann man sagen, dass Sozialarbeiter eine interkulturelle Kompetenz als Grundkompetenz mit Tag eins ihrer Berufsausübung nicht haben müssen. So wie ich die Quellen interpretiere müsste er aber eine offene Einstellung gegenüber anderen Kulturen haben und sich ein gewisses Wissen aneigenen, um seine Handlungen für seine Tätigkeit zu entwickeln. Interkulturelle Kompetenz ist wichtig für die Tätigkeit eines Sozialarbeiters, dennoch ist sie erlernbar und förderbar, wie auch Maziotta/Piper/Rohman sagen. Ausschlaggebend ist des Weiteren, wie die von Leenen, Groß und Grosch angebrachte Meinung, dass interkulturelle Kompetenz auch im Kontext zur Institution steht, in der sie betrieben wird. Also wie ja bereits in dieser wissenschaftlichen Arbeit ausgeführt, gibt es Gesetze bei Flüchtlingsfragen. Dort muss der Sozialarbeiter sein Handeln finden. Aussagen dazu trifft diese Arbeit in einem späteren Gliederungspunkt.

Weiterhin ist es wichtig, dass Sozialarbeiter ihr Handeln und ihre Einstellung im Zusammenhang interkulturelle Kompetenz immer wieder reflektieren. Man muss sich dabei auch die Kritik von Mecheril vor Augen halten, die Flüchtlinge nicht als "Andere" zu betrachten, sondern als gleichberechtigte Klienten.

Daher kann man nach dieser Auswertung sagen, dass eine interkulturelle Kompetenz in ihrem vollen Umfang keine Grundkompetenz sein muss, viel mehr muss der Sozialarbeiter*in sie ständig formen und weiter entwickeln.

3.2 Der Einfluss von Macht auf interkulturelle Sozialarbeit

In der bisherigen Recherche ist immer wieder ein Begriff aufgetaucht, der Einfluss auf interkulturelle Kompetenz als Bestandteil der interkulturellen Sozialarbeit hat und das ist

der Einfluss der Macht. Es geht in diesem Gliederungspunkt nicht darum die Machttheorien von Max Weber, Norbert Elias, Klaus Wolf, etc. darzustellen, sondern kurz zu klären was Macht sein kann und was sie für eine Bedeutung für die interkulturelle Kompetenz als Bestandteil der interkulturellen Sozialarbeit hat.

Gukenbiehl und seine Mitautoren haben einen guten Überblick von Macht gegeben. Für sie erklärt Macht verschieden Möglichkeiten und Formen der Durchsetzung von Interessen und Beeinflussung von Handlungen. Diese Handlungen und Interessen beruhen auf einem Überlegenheits- bzw. Abhängigkeitsverhältnis zwischen Personen, Gruppen, Organisationen, Staaten oder auch Gesellschaften. Oft wird daher nach Machtquelle oder auch Machtmitteln gesucht (vgl. Gukenbiehl u.a. 2003, S.210). So kann es also in der interkulturellen Sozialarbeit zu bestimmten Machtasymmetrien kommen. Auernheimer sieht diese besonders bei der Status-/Rechtsungleichheit und dem Wohlstandsgefälle. Macht ist dabei aber nicht die Herrschaft über diese Person, sondern viel mehr eine Art Mehrwissen durch einen gewissen institutionellen Status oder Zugang zu Informationen. Dadurch, dass diese Person mehr Wissen über gewisse Dinge hat, kann es zu diesen Machtasymmetrien kommen. Ein einfaches Beispiel nennt Auernheimer auch. Der Sozialarbeiter*in der in Deutschland deutsch als Muttersprache hat, hat einen Vorteil gegenüber seiner Klient*in, die gerade erst deutsch lernt und sich kaum verständigen kann (vgl. Auernheimer 2008, S. 47f.). Des Weiteren müssen sich auch Soziale Dienste und kommunale Versorgungsstrukturen weiterhin öffnen für Menschen mit Migrationshintergrund. Auch da sieht es Wojcik als notwendig an Machtasymmetrien zu hinterfragen. Besonders Machtasymmetrien zwischen den Strukturen von sozialen Organisationen und den kulturellen Welten des Klientels. Sie denkt weiter, dass diese Ungleichheiten begradigt werden müssen (vgl. Wojcik 2016, S. 21). Um diese Ungleichheit in der Macht zu verhindern, muss gegen ein Bild gegen diese generalisierten Anderen (Flüchtlinge, Migranten) angekämpft werde. Sonst, so Wevelsiep, entstehen Gedanken der sozialen Ungleichwertigkeiten. Diese Ungleichwertigkeiten führen wiederum zur Durchsetzung von Machtinteressen mit sozialen, biologischen oder naturalisierten Konstruktionen. Diese Konstruktionen dürfen bei der Macht in der interkulturellen Sozialarbeit nicht erfolgen. Ansonsten kommt es nach Meinung von Wevelsiep zu Ingroups und Outgroups, also zu Menschen die innerhalb des Angesehenden stehen und Menschen die Außenseiter sind (vgl. Wevelsiep 2019, S.36).

Einen interessanten weiteren Gedanken äußert Wevelsiep, nämlich den einer weiteren

Macht, der gesellschaftlichen Macht. Dabei fragt er sich, wie eine Profession sich behaupten soll, wenn von vornherein Mechanismen der Exklusion, Strukturen der Macht und die Kontrolle der Instanzen gegeben ist (vgl. Wevelsiep 2019, S.38). Er stellt dabei die Frage:

"Wie können wir beispielhaft einer Gruppe von Geflüchteten begegnen, die einen unsicheren Aufenthaltsstatus haben und somit auch eine unsichere Gegenwarts- und Zukunftsperspektive nach allen Leiderfahrungen, die Flucht und erzwungene Migration mit sich bringen?" (Wevelsiep 2019, S. 38).

Diese Frage die er dort stellt, zeigt das Ungleichverhältnis der Macht bei der interkulturellen Sozialarbeit. Des Weiteren könnte die Frage einen Ausblick geben, dass nicht nur Sozialarbeiter*in und Klient*in eine Machtbeziehung haben, sondern von außen noch andere Machtverhältnisse einwirken. Wie von Wevelsiep beschrieben die gesellschaftliche Macht oder wie auch schon in dieser Arbeit beschrieben, die Macht der Gesetze.

Des Weiteren sieht Stöcker-Zafari als einen zentralen Teil der interkulturellen Kompetenz an, dass das Bewusstsein für die ungleiche Machtverteilung zwischen Mehrheitsgesellschaft und Minderheitsgesellschaft gegeben sein muss. Ebenso wie die darausfolgenden Auswirkungen auf die Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten aller Beteiligten. Wie auch bei Wevelsiep sieht es Stöcker-Zafari dadurch zu Machtasymmetrien kommen, die sich auf die Macht der (Mehrheits-)Gesellschaft begründen. Die Mehrheitsgesellschaft der Bundesbürger hat durch mehr Rechte als die Minderheitsgesellschaft der Flüchtlinge, mehr Macht. Daher sollten sich Professionelle der Sozialen Arbeit immer wieder diese Ungleichheit bewusst machen. Des Weiteren gilt es, wie öfter angesprochen, eigene Haltung sowie Reflektion und Selbstrefektion zu bewahren (vgl. Stöcker-Zafari 2011, S. 239f.).

Durch diese Quellen zieht sich ein Tenor der Einigkeit. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es Machtasymmetrien gibt in der interkulturellen Sozialarbeit. Daher muss die Sozialarbeiter*in oder andere in der Sozialen Arbeit tätigen, im Rahmen ihrer interkulturellen Kompetenz, die Situationen und ihr Handeln reflektieren. Macht, interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Sozialarbeit berühren sich und verschmelzen. Möchte ich das eine, muss ich das andere bedenken oder berücksichtigen. Wichtig ist, dass der Sozialarbeiter seine Macht nicht missbraucht. Besonders groß scheint diese Machtasymmetrie für Sozialarbeiter von Institutionen zu

sein, besonders für diejenigen, die in einer Insitution der öffentlichen Verwaltung angestellt sind.

4 Ansätze interkultureller Sozialarbeit in der öffentlichen Verwaltung

Interessant ist, in welchem Umfang die staatlichen Organisationen mit Hauptaugenmerk auf eine Kreisverwaltung interkulturelle Sozialarbeit leisten müssen und können sowie es dort um die dazugehörige interkulturelle Kompetenz steht. Eine Kreisverwaltung hat viele unterschiedliche Pflichtaufgaben, in denen sie Berührungspunkte mit Migranten hat und insbesondere mit Flüchtlingen. Dabei geht es nicht nur um die direkte Arbeit mit Asylbewerber*in, wie im Amt für Migration, bei der es um Leistungen für diese geht oder um den aufenthaltsrechtlichen Teil. Andere Felder in der interkulturelle Kompetenz gefragt ist, sind z.B. Jugendämter mit der Kinder- und Jugendhilfe. So sieht es Peucker als notwenig an, dass besonders in diesem Feld den Familien, Kindern und Jugendlichen mit Migrationhintergrund der Zugang zu den Angeboten erleichtert werden muss (vgl. Peucker 2018, S. 132). Des Weiteren sind bei der Kinder- und Jugendhilfe per Gesetz Berührungspunkte mit Migration gegeben, ein Beispiel ist dort der § 42a Sozialgesetzbuch (SGB) VIII. Dort regelt das SGB VIII die Inobhutnahme von unbegleiteten ausländischen Minderjährigen. Weiterhin gibt es das Beispiel des Jobcenters mit den Leistungen nach dem SGB II. Wie erklärt werden aus Asylbewerber*in bei Anerkennung Flüchtlinge. Folge ist der Leistungsbezug bei den Jobcentern (bei Erwerbslosigkeit). So sind also schnell Beispiele zusammen, bei denen Behörden Ansätze von interkultureller Kompetenz leisten müssen, weil die Berührungspunkte einfach da sind.

Doch wie gehen die Verwaltungen mit den Migranten, Flüchtlingen oder Asylbewerber*innen um? Nach Riehle und Seifert steht überhaupt erstmal die Frage, wie sehe ich diesen Personenkreis. Ansätze wären danach zum einen die Normalisierung und zum anderen die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Bei dem Ansatz der Normalsierung versucht man "Fremde" zu behandeln, als wenn sie Deutsche seien. Doch bei dieser Form würde man das Fremde nicht akzeptieren und auf die besonderen Bedürfnisse oder auch Unterschiede eingehen. Es kommt seitens der Ausländer dann zu Frustrationen und Erwartungsenttäuschungen. Folge wäre ein Gefühl von Ausgrenzung und ein ungutes Gefühl der Ausländer gegenüber der deutschen Verwaltung.

Das zweite Modell der interkulturellen Öffnung dagegen, so Riehle/Seifert, setzt auf

eine Verwaltung die offen ist für neue Wahrnehmungen, Sichtweisen und Perspektiven. Bei dieser Möglichkeit ist interkulturelle Kompetenz ein Bestandteil (vgl. Riehle/Seifert 2001, S.12).

Für Bürger ist laut Riehle/Seifert die Verwaltung mit ihrem Handeln und ihrer Arbeitsweise schwer durchschaubar. So finden sie, dass die Verwaltung ein Handlungsmuster ausführt, welches bürokratisch-rational ist. Dieses Handlungsmuster entspricht aber nicht der Lebenswelt des Bürgers und das schlägt sich nieder im Leiden der Bürger mit der Verwaltung. Nun soll man sich nach der Meinung der Autoren, mal in die Lage der Ausländer begeben. Um ein Deutliches mehr muss es für diese schwer sein, sich mit der deutschen Verwaltung auseinanderzusetzen. Dennoch hat der Ausländer*in keine andere Chance als dies zu tun, im Gegensatz zu der Verwaltung. Während die Verwaltung auf die Option Normalisierung oder interkulturelle Öffnung setzen kann, hat der Ausländer keinen Einfluss auf den Umgang der Behörde mit den Ausländern. Der Ausländer sei auf eine gelinde Verwaltung angewiesen, um seine Alltagsprobleme zu lösen oder im optimalen Fall Hilfe zu bekommen. Riehle und Seifert sind dennoch davon überzeugt, dass eine demokratische Verwaltung wie hier in Deutschland für die Bürger und ihr Publikum da ist und dessen Menschenwürde zu garantieren hat. Deshalb benötigt die Verwaltung dabei interkulturelle Kompetenz, inklusive interkulturelle Offnung und Kommunikation (vgl. ebd. 2001, S. 12f.). Somit liefern die Autoren schon zwei Ansätze für eine Verwaltung, wenn sie interkulturelle Sozialarbeit liefern möchte, nämlich die interkulturelle Öffnung und Kommunikation als Bestandteil der interkulturellen Kompetenz.

In diesen beiden Begriffen stecken weitreichende Handlungen die eine Verwaltung tun muss, wenn sie interkulturelle Sozialarbeit leisten will. Mit der interkulturellen Öffnung der Sozialen Arbeit, hat sich bereits der Punkt 3 dieser wissenschaftlichen Arbeit befasst, so dass hier auf eine große Erklärung für diese verzichtet wird. Die Ansätze der interkulturellen Öffnung der Sozialen Arbeit, sind dieselben in der interkulturellen Öffnung bei Behörden in Anbetracht von interkultureller Sozialarbeit. Laut den Autoren Gaitanides, Wojcik und Dylong/Zitzelsberger, die bereits in Punkt 3 zitiert wurden, kommt es bei der interkulturellen Öffnung besonders auf Organisationsentwicklung an. Die Behörden müssen sich demnach neu organisieren um eine interkulturelle Öffnung herbeizuführen. Pavkovic befürwortet besonders die Weiterentwicklung der Ausländerbehörden zu kundenfreundlichen Integrationsbehörden. Des Weiteren gehört laut Pavkovic auch zur interkulturellen Öffnung, dass die Verwaltungen

Integrationsbeauftrage vorhalten (vgl. Pavkovic 2018, S. 224). Doch genau beim Personal muss laut Schirilla auch angesetzt werden. So gehört es einfach dazu, dass das Personal geschult wird und neue Fachkräfte mit Migrationshintergrund eingestellt werden. Dies treibt die interkulturelle Öffnung hin zur interkulturellen Sozialarbeit weiter an (vgl. Schirilla 2018, S. 432). Deutliche Kritik äußert Thränhardt in diesem Zusammenhang. Er beschreibt, dass die öffentlichen Verwaltungen traditionell weniger offen sind für die Beschäftigung von Migranten. Öffentliche Verwaltungen und Versicherungen seien demnach Bereiche mit der geringsten Rekrutierung von Ausländern. Dies hemmt Integration und das optimale Funktionieren von Verwaltungen (vgl. Thränhardt 2018, S. 356). Doch wie steht es nun um die Kommunen bei ihren Bemühungen um ihre interkulturelle Kompetenz als Teil einer interkulturellen Sozialarbeit?

Laut Gesemann/Roth verfügen viele Kommunen über Integrationskonzepte, investieren in die angesprochene interkulturelle Öffnung ihrer Verwaltung, richten Migrationsbeiräte ein, fördern das Engagement von und mit Migranten, etc. (vgl. Gesemann/Roth 2018 S.1f.). Die Kommunen scheinen sehr bemüht um interkulturelle Sozialarbeit, doch scheint noch viel vor ihnen zu liegen. Besonders bei der Einstellung von Migranten scheint es viel Nachholbedarf zu geben.

Wie den genannten Quellen zu entnehmen ist, geht es den öffentlichen Verwaltungen besonders um die interkulturelle Öffnung als einen Ansatz. Die weiteren Ansätze, die die Institutionen der öffentlichen Verwaltungen dafür verfolgen zu scheinen, sind Fortbildung des Personals zur Erreichung der interkulturellen Kompetenz und Kommunikation. Es reicht nicht sich als Mitarbeiter der Verwaltung auf § 23 Verwaltungsverfahrensgesetz zu berufen und zu sagen "Amtssprache ist Deutsch". Das wäre nicht zeitgemäß und würde einer interkulturellen (Sozial-)Arbeit nicht gerecht werden. Daher könnten für Verwaltungen Angestellte mit Migrationshintergrund hilfreich sein. Wie von Thränhardt gesagt hat die öffentliche Verwaltung dort viel nacholbedarf und kann sich dem nicht entziehen. Es geht nicht darum Verwaltungsbescheide in anderen Sprachen zu verfassen, aber wenigstens durch interkulturelle Kommunikation zu versuchen Sprachbarrieren zu minimieren und Erklärungen zu diesen Dingen zu geben.

Abschließend dazu lässt sich festhalten, dass die öffentliche Verwaltung sicherlich bemüht ist interkulturelle Sozialarbeit zu betreiben. Die genannten Ansätze sind ein Indiz dafür. Hürden hat sie dabei zu überwinden. Diese sollen in den weiteren Punkten behandelt und abgewogen werden.

4.1 Interkulturelle Sozialarbeit im Asylverfahren

Das Asylverfahren im ganzen wurde in Punkt 1.3 bereits hinreichend erklärt. Genauso die Zuweisung der Asylbewerber*innen bis in die Zuständigkeit der Landkreise. In diesem Kapitel geht es um die geleistete Sozialarbeit der Landkreise zur Versorgung der Asylbewerber*innen im Rahmen des Asylverfahrens. Wie bereits gesagt, werden die meisten Personen nach 5 - 8 Monaten in einer Landesaufnahmeeinrichtung dann auf die jeweiligen Landkreise des Bundeslandes verteilt. Auch Christine Rehklau berichtet von dieser Verfahrensweise. Die Flüchtlinge leben ihren Berichten nach in Gemeinschaftsunterkünften oder werden dezentral untergebracht. In den Gemeinschaftsunterkünften sind dabei eigene zu den Unterkünften gehörende Sozialarbeiter*innen vor Ort. Sie führt weiter aus, dass es keine Standards für diese Flüchtlingssozialarbeit gibt. Lediglich gewisse Bandbreiten legen einzelne Verordnungen von Bundesländern fest.

Aus meiner Erfahrung verbringen die Flüchtlinge mindestens sechs Monate in den Gemeinschaftsunterkünften der Landkreise. Die eigentliche Arbeit des Sozialarbeiters der Verwaltung beginnt am Ende der Unterbringung in den Gemeinschaftsunterkünften. Hier kommt es zu Fallgesprächen im Rahmen des Auszuges in dezentralen Wohnraum. Meistens mieten die Landkreise dafür Wohungen an, um die Asylbewerber*innen dorthin zuzuweisen (vgl. Rehklau 2017, S. 307f.). Schulanmeldungen, Erklärung des neuen Wohnumfeldes, Hausbesuche, etc. sind von großer Bedeutung. Besonders in dieser Phase haben die Personen, trotz laufendem Asylverfahrens, die Wahrnehmung endlich angekommen zu sein. Nach Flucht, verschiedenen Unterkünften endlich in einer Wohnung nur für die Familie oder eine kleine Wohngemeinschaft. Von Grönheim findet das besonders in dieser Phase des Ankommens Stabilität und ein sicheres Umfeld wichtig sind. Die Soziale Arbeit mit ihrer ressourcen- und lebensweltorientierten Profession nimmt hier eine wichtige Rolle für die Flüchtlinge ein. Es sei wichtig, dass der Sozialarbeiter die Flüchtlinge als Expert*innen ihrer eigen Lebenswelt ansieht sowie als kompetente, handlungsmächtige und gleichwertige Subjekte. Daher ist es wichtig den Flüchtlingen ein Gefühl von Produktivität zu geben, so von Grönheim (vgl. von Grönheim 2018, S. 351). In dieser Phase muss der Sozialarbeiter, trotz des neuen Umfeldes, den Flüchtligen helfen einen selbstbestimmten Tagesablauf zu finden. Sei es

durch Deutschkurse, Schulanmeldung der Kinder oder das Vermitteln von Ehrenamtsangeboten für Flüchtlinge. Des Weiteren sollte die Soziale Arbeit den Asylbewerber*innen noch einen Überblick über Verkehrsanbindungen, Behörden, Gepflogenheiten und Nachbarschaft geben. Außerdem sollten die Sozialarbeiter*innen Hilfe beim Ummelden geben, Befreiung von Zahlungen veranlassen (z. B. GEZ) oder auch den Umgang mit Wasser- und Heizungsverbrauch erklären (vgl. Altinzencir 2019, S. 64ff.). Für Altinzencir muss der Sozialarbeiter auch bei den Rechten und Pflichten im Rahmen der Beantragung von Sozialhilfe mit Rat und Tat zur Seite stehen. Insbesondere beim Umgang mit den Leistungen nach dem AsylbLG oder auch den Leistungen nach Bildung und Teilhabe. Spezielles Thema könnte eine Schuldnerberatung sein (vgl. ebd, S. 67).

Das alltägliche Leben, welches der Sozialarbeiter lediglich begleiten sollte, wie von Grönheim andeutet, ist schnell im Fluss. Besonders Familien haben schnell eine Struktur in ihrem Tagesablauf. Einzelne Personen bekommen diesen aber auch, durch bestimmte schulische Dinge wie Integrations- oder Deutschkurs. Doch auch wenn sich die Asylbewerber*innen schnell einleben, es schwebt immer noch das Asylverfahren über ihnen.

Eine Asylverfahrensberatung könnte dadurch wichtig sein. Wie bereits beschrieben muss der Sozialarbeiter gute rechtliche Kenntnisse auf dem Feld des Ausländer und Flüchtlingsrecht aufweisen, um den Klient*in auf gutem Niveau zu beraten (vgl. Scherr 2018, S. 49f.). Laut Rehklau haben Asylbewerber*innen auch Fachanwälte, trotzdem ist laut ihrer Aussage aus der Beratungspraxis bekannt, dass Asylbewerber*innen die Anforderungen und den Ablauf des Asylverfahrens nicht verstehen. Die Aufgabe des Sozialarbeiters sei dabei, die Asylberwerber*in gut auf die so wichtigen Interviewes vorzubereiten. Besonders der Fluchtgrund muss detalliert beschrieben werden und ist enorm wichtig. Durch gut dargelegte Fluchtgründe können sich die Aslybewerber*in ggf. einen guten Ausgang im Asylverfahren sichern und es verkürzen. Verkürzen deshalb, weil bei Anerkennung lange Gerichtsprozesse sicher wegfallen. Der Sozialarbeiter muss auch dafür sorgen, dass gewisse besondere Schutzbedarfe erkannt werden, die einen positiven Ausgang des Asylverfahrens begünstigen. Dies sind laut Rehklau z.B. Krankheit, Behinderung, Opfer von Gewalt oder eben weil es Kinder/Jugendliche sind. Natürlich sei auch die Versorgung in dem Zuge durch den Sozialarbeiter zu begleiten. Das kann Terminbeschaffung bei Ärzten bzw. psychosozialen Zentren, Beantragung von Jugendhilfe oder andere Therapien sein. (vgl. Rehklau 2017, S. 309f.). In dieses

Asylverfahren eingebunden ist zudem die Ausländerbehörde. Dadurch, dass die Interessen zwischen dieser Behörde und den Asylbewerber*innen auseinader gehen könnten, muss der Sozialarbeiter hier vermittelnd eingreifen. Eckart Riehle hat in seinen Befragungen wahrgenommen, dass viele Mitarbeiter der Ausländerbehörde auf Amtsprache Deutsch bestehen und sich dadurch schlecht mit den Asylbewerber*innen verständigen können. Zudem kommt hinzu, dass die Ausländerbehörden ihre Ordnungsaufgaben wahrnehmen müssen und Gesetze anwenden müssen (vgl. Riehle 2001, S. 90f.). Daher ist hier ein vermittelnder Sozialarbeiter eine gute Wahl, um den Asylbewerber*innen zu helfen. Besonders bei der Kommunikation und Erklärungen zu den Verfahren ist der Sozialarbeiter wichtig. Dabei geht es oft um Ausbildungsduldungen, Arbeitserlaubnisse oder auch Fragen zum Asylverfahren. Außerdem kann der Sozialarbeiter laut Altinzencir bei der Mitwirkung von Passbeschaffung helfen und dort mit der Botschaft der Heimatländer kommunizieren. Des Weiteren solle er bei der Formulierung von Widersprüchen helfen oder bei Dingen wie Familienzusammenführungen (vgl. Altinzencir 2019, S. 69). Im Idealfall werden aus Asylbewerber*innen nach erfolgreichem Asylverfahren anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltstitel. Folge ist wie beschreiben der Wechsel in die SGB II Leistungen, wenn keine Erwerbstätigkeit vorliegt. Zu diesem Zeitpunkt muss der Sozialarbeiter des Amtes für Migration noch begleiten. Nun geht es um Antragstellung Jobcenter, Suchen von eigenem Privatwohnraum und dem Loslösen von einem Sozialarbeiter der viel Hilfestellung gibt. Dieser Prozess ist wie beschrieben sehr wichtig, damit die Flüchtlinge voll handlungsfähig sind (vgl. Altinzencir 2019, S. 67f.). Diesen ehemaligen Asylbewerber*innen ist es nun sicher, dass sie ein sicheres Leben in Deutschland führen können. Die Betreuung durch den Sozialarbeiter des Amtes für Migration hört an dieser Stelle auf. Das ist nicht mehr seine Zuständigkeit.

Bei abgelehnten Asylbewerber*innen geht die Arbeit für den Sozialarbeiter des Amtes für Migration weiter. Sie fallen weiter unter das Asylbewerberleistungsgesetz. Gemäß Altinzencir steht hier eine neue Aufgabe bevor. Es geht um Dinge wie Rückkehrberatung, Perspektivenberatung oder Netzwerkarbeit (vgl. Altinzencir 2019, S. 69). Netzwerkarbeit in dem Sinne, dass mit gesonderten Migrationsberatungen, Organisationen oder Flüchtlingsvereinen noch mehr Hilfe angeboten wird. Vorrangig auch um eine neutrale Ebene zu schalten, die außerhalb der Behörde sitzt.

Ein Punkt der nicht zu unterschätzen ist, ist die Lobby- und Gremienarbeit. Dies sieht auch Altinzencir so. Das umfasst für ihn die Pressearbeit, Reaktionen auf Anfragen, Teilnahme an regionalen Netzwerken, Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen zum Thema sowie Zusammenarbeit mit Politiker*innen. Des Weiteren sollte der Sozialarbeiter für eine interkulturelle Öffnung bei den unterschiedlichsten Einrichtungen werben (vgl. ebd, S. 70). Aus eigenen Erfahrungen kann ich berichten, dass dieser Punkt den der Autor hier anspricht ein großer Teil der Arbeit eines Sozialarbeiters ist. Besonders das Netzwerken spielt eine enorme Rolle. Dieses umfasst die Zusammenarbeit mit Wohnungsgebern, Verwaltungen, gemeinnützigen Vereinen und Organisationen, die besonders im Bereicht der Migration angesiedelt sind. Sozialarbeiter müssen bei Politik und Gesellschaft immer wieder für interkulturelle Öffnung und Toleranz werben. Besonders durch Projekte innerhalb der Netzwerke und durch gute Kommunikation mit Anwohnern von Flüchtlingen.

Wie dieses Kapitel zeigt ist die Sozialarbeit in einem Asylverfahren sehr vielschichtig. Es geht von den kleinsten Dingen wie Lüftungsverhalten in der Wohnung bis zum Netzwerken mit Politikern. Bei dieser Arbeit wirken viele Meinungen und Einflüsse auf die Sozialarbeiter*innen ein. Was diese machen mit der interkulturellen Kompetenz der Personen und welche Grenzen ihre Arbeit hat, ist zu klären.

4.2 Einflussfaktoren auf die interkulturelle Kompetenz von Angestellten

Die interkulturelle Kompetenz von Personen, die mit Asylbewerber*innen, Flüchtlingen oder sonstigen Ausländer*innen arbeiten, ist einer ständigen Entwicklung ausgesetzt. Diese Erklärung lieferte diese Arbeit bereits in Gliederungspunkt 3.1. Folglich kann diese Kompetenz sowohl positiv als auch negativ beinflusst werden und so maximiert sowie minimiert werden.

So sieht es Auernheimer als gegben an, dass rassistische Strukturen und Traditionen auf das Denken der Angestellten, die mit Ausländer*innen arbeiten wirken (vgl. Auernheimer 2006, S. 200). So lässt sich festhalten, dass gesellschaftliche Denkweisen einen Einfluss auf die interkulturelle Kompetenz der Professionellen haben kann. Geringere Akzeptanz für Asylbewerber*innen und Flüchtlinge in der Gesellschaft wirkt sich wie thematisiert auf die Politik aus. Da auch die Angestellten dieser öffentlichen Verwaltung Teil von Politik und Gesellschaft sind, erhöht sich der Druck auf ihre

interkulturelle Kompetenz, da die Akzeptanz für ihre Arbeit geringer wird. So sieht Wevelsiep es als gegeben an, dass massenhafte Flüchtlingsströme zu einer gesellschaftlich tiefgreifenden Verunsicherung beigetragen haben. Politik und die sozialen Systeme seien überfordert. Eine Mitschuld gibt er den Medien, die zu Übertreibungen neigen. Er sieht durch diese Verunsicherung eine extreme Herausforderung für die praktische Arbeit mit den Flüchtlingen (vgl. Wevelsiep 2019, S. 30f.). Mit der Wiedergabe von Wevelsiep wird ein weiterer Einflussfaktor auf die Interkulturelle Kompetenz der Angestellten deutlich. Die Bilder und die Berichterstattung der Medien lösen bestimmte Gefühle bei den Personen, die in der Verwaltung interkulturelle Arbeit leisten aus. Diese Gefühle beeinflussen wiederum die interkulturelle Kompetenz der Personen je nach Verarbeitung der wahrgenommenen Berichte.

Des Weiteren wird der Angestellte auch von der interkulturellen Öffnung und den finanziellen Möglichkeiten seines Arbeitsgebers bzw. der Verwaltung abhängig sein. Angesprochene Trainings sind eine Möglichkeit ein Einflussfaktor der interkulturellen Kompetenz zu sein. Bei diesem Training kann die kulturell geprägte Denkweise des Professionellen reflektiert werden (vgl. Maziotta/Piper/Rohmann 2016, S.1). Je nachdem, ob er dieses Training erhält, kann der Mitarbeiter besser mit Einflüssen von außen umgehen und seine interkulturelle Kompetenz bewahren.

Natürlich spielen auch Sympathie und Erfahrung eine Rolle, die eine interkulturelle Kompetenz beeinflussen können. So hat Riehle Befragungen in Ausländerbehörden durchgeführt, bei denen die Mitarbeiter den Flüchtlingen eine überzogene Anspruchshaltung vorwerfen. Je nachdem wie ein Mitarbeiter diese für sich aufnimmt, kann das auch wieder die interkulturelle Kompetenz beeinflussen. Die Frage dabei ist, ob der Mitarbeiter beurteilen kann wie es zu dieser Aussage kommt. Sieht der Mitarbeiter, dass die Migranten*innen diese überzogene Anspruchserwartung vielleicht haben, weil ihnen z.b. im Herkunftsland schon falsche Informationen über das deutsche Sozialsystem gegeben wurden? Das oft angesprochene selbstreflektive Verhalten und Denken ist daher auch ein Einflussfaktor auf die interkulturelle Kompetenz. Die Erfahrungen, die ich durch meine Tätigkeit und auch durch mein Handeln mache sowie welche Schlüsse ich daraus ziehe sind enorm wichtig. Gute Erfahrungen werden die interkulturelle Kompetenz natürlich weiterhin fördern. Schlechte Erfahrungen können logischerweise auch die interkulturelle Kompetenz mindern.

Aus der Praxis kann ich nur bestätigen, dass man sich stets die Erlebnisse der Praxis

vor Augen halten muss und gesellschaftliche Meinungen oder mediale Berichte für sich hinterfragen sollte. Diese wissenschaftliche Arbeit hat die interkulturelle Kompetenz als einen dynamischen Prozess ausgemacht. Diesem Prozess ist sie durch die Einflussfaktoren immer ausgesetzt. Eine gewisse Offenheit für Kulturen sollte man als Angestellter im Bereich Migration der öffentlichen Verwaltung haben. Doch diese Offenheit kann auch Grenzen haben, der man dort in der interkulturellen Sozialarbeit ausgesetzt ist.

4.3 Grenzen der interkulturellen Sozialarbeit in der öffentlichen Verwaltung

Das sich interkulturelle Sozialarbeit in einer öffentlichen Verwaltung von dieser Tätigkeit in anderen Organisationen unterscheiden kann, klang bereits in dieser wissenschaftlichen Arbeit an. Besonders aber bei den Grenzen könnten tiefgründige Unterschiede bestehen. Dennoch gibt es grundsätzlich Grenzen mit denen alle Einrichtungen interkultureller Sozialarbeit zu kämpfen haben und was daher auch auf die öffentliche Verwaltung zu trifft.

Ein solches Beispiel ist die bereits angesprochene gesellschaftliche Macht. Wevelsiep sieht diese Macht der Gesellschaft als großes Problem an, durch die anscheinend große Grenzen für die Soziale Arbeit entstehen. Durch eine Gesellschaft die Asylbewerber*innen ablehnt kommt es zur Ausgrenzung dieser Personen und die Soziale Arbeit bekommt schwerer Zugang zu den Personen. Des Weiteren fehlt durch die Akzeptanz in der Gesellschaft für diese Leute auch die Anerkennung und Offenheit der Professionellen im Bereich Soziale Arbeit. Folge ist, dass sich ein vernünftiges Arbeiten mit guter Integration für die Zugewanderten schwierig gestaltet (vgl. Wevelsiep 2019, S. 36f.).

Gerade auch durch die Verschärfung der Ausrichtung der innerdeutschen Flüchtlingspolitik. Durch die geringere Akzeptanz für Flüchtlinge in der Gesellschaft, versucht die Politik zu reagieren. Gern möchte ich nochmals Widdascheck wiedergeben, der befindet, dass die Missgunst anderer Bevölkerungsgruppen und einem vermeintlichen "Volkswillen" zu einer überharten Gesetzgebung und einer verschärften Verwaltungspraxis nach 2015 führte (vgl. Widdascheck 2019, S. 161). An dieser Aussage erkennen wir die Grenzen eines Sozialarbeiters der interkulturelle Sozialarbeit in der Verwaltung betreiben möchte. Er ist somit auch an die Gesetzgebung im Bereich des Asylrechts gebunden. Der Sozialarbeiter kann noch so

gute Sozialarbeit leisten, aber einen Aufenthaltstitel kann er dadurch für den Asylbewerber*in nicht ermöglichen. Unterstützend wirken kann er wie bereits gesagt, besonders bei der Prüfung jeglicher Möglichkeiten, um das beste Ergebnis für seinen Klient*in zu erreichen.

Doch schon dabei kommt er an seine nächste Grenze, die Asylbewerber*innen sind in den ersten Monaten nicht gesetzlich versichert, sondern über das zuständige Amt, bei dem sie ihre Leistungen nach dem AsylbLG bekommen. Um Behandlungsscheine für einen Arzt zu bekommen, muss er erst bei der Verwaltung vorsprechen (vgl. Rehklau 2017, S. 312). Es werden auch nur die nötigsten Dinge übernommen, die Schmerzustände reduzieren. Aus der eigenen Praxis kann ich berichten, dass teilweise nicht einmal geplante Drogenentzugstherapien gestattet werden, sondern nur eine Entgiftung.

Und so ziehen sich die Grenzen weiter für einen Sozialarbeiter, der eigentlich interkulturelle Sozialarbeit leisten soll.

Wie Rehklau beschreibt wurde augenscheinlich der Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylbewerber*innen gelockert. Sie können, sofern sie nicht aus sicheren Herkunftsstaaten kommen, einer Arbeit nachgehen (vgl. ebd., S. 313). Das hört sich gut an, begründet sich aber wieder auf die gesellschaftliche Macht zurück, dass es für Unmut sorgte, wenn Asylberwerber*innen nicht sofort arbeiten. Ob eine Asylbewerber*in schnell in Arbeit kommt hängt laut Rehklau an vielen Faktoren. Sie nennt da Sprachkenntnisstand, rechtliche Vorraussetzungen, Qualifikation und die regionale Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (vgl. ebd., 313f.). Diese Dinge die sich teilweise realisierbar anhören, führen aber zu einer bereits beschriebenen Erwartungshaltung der Asylbewerber*in gegenüber dem Personal der Verwaltung und besonders der Sozialarbeiter. So kommt es durch einen Mix aus zu hohen Erwartungshaltungen und der daraus fehlerhaften Kommunikation zwischen Asylbewerber*in und Verwaltung zu Schwierigkeiten. Wie Riehle sagt, ist dabei besonders der Verwaltungsmitarbeiter limitiert in seinem Handlungsraum (vgl. Riehle 2001, S. 83). Damit unterstützt er die bereits genannten Dinge, dass es zahlreiche Grenzen für Mitarbeiter der Verwaltung in Hinsicht der interkulturellen Sozialarbeit gibt. Dennoch muss man sagen, dass sich durch diese hohe Erwartungshaltung der Asylbewerber*innen und dem limitierten Handlungsspielraum eine nächste Grenze aufbaut. Oft werden Sozialarbeiter*in als letztes Ventil genutzt, um den Ärger über die Ausländerbehörde abzulassen. Dies strapziert das Verhältnis von Klient*in und

Sozialarbeiter*in immenz.

Abschließend zu dieser Diskussion um Grenzen der interkulturellen Sozialarbeit in der Verwaltung, ist ein Zitat von Scheer sehr interessant. Albert Scheer sagt:

"Zusammenfassend lässt sich feststellen: Soziale Arbeit ist ein bedeutsamer Bestandteil der staatlich-politischen Regulierung von Fluchtmigration und dabei als organisierte und professionelle Praxis damit beauftragt, Inklusion und Exklusion von Flüchtlingen auf der Grundlage des geltenden Rechts zu ermöglichen. Dabei ist Soziale Arbeit hier in einem Spannungsverhältnis zwischen konkurrierenden Sichtweisen und in einem politischen Konfliktfeld situiert. Dieses resultiert aus der erheblichen Diskrepanz zwischen einer primär an national gefassten Interessen orientierten Politik, die menschenrechtliche Gesichtspunkte als nachrangig betrachtet und einem zunehmend restriktiven Flüchtlingsrecht einerseits, den humanitären und menschenrechtlichen Überzeugungen andererseits, auf die sich Sozialarbeiter/innen, Organisationen der Sozialen Arbeit sowie rechtliche und sozialwissenschaftliche Fachdiskurse beziehen" (Scherr 2018, S.52).

Dieses Zitat fässt gut zusammen welche Grenzen die interkulturelle Sozialarbeit in der Verwaltung hat. Besonders die Politik und das Gesetz setzen ihr klare Genzen.

5 Zusammenfassung und Fazit

Diese Bachelorarbeit hat sich mit der aufgeworfenen Frage beschäftigt, ob eine öffentliche Verwaltung interkulturelle Sozialarbeit leisten kann. Dieses besonders auf dem Gebiet der Landkreisverwaltung in einem Amt für Migration, dass für die Versorgung der Asylbewerber*innen zuständig ist.

Um fundierte Aussagen zu treffen wurde sich unter Punkt 1 mit dem Thema Flucht beschäftigt. Festzuhalten ist, dass Flucht eine Unterart von Migration ist. Des Weiteren dass es verschiedene Formen von Migrierenden gibt, mit verschiedenen gesetzlichen Ansprüchen.

Um diese Aussage zur interkulturellen Sozialarbeit treffen zu können, wurde besonderes Augenmerk auf die interkulturelle Kompetenz gelegt. Diese wurde umfangreich erklärt und begründet. Interkulturelle Kompetenz ist wie festgestellt ein Bestandteil der interkulturellen Sozialarbeit. Eine wichtige Erkenntnis dieser Arbeit ist unter 2.3, dass eine öffentliche Verwaltung als Institution überhaupt Träger der interkulturellen Kompetenz sein kann. Ihr kann also interkulturelle Kompetenz ab- oder

zugesprochen werden. Weiterhin ist festzuhalten, dass Sozialarbeiter, laut der Recherche nicht mit Tag eins ihrer Berufstätigkeit diese interkulturelle Kompetenz aufweisen müssen. Dennoch müssen sie offen sein für andere Kulturen und ihre Arbeit mit diesen immer wieder reflektieren.

Für die große Frage nach der Möglichkeit der interkulturellen Sozialarbeit in der öffentlichen Verwaltung hat dies weitreichende Auswirkungen. Letztendlich ist wie bereits beschrieben dort die interkulturelle Sozialarbeit von vielen Dingen beeinflusst. Die Sozialarbeiter und auch andere Mitarbeiter in diesem Bereich müssen sich ein gewisses Maß an interkultureller Kompetenz aneignen oder bestenfalls schon mitbringen. Die Verwaltungen sind bemüht interkulturelle Sozialarbeit zu leisten. Als Erkenntnis dieser Arbeit können sie sie aber nicht vollumfänglich leisten. Lediglich Ansätze interkultureller Sozialarbeit sind aktuell möglich.

Grund für diese Einschränkung der interkulturellen Sozialarbeit in der öffentlichen Verwaltung sind ganz einfach die Grenzen. Einen großen Einfluss hat die Macht, besonders die gesellschaftliche Macht. Die Meinung zu diesem Thema in der Bevölkerung beeinflusst die Politik und daher auch die Verwaltungen. Bei eher negativer Stimmung zu dem Thema Asyl, schraubt auch die Verwaltung die Schrauben fester und versucht strengere Rahmen für die Asylbewerber*innen zu schaffen. Sicher auch dadurch gegeben, dass es zu schärferen Gesetzen kommt. Ein gutes Beispiel ist wie bereits genannt der Zeitraum 2015 bis heute. Die Zahl der Asylbewerber*innen ist mächtig gestiegen und die anfängliche Willkommenskultur der Bevölkerung ist umgeschlagen in viel kritische Sichtweise gegenüber Asylbewerber*innen. Wie festgestellt, ist es immer vom Sozialarbeiter abhängig, inwieweit er seine Arbeit reflektiert und dies alles einordnet. Zwänge hat er, da die Verwaltung sein Arbeitgeber ist. Erst recht wenn die angesprochene Verwaltungspraxis verschärft wird. Dennoch kann ein einzelner Sozialarbeiter für die Klient*in durch persönliches Engangement viel erreichen, auch ohne große Möglichkeiten innerhalb der Verwaltung. Gute Beratung ist dabei wichtig. Verwaltungen versuchen sich an interkultureller Kompetenz sowie interkultureller Sozialarbeit seit den 1990er Jahren. Bis heute scheinen sie aber immer noch sehr starr in ihrer alten Denkweise.

Die festgestellten Ergebnisse bringen ein Muss an Handlungen mit, wenn eine öffentliche Verwaltung qualitativ gute und umfängliche interkulturelle Sozialarbeit leisten will. Als erstes müssen die Verwaltungen die interkulturelle Öffnung in ihren Einrichtungen vorantreiben und fördern. Dies kann durch Projekte oder Maßnahmen

stattfinden. Besonders effektiv ist es, wie dargestellt Organisationsänderungen bei der Arbeitsweise vorzunehmen. Dazu sind längere Organisationsüberprüfungen mit einem großen Umgestaltungsprozess nötig.

Des Weiteren ist es wichtig die Mitarbeiter einzubeziehen, indem man für mehr interkulturelle Kompetenz wirbt. Dazu sind Fortbildungen ein wichtiges Mittel. Das eigene Bild auf die Sicht des Migrationsgeschens sowie fremden Kulturen muss analysiert und reflektiert werden.

In der Literatur gibt es leider wenig Ausführungen oder fundierte Erfahrungen von Verwaltungen, die diesen Prozess bereits durchlaufen haben. Daher kann kein Zahlenmaterial oder Musterprojekt genutzt werden.

Abschließend lässt sich sagen, dass die interkulturelle Sozialarbeit insgesamt, aber besonders in der Verwaltung eine schwere Aufgabe ist. Ein wichtiger Teil ist unsere Gesellschaft. Diese muss erkennen, dass andere Kulturen eine Bereicherung sind und sich dadurch neue Möglichkeiten für Lebensgestaltungen und Lebensentwürfe entwickeln. Genau diese Mitglieder der Gesellschaft sind auch Bestandteil/Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Mit einer toleranten Gesellschaft mit einem fundierten sozialen Frieden lässt sich die Philosophie der Verwaltung auch verbessern und eine interkulturelle Öffnung schlagartig fördern.

6 Literaturverzeichnis

- Almstadt, Esther: Flüchtlinge in den Printmedien. In: Ghaderi, Cinur/ Eppenstein, Thomas (Hrsg.): Flüchtlinge. Multiperspektivische Zugänge. Wiesbaden 2017, S. 185-202.
- Altinzencir, Mahmut: Rechtliche Rahmenbedingungen für geflüchtete Menschen in Deutschland und die Aufgaben der Sozialen Arbeit. In: Wartenpfuhl, Birgit (Hrsg.): Soziale Arbeit und Migration. Konzepte und Lösungen im Vergleich. Wiesbaden 2019, S. 55-70.
- Auernheimer, Georg: Das Ende der "Normalität" und die soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. In: Otto, Hans-Uwe und Mark Schrödter: Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft - Sonderheft neue praxis 8: Multikulturalismus - Neo Assimilation - Transnationalität. Lahnstein 2006, S. 192-200.
- Auernheimer, Georg: Interkulturelle Kommunikation, mehrdimensional betrachtet, mit Konsequenzen für das Verständnis von interkultureller Kompetenz. In:

 Auernheimer, Georg. Interkulturelle Kompetenz und pädagogische

 Professionalität. Wiesbaden 2008, S. 35-66.
- Becker, Joachim H./ Ebert, Helmut/ Pastoors, Sven: Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen. 50 Handlungskompetenzen für Ausbildung, Studium und Beruf. Berlin 2018.
- Boecker, Malte C.: Interkulturelle Kompetenz Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert? Bertelsmann Stiftung Gütersloh 2008.
- Brumlik, Micha: Flüchtlinge als deutsches Narrativ. In: Ghaderi, Cinur/ Eppenstein, Thomas (Hrsg.): Flüchtlinge. Multiperspektivische Zugänge. Wiesbaden 2017, S. 67-78.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Nürnberg 2016.

Bundesregierung, Die: Wie lange dauert ein Asylverfahren?. URL:

https://www.deutschland-kann-das.de/dekd/politik/aktuelles/wie-lange-dauert-ein-

asylverfahren--511934

[Stand: 05.03.2019]

duden.de: Flucht. URL:

https://www.duden.de/rechtschreibung/Flucht Ausbruch

[Stand: 02.03.2019]

duden.de: Interkulturalität. URL:

https://www.duden.de/rechtschreibung/Interkulturalitaet

[Stand: 06.03.2019]

Dylong, Sevim/ Zitzelsberger, Olga: Interkulturelle Öffnung als Auftrag einer kritischen Sozialen Arbeit. In: Stehr, Johannes/Anhorn, Roland/Rathgeb, Kerstin (Hrsg.): Konfikt als Verhältnis - Konflikt als Verhalten - Konflikt als Wiederstand. Widersprüche der Gestaltung Sozialer Arbeit zwischen Alltag und Institution. Wiesbaden 2018, S. 187-200.

Eubel, Cordula u.a.: "Wir schaffen das" – Ein Satz der polarisiert. In: Der Tagesspiegel.

URL: https://www.tagesspiegel.de/politik/angela-merkel-und-diefluechtlingspolitik-wir-schaffen-das-ein-satz-der-polarisiert/14475082.html [Stand: 14.05.2019]

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Migrationsbericht 2015. Nürnberg 2016.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Migrationsbericht 2016/2017. Nürnberg 2019.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Schlüsselzahlen Asyl 2018. Nürnberg 2019.

- Freise, Josef: Kompetenzen in der Interkulturellen Sozialen Arbeit: Respekt, Empathie, Konfligtfähigkeit, Unvoreingenommenheit. In: Kunz, Thomas/Puhl, Ria (Hrsg.): Arbeitsfeld Interkulturalität. Grundlagen, Methoden und Praxisansätze der Sozialen Arbeit in der Zuwanderungsgesellschaft. München 2011, S. 193-203.
- Göbel, Kerstin/Buchwald, Petra: Interkulturalität und Schule. Migration Heterogenität Bildung. Paderborn 2017.
- Gaitanides, Stefan: Interkulturelle Öffnung Sozialer Dienste. In: Kunz, Thomas/Puhl, Ria (Hrsg.): Arbeitsfeld Interkulturalität. Grundlagen, Methoden und Praxisansätze der Sozialen Arbeit in der Zuwanderungsgesellschaft. München 2011, S. 204-216.
- Gemende, Marion/Schröer, Wolfang/Sting, Stephan (Hrsg.): Zwischen den Kulturen. Pädagogische und sozialpädagoische Zugänge der Interkulturlität. München 1999.
- Gesemann, Frank/Roland Roth: Einleitung. In: Gesemann, Frank und Roland Roth (Hrsg.): Handbuch Lokale Integrationspolitik. Wiesbaden 2018, S. 1-10.
- Gukenbiehl, Hermann L. u.a.: Macht. In: Schäfers, Bernhard: Grundbegriffe der Soziologie. Opladen 2003, S. 210-249.
- Kunz, Thomas/Puhl, Ria (Hrsg.). Arbeitsfeld Interkulturalität. München 2011.
- Kurt, Ronald: Vorsicht zerbrechlich! Das Flüchtlingsberatungsgespräch als fragilerKooperationsprozess. In: Ghaderi, Cinur/Eppenstein; Thomas (Hrsg).Flüchtlinge. Multiperspektivische Zugänge. Wiesbaden 2017, S. 323-346.
- Leenen, Wolf Rainer/Groß, Andreas/Grosch, Harald: Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Auernheimer, Georg: Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden 2008, S. 101-124.

- Maziotta, Agostino/Piper, Verena/ Rohmann, Anett: Interkulturelle Trainings. Ein wissenschaftlich fundierter und praxisrelevanter Überblick. Wiesbaden 2016.
- Mecheril, Paul: "Kompetenzlosigkeitskompetenz". Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, Georg: Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden 2008, S. 15-34.
- Nowak, Jürgen: Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen für die Integration in eine Einwanderungsgesellschaft eine Perspektive aus Deutschland. In: Wartenpfuhl, Birgit (Hrsg.): Soziale Arbeit und Migration. Konzepte und Lösungen im Vergleich. Wiesbaden 2019, S. 13-28.
- Pavkovic, Gari: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management in den Kommunen. Migration und Soziale Arbeit. 40. Jahrgang 2018., H. 3, S. 222-229.
- Pelzer, Marei: Leben unter dem AsylbLG. In: Prasad, Nivedita (Hrsg.): Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert. Opladen 2018, S. 63-80.
- Peucker, Christian: Kinder, Jugendliche und Familien mit Fluchthintergrund Ausgangslage und Potenziale der Kinder- und Jugendhilfe. In: Bröse, Johanna/Faas, Stefan/Stauber, Barbara: Flucht. Hrausforderungen für die Soziale Arbeit. Wiesbaden 2018, S. 125-138.
- Rehklau, Christine: Flüchtlinge als Adressat_innen Sozialer Arbeit?

 Sozialarbeitswissenschaftlicher Zugang. In: Ghaderi, Cinur/Eppenstein, Thomas (Hrsg.): Flüchtlinge. Multiperspektivische Zugänge. Wiesbaden 2017, S. 305-322.
- Riehle, Eckart/Seifert, Michael: Stolpersteine interkultureller

 Verwaltungskommunikation. In: Riehle, Eckart (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz
 in der Verwaltung? Wiesbaden 2001, S. 11-35.

- Riehle, Eckart: Verwaltungskultur im Ausländeramt. In: Riehle, Eckart (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung?. Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden. Wiesbaden 2001, S. 83-94.
- Scherr, Albert: Flüchtlinge, nationaler Wohlfahrtsstaat und die Aufgaben Sozialer Arbeit. In: Bröse, Johanna/Faas, Stefan/Stauber, Barbara (Hrsg.): Flucht. Herausforderungen für Soziale Arbeit. Wiesbaden 2018, S. 37-60.
- Schirilla, Nausikaa: Migration und SozialeArbeit. In: Blank, Beate u.a.: Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen Konzepte Handlungsfelder.
 Wiesbaden 2018,
 S. 425-434.
- Stöcker-Zafari, Hiltrud: Soziale Arbeit mit Migrantenfamilien. In: Bieker, Rudolf/
 Floerecke (Hrsg.) Floerecke: Träger, Arbeitsfelder und Zielgruppen der Sozialen
 Arbeit.
 Stuttgart 2011, S. 233-245.
- Staub, Jürgen: Kultur. In: Staub, Jürgen/Weideman, Arne/Weidemann, Doris (Hrsg.):
 Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe –
 Theorien Anwendungsfelder. Stuttgart 2007, S. 7-23.
- Straub, Jürgen. Kompetenz. In: Staub, Jürgen/Weideman, Arne/Weidemann, Doris (Hrsg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe Theorien Anwendungsfelder. Stuttgart 2007, S. 35-46.
- Thomas, Alexander/Utler, Astrid: Kultur, Kuturdimensionen und Kulturstandards. In: Genkova, Petia/Ringeisen, Tobias/Leong, Frederick T.L. (Hrsg.): Handbuch Stress und Kultur. Interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven. Wiesbaden 2013, S. 41-58.

- Thränhardt, Dietrich: Integrationspolitik in Deutschland zwischen Markt und Plan: Bund, Länder und Kommunen. In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hrsg.): Handbuch Lokale Integrationspolitik. Wiesbaden, 2018, S. 345-358.
- von Grönheim, Hannah: Solidarität bei geschlossenen Türen. Das Subjekt der Flucht zwischen diskursiven Konstruktionen und Gegenentwürfen. Wiesbaden 2018.
- Wevelsiep, Christian: Migration und Soziale Arbeit. Ein philosophischer Rahmen sozialpädagogischer Kompetenz. In: Wartenpfuhl, Birgit (Hrsg): Soziale Arbeit und Migration. Konzepte und Lösungen im Vergleich. Wiesbaden 2019, S. 29-40.
- Widdascheck, Mirko: Die 'Orbånisierung' des deutschen Flüchtlingsrecht. In: Natarajan, adhika (Hrsg.): Sprache, Flucht, Migration. Kritische, historische und pädagogische Annäherungen. Wiesbaden 2019, S. 157-174.
- Wojcik, Elisa: Kitas interkulturell gedacht. Chancen und Grenzen der interkulturellen Öffnung der Kitas. Wiesbaden 2016.
- Yildiz, Safiye: Interkulturelle Erziehung und Pädagogik. Subjektivierung und Macht in den Ordnungen des nationalen Dikurses. Wiesbaden 2009.

Eidesstattliche Versicherung

| Ich erkläre, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbst verfasst und dazu keine |
|---|
| anderen als die angeführten Behelfe verwendet, die Autorenschaft eines Textes nicht |
| angemaßt und wissenschaftliche Texte oder Daten nicht unbefugt verwertet habe. |
| Außerdem habe ich die Reinschrift der Bachelorarbeit einer Korrektur unterzogen und ein |
| Belegexemplar verwahrt. |

| Haldensleben, den 11.06.2019 | |
|------------------------------|--------------|
| Ort, Datum | Unterschrift |