



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung

Studiengang Soziale Arbeit

Bachelorarbeit

Zur

Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Arts (B.A.)

Thema

**Migrationsberatung von erwachsenen Zuwanderern in Deutschland
ausgehend von Berater*innen ohne Migrationshintergrund – Potenziale
und Herausforderungen**

Ruby Anne Peters

Gutachterinnen:

Prof.in Dr.in Júlia Wéber

Prof.in Dr.in Miriam Burzlaff

URN: urn:nbn:de:gbv:519-thesis2024-0510-7

Gliederung

1. Einleitung	1
2. Deutschland als Migrationsgesellschaft: Status und Selbstverständnis	5
2.1. Deutschland als Einwanderungsland	5
2.2. Das Selbstverständnis Deutschlands als Migrationsgesellschaft	6
2.4. Gesellschaftliche Herausforderungen für Menschen mit Migrationsbiografien	8
3. Grundlagen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)	10
3.1. Funktion der Beratung in der Sozialen Arbeit	10
3.2. Ziele und Aufgaben der MBE	11
3.2.1. Integration – eine Begriffsklärung	13
3.2.2. Eine kritische Analyse des Integrationsbegriffs	13
3.3. Ausgewählte angewandte Methoden und Ansätze der MBE	15
3.3.1. Die personenzentrierte Beratung	15
3.3.2. Das Case Management	16
4. Kulturelle Sensibilität und Beratungskompetenz in der MBE	17
4.1. Relevanz von interkulturellen Kompetenzen für die Beratungspraxis	18
4.2. Rolle von Vorurteilen und Stereotypen im Beratungsprozess	19
4.3. Möglichkeiten der Förderung interkultureller Sensibilität der Berater*innen	21
5. Mehrsprachigkeit in der Migrationsberatung	22
5.1. Bedeutung der Mehrsprachigkeit	23
5.2. Einfluss der Mehrsprachigkeit auf die Beratungsbeziehung	23
5.3. Umgang mit Sprachbarrieren und Kommunikationshindernissen	25
5.3.1. Sprachliche Verständigung und unterstützte Kommunikation	25
5.3.2. Einsatz von Sprachmittler*innen und Dolmetscher*innen	26

6. Rolle von Berater*innen ohne Migrationshintergrund in der MBE	27
6.1. Herausforderungen für Berater*innen ohne Migrationshintergrund	27
6.2. Chancen für Berater*innen ohne Migrationshintergrund	30
6.2.1. Critical Whiteness als Perspektive für Berater*innen	32
6.2.2. Entwicklung einer professionellen Haltung	34
7. Fazit und Ausblick	36
Literaturverzeichnis	

1. Einleitung

Die Geschichte Deutschlands und die damit verbundene gesellschaftliche Entwicklung wurden stets durch Einwanderung und Migration geprägt. Laut Hudson (2023) zeigt sich zunehmend, dass Migrant*innen zahlreicher Generationen offensiv ihre Rechte einfordern. Dies wird innerhalb verschiedener Lebensbereiche, wie auf struktureller, sozialer, kultureller und politischer Ebene deutlich. Jedoch führen die Handlungsprozesse um Einwanderung, Aufnahme und Integration innerhalb der deutschen Gesellschaft und Politik zu immer wiederkehrenden Konflikten und Herausforderungen. Gleichzeitig gehört Deutschland, neben den USA, zu den begehrtesten Ländern für Migration und Einwanderung (vgl. ebd.). Um Integration zu fördern und die psychosoziale Versorgung von zugewanderten Menschen zu gewährleisten, kann die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer*innen (MBE) als fundamentales Arbeitsfeld Sozialer Arbeit angesehen werden. Dabei liegt der Fokus dieser Arbeit auf der professionellen Praxis der Sozialen Arbeit im Beratungskontext. Neben den zahlreichen Potenzialen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen existieren auch Herausforderungen innerhalb der professionellen Praxis. Diese Bachelorarbeit fokussiert sich besonders auf die Perspektive von Berater*innen, welche einheimisch deutsch sind und keine Migrationserfahrungen aufweisen. Mit der Zuschreibung „*Berater*innen ohne Migrationshintergrund*“ sind Fachkräfte der Migrationsberatung gemeint, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, typischerweise aus der Mehrheitsgesellschaft stammen und keine persönliche oder familiäre Geschichte von Migration aufweisen. Sie sind häufig ein anerkannter Teil der demografischen Mehrheit und profitieren in der Regel aufgrund ihrer Herkunft und Ethnizität von sozialen, ökonomischen und politischen Strukturen (vgl. Tißberger 2020: 99). In ihrer Arbeit begegnen sie einer vulnerablen Zielgruppe, welche häufig durch Erfahrungen von Diskriminierung, Ausgrenzung und Rassismus belastet ist. Eine kritische Reflexion und die Entwicklung einer rassismuskritischen, professionellen Haltung sind notwendig, um einer besonders verletzlichen Zielgruppe gegenüberzutreten zu können, die im Alltag Barrieren und strukturellen Herausforderungen ausgesetzt ist und diese täglich bewältigen muss.

Im Rahmen der Arbeit werden insbesondere die sprachlichen und soziokulturellen Herausforderungen in Zusammenarbeit der Zielgruppe betrachtet. Durch Literaturrecherche und Analyse werden in dieser Arbeit nicht nur Potenziale und Herausforderungen der Beratungspraxis aus der Perspektive einer beratenden Person ohne Migrationsgeschichte, sondern auch mögliche Handlungsempfehlungen aufgezeigt, um potenzielle Herausforderungen im Umgang mit Klient*innen zu

begegnen. Dabei werden folgende Fragen fokussiert: Was sind die Herausforderungen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen aus der Perspektive einer beratenden Fachkraft ohne Migrationsbiografie? Welche Potenziale können diese nutzen, um Herausforderungen innerhalb der Beratungspraxis zu begegnen? Wie können Gesprächspartner*innen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten in den Bereichen Sprache, Kultur und Religion ein tiefes Verständnis und eine professionelle Vertrauensbasis zueinander aufbauen?

Mit dieser vorliegenden Bachelorarbeit wird einleitend die Relevanz der Migration für die deutsche Gesellschaft hervorgehoben, indem Deutschland als Einwanderungsland und Migrationsgesellschaft beleuchtet wird. Anschließend werden die Herausforderungen darlegt, die Menschen mit Migrationsbiografien in Deutschland erfahren, wodurch der zunehmende Bedarf und ein Ausbau an Migrationsberatung verdeutlicht wird. Darauf folgt die Einordnung der Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen innerhalb der Praxis der Sozialen Arbeit sowie eine kritische Auseinandersetzung mit dem Integrationsbegriff, der als Kernziel der Migrationsberatung gilt (vgl. Bundesministerium des Inneren und für Heimat 2024a).

Im vierten Kapitel wird die Herausforderung interkultureller Differenzen zwischen Klient*innen und Berater*innen innerhalb der interkulturellen Beratung in den Fokus gerückt, wobei die Perspektive von Berater*innen ohne eigene Einwanderungsgeschichte im Vordergrund steht. Die Bedeutung interkultureller Kompetenzen für die Migrationsberatung sowie der Einfluss interkultureller Unterscheidungsmerkmalen im Beratungsprozess werden behandelt. Des Weiteren wird der Einfluss von Vorurteilen und Stereotypisierungen auf die Beratungsbeziehung untersucht und Möglichkeiten zur Förderung interkultureller Beratungskompetenzen erörtert. Das fünfte Kapitel analysiert die Rolle der Mehrsprachigkeit in der Migrationsberatung, insbesondere der Aufbau einer professionellen Beratungsbeziehung und der professionelle Umgang mit Sprachbarrieren und Kommunikationshindernissen werden kritisch in den Blick genommen. Im sechsten Kapitel wird explizit die Rolle von Berater*innen ohne Migrationshintergrund in der Migrationsberatung betrachtet. Unter anderem wird die Rolle interkultureller Kompetenzen vertieft und alternative Perspektiven als Unterstützung kulturell sensibler Beratung werden aufgezeigt. Neben der weiteren Einordnung wird die Perspektive der kritischen Weißseinsforschung als Potenziale der Beratungspraxis definiert, bevor die Relevanz einer professionellen und rassismuskritischen Grundhaltung der Fachkraft das Kapitel abschließt.

Die Wahl des Themas für diese Arbeit entstand aus eigener Motivation. Innerhalb meines Studiums der Sozialen Arbeit besuchte ich häufig Seminare mit Themenschwerpunkten Migration, Rechtsextremismus und rassismuskritischer Sozialen Arbeit. Dabei konnte ich mir viel theoretisches Wissen über die Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft aneignen. Durch mein ehrenamtliches Engagement im Allgemeinen Studierenden Ausschuss für Internationales begegnete ich verschiedenen internationalen Studierenden aus aller Welt, die unsere Hochschule kulturell bereichern und zur Diversität auf dem Campus beitragen. Häufig war ich Ansprechpartnerin in der niederschweligen Beratung zum studentischen Leben an unserer Hochschule und zum Studieren in Deutschland. Ich begleite Studierende zu Behördengängen und bei der Wohnungssuche, was meine Motivation bestärkte, nach meinem Abschluss in der Migrationsberatung tätig sein zu wollen.

Bevor die vorliegende Arbeit jedoch in das erste Kapitel übergeht, muss der Begriff „*Migrationshintergrund*“ definiert und reflektiert werden, da dieser zu den zentralen Begriffen dieser Arbeit zählt. In vielen wissenschaftlichen und institutionellen Kontexten, wie beispielsweise dem Forschungsbericht zur Migrationsberatung, welcher 2015 vom Bundesamt für Migration und Flucht veröffentlicht wurde, wird der Begriff „*Migrationshintergrund*“ verwendet, um eine Kategorie für die Beschreibung von migrations- und einwanderungsbezogenen Themen zu bieten. Die Begrifflichkeit ist zum jetzigen Zeitpunkt weit verbreitet und allgemein verständlich, weshalb dieser auch in der vorliegenden Arbeit eine zentrale Rolle spielt.

Gleichzeitig darf an dieser Stelle nicht außer Acht gelassen werden, dass der Begriff „*Migrationshintergrund*“ seit längerem in der Kritik steht. Mecheril und Machold (2022: 489) heben in ihrem Beitrag des Fachlexikons der Sozialen Arbeit nicht nur hervor, dass die Bezeichnung Unterschiede und Differenzen in Lebensrealitäten sichtbar macht, sondern diese auch erzeugt. Weiter heißt es, dass je diskutierter und bedeutsamer gesellschaftliche Thematiken wie die Migration in den Vordergrund wissenschaftlicher, gesellschaftlicher und politischer Debatten rücken, desto bedeutender wird es im professionellen Handeln einen kritisch reflektiven Blick auf die Nutzung derartiger Begrifflichkeiten zu werfen (vgl. ebd.).

Im Verlauf der Arbeit werden die Begriffe „*Migrationserfahrungen*“, „*Einwanderungsgeschichte*“, „*Einwanderungsbiografien*“ und ähnliche Bezeichnungen synonym zum „*Migrationshintergrund*“ verwendet. Ziel dabei ist es, einen differenzierteren Begriff zu etablieren, der die Lebensrealitäten der betroffenen Zielgruppen besser widerspiegelt. Diese Vielfalt soll eine kritische Reflexion anregen und

die Heterogenität der Adressat*innen verdeutlichen sowie von negativen Zuschreibungen distanzieren.

An dieser Stelle ist wichtig zu betonen, dass die folgende Arbeit nicht zum Ziel hat, Berater*innen ohne Migrationsbiografien zu stigmatisieren oder abzuwerten. Vielmehr versucht die Arbeit zur Reflexion aufzurufen ein Bewusstsein für die eigenen Privilegien zu schaffen, um eine professionelle Beratung auf Augenhöhe zu fördern. Der von Klient*innen und Berater*innen subjektiv bewertete Beratungserfolg hängt nicht allein von Migrationserfahrungen der beratenden Person ab. Vielmehr ist die Diversität aller Mitarbeiter*innen von Bedeutung, um die gesellschaftliche Realität auch im Beratungskontext widerzuspiegeln (vgl. Kizilhan 2021: 48).

2. Deutschland als Migrationsgesellschaft: Status und Selbstverständnis

Um die hohe Relevanz der Migrationsberatung innerhalb der Sozialen Arbeit darzustellen, wird in diesem Kapitel zunächst Deutschland als Einwanderungsland beleuchtet und die deutsche Gesellschaft als Migrationsgesellschaft eingeordnet. Anschließend werden einige der strukturellen Herausforderungen aufgezeigt, denen Zuwander*innen innerhalb der Gesellschaft häufig gegenüberstehen, was oftmals zu einem verstärkten Aufsuchen von Beratungsstellen führen könnte.

Dabei stellt sich zunächst die Frage, was unter Migration verstanden wird. Der Migrationsbegriff wird beispielsweise von Treibel (2008: 295) mit dem Begriff Wanderung gleichgesetzt. Dabei verlagern Menschen ihre Heimat durch Auswanderung aus ihrem Herkunftsland und wandern in ein anderes Zielland ein. Die Verlagerung ihres Lebensmittelpunktes erstreckt sich beim Migrationsbegriff über einen längeren Zeitraum, welches sich von kurzfristigen touristischen Aufenthalten oder Studienzeiten abgrenzt (vgl. ebd.). Obwohl die Migration einen bedeutsamen Bestandteil der weltweiten Menschheitsgeschichte darstellt, indem beispielsweise große Bevölkerungsgruppen Wanderungen vollzogen haben und dies aus allen zeitlichen Epochen übermittelte wurde, ist die internationale Migration eine Besonderheit der Moderne, welches das Vorhandensein von Staatsgrenzen voraussetzt (vgl. Baumer 2017: 31).

Da in den folgenden Kapiteln vor allem kulturelle und sprachliche Unterscheidungsmerkmale zwischen Berater*innen und Ratsuchende beleuchtet werden ist in diesem Kontext der Migrationsbegriff auf internationale Migrationsbiografien der Klient*innen bezogen. Allgemein betrachtet wird zwischen den ökonomischen Ursachen für Migration und die häufig im Zwangskontext befindenden Ursachen für Flucht unterschieden. Häufige Ursachen für Flucht stellen hier zum Beispiel politische Repression oder Verfolgung, Krieg, Naturkatastrophen oder religiöse Verfolgung und viele weitere durch Zwang gekennzeichnete Situationen dar (vgl. Jäggi 2022: 29).

2.1. Deutschland als Einwanderungsland

Die Einwanderungsgeschichte Deutschlands birgt eine lange Tradition, denn Wanderungen von Menschen hat es zu allen Epochen der Geschichte gegeben (vgl. Geuenich 2015: 11). Besonders prägend für das Eingeständnis Deutschlands als Einwanderungsland stellt sich dabei die Nachkriegszeit ab den 1950er Jahren heraus.

Ab dem Ende der 1950er Jahren förderte die Bundesrepublik Deutschland und die Deutsche Demokratische Republik durch die Einführung einer sogenannten „Gastarbeiterpolitik“ die Einwanderung von Millionen Menschen (vgl. Goebel 2017: 15). Über ein Anwerberabkommen verschiedener Länder wanderten circa 14 Millionen Menschen als Vertragsarbeiter*innen in Deutschland ein (vgl. ebd.). Diese stammten vor allem aus dem Mittelmeerraum und Osteuropa, sowie auch aus Südostasien (vgl. Geuenich 2025: 11). Circa 3 Millionen dieser Vertragsarbeiter*innen blieben dauerhaft in Deutschland wohnen, holten ihre Familien nach und besuchen weiterhin Familienmitglieder im Herkunftsland. Mittlerweile wurden die Kinder ehemaliger Vertragsarbeiter*innen erwachsen und absolvieren oder absolvierten bereits eine Ausbildung oder Studium in Deutschland (vgl. Goebel 2017: 15).

Trotz der Lebensrealität von Millionen von Menschen wurde bis zum Ende des 20. Jahrhunderts das Konzept Deutschlands als Einwanderungsland seitens Politik und Gesellschaft abgelehnt. Diese Ansicht wurde unter anderem beispielsweise durch Klaus J. Bade, dem Gründungsvorsitzenden des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) vertreten (vgl. Pries 2019: 31f). Die Selbstwahrnehmung Deutschlands als Einwanderungsland sollte sich durch das im Jahr 2000 in Kraft tretende Staatsangehörigkeitsgesetz, sowie dem Zuwanderungsgesetz von 2005 innerhalb der Politik auf Bundesebene grundlegend ändern, welches bis heute noch anhält (vgl. ebd.: 32).

Folglich könnte das bedeuten, dass die gesellschaftliche Anerkennung Deutschlands als Einwanderungsland noch an ihren Anfängen steht. Da die offizielle politische Akzeptanz Deutschlands als Einwanderungsland seit circa 20 Jahren besteht, könnte dies als neuzeitliches gesellschaftliches Phänomen betrachtet werden, welches verschiedene gesellschaftliche Herausforderungen bergen kann. Diese Herausforderungen benötigen gesellschaftswissenschaftliche Forschung und Aufarbeitung, um den Prozess der gesellschaftlichen Akzeptanz Deutschlands als Einwanderungsland weiter zu unterstützen und zu stärken.

2.2. Das Selbstverständnis Deutschlands als Migrationsgesellschaft

Das Selbstverständnis Deutschlands als Migrationsgesellschaft hat sich seit dem 21. Jahrhundert stark gewandelt, welches sich mit der Anerkennung der eigenen Identität als modernes Einwanderungsland zunehmend intensiviert (vgl. Pries 2019: 31). Seit Beginn der 1990er Jahre weisen die westlichen Industrienationen, insbesondere

Deutschland, eine konstante Zuwanderung von Ausländer*innen auf (vgl. Brinkmann 2016: 146).

An dieser Stelle ist es zunächst bedeutend den Begriff Migrationshintergrund näher zu beleuchten als zuvor. Menschen weisen dann einen Migrationshintergrund auf, wenn sie ihr Heimatland verlassen und ihren Lebensmittelpunkt in ein anderes Land verlagern. Jedoch „werden mit dem Begriff [...] auch Folgegenerationen von Zuwanderern bezeichnet, wie beispielsweise Angehörige der 2. Generation“ (Gresch 2012: 27). Demnach weisen auch die Nachkommen von eingewanderten Menschen einen Migrationshintergrund auf, wenn mindestens ein Elternteil gebürtig aus dem Ausland stammt (vgl. ebd.).

Die ausländische Bevölkerung in Deutschland verzeichnet laut dem Statistischen Bundesamt am Jahresende 2023 einen Zuwachs von insgesamt 13,9 Millionen Menschen, was einem Anstieg von 4% gegenüber dem Jahr 2022 entspricht. Diese Zahlen umfassen sowohl Personen aus EU - als auch Nicht - EU Staaten. Dabei sind besonders viele Menschen aus Rumänien und Polen, oder auch der Türkei und der Ukraine zu verorten. Anhand dessen lässt sich darüber hinaus auch eine besondere kulturelle Vielfalt in unserer Gesellschaft erkennen. Im Vergleich zum Jahr 2016 ist der prozentuale Anteil der deutschen Bevölkerung mit Migrationserfahrungen um 27,8% gestiegen (vgl. statistisches Bundesamt 2024a). Schätzungen des Statistischen Bundesamtes zum Jahresende 2023 geben die Gesamtbevölkerung Deutschlands mit etwa 84,7 Millionen Menschen an (vgl. statistisches Bundesamt 2024b). Dies verdeutlicht, dass der Anteil der ausländischen Bevölkerung im Jahr 2023 etwa 16,4% der Gesamtbevölkerung beträgt. Diese 16,4% beziehen sich dabei allein auf Personen der ersten Generation, welche selbst nach Deutschland eingewandert sind und eine direkte Migrationsbiografie aufweisen. Wenn alle Personen mit einer Migrationsgeschichte in Deutschland in Betracht genommen werden, machen diese insgesamt 20,2% der Gesamtbevölkerung aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2024c).

Beobachtet man den Trend der letzten Jahre, so ist zu erwarten, dass die Anzahl an zugewanderten Menschen auch in den nächsten Jahren weiterhin ansteigen wird. Die steigende Anzahl von Zuwander*innen bringt gleichzeitig eine verstärkte politische und gesellschaftliche Debatte über Integration in Deutschland mit sich. Laut Canan (2015) hat sich die Migrationsforschung in Reaktion auf öffentliche und politische Diskurse in den letzten Jahren zunehmend auf den Themenschwerpunkt der Integration konzentriert. Während sich vergangene Studien auf die Arbeitsmarktsituation und die Folgen der Vertragsarbeitspolitik fokussieren, liegt der heutige Themenschwerpunkt verstärkt auf den jüngeren Generationen. Aktuelle Forschungsschwerpunkte umfassen

beispielsweise die „[...] Bildungsungleichheit und Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, Fremdzuschreibungs- und Diskriminierungserfahrungen, geschlechterbezogene Unterschiede der Integration, [oder] Identitätsformationen in verschiedenen soziokulturellen Lebenswelten [...]“ (ebd. 27f).

2.4. Gesellschaftliche Herausforderungen für Menschen mit Migrationsbiografien

Obwohl Menschen mit Migrationsbiografien einen beträchtlichen Anteil der deutschen Gesamtbevölkerung ausmachen und die Zahl der jährlichen Einwanderungen weiter ansteigt, treffen diese Menschen in Deutschland häufig auf gesellschaftliche Hindernisse. So zeigt beispielsweise Boeckh (2024: 371), dass durch die steigende Einwanderung von Menschen ein zunehmender Bedarf an Beratungs- und Förderungsmöglichkeiten von Migrant*innen und geflüchteten Menschen voraussetzt. Mit zunehmender Einwanderung entstehen neue gesellschaftliche Phänomene, welche eine kritische Reflexion der vorhandenen Integrationsunterstützungen benötigt. Dabei ist es besonders wichtig an dieser Stelle zu betonen, dass Benachteiligung und Diskriminierung auf verschiedenen strukturellen Ebenen die Lebensrealitäten von Zuwander*innen prägen. Die Lebensqualität wird dabei beispielsweise durch ungleiche Zugänge zum Arbeitsmarkt und Bildungseinrichtungen oder gesellschaftliche Nachteile durch mangelnde Sprachkenntnisse eingeschränkt (vgl. ebd.: 18f).

Betrachtet man beispielsweise die Wohnsituation vieler Migrant*innen, so lässt sich erkennen, dass Menschen mit Migrationsbiografien in Quartieren von sozialen Brennpunkten überrepräsentiert sind (vgl. ebd.: 24). Rassistische Diskriminierung im Prozess der Wohnungsvergabe kann sich unter anderem durch den eingeschränkten Zugang zu Wohnraum durch Ausgrenzung zeigen. Dazu gehören beispielsweise fehlende Rückmeldung seitens der Vermieter*innen, Absagen oder fehlende Einladungen zu Besichtigungsterminen. Besonders für Menschen mit Migrationsbiografien können neben den sozioökonomischen Kriterien, wie beispielsweise der Höhe des Einkommens oder des Bildungsstands, rassistische Zuschreibungen die erfolgreiche Wohnungssuche weiter belasten (vgl. Brill/Manz 2022: 21).

Ebenso lassen sich beispielsweise Benachteiligung ausländischer Schüler*innen in Bildungseinrichtungen beobachten. Laut Boos – Nünning (2020: 224) münden Jugendliche mit Migrationsbiografien deutlich seltener als einheimisch deutsche Jugendliche in ihre gewünschte Berufsausbildung ein. Besonders betroffen sind junge

Heranwachsende, welche selbst oder deren Familien aus einem arabischen Staat eingewandert sind (vgl. ebd.). Darüber hinaus verbessern sich die Chancen durch die Absolvierung eines höheren Bildungsweges, wie einer (Fach-) Hochschulreife kaum bis gar nicht. Somit bleiben die Aussichten auf eine erwünschte Berufsausbildung in vielen Fällen unverändert (vgl. ebd.: 223). Jedoch erfahren Menschen mit Migrationsbiografien nicht nur auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt Benachteiligungen. Auch im Gesundheitssektor findet ein Defizit in der Versorgung und Krankheitsprävention statt. Menschen mit Migrationsbiografien nehmen seltener gesundheitsfördernde Angebote in Anspruch als Menschen ohne Migrationsbiografien, trotz steigender Prävalenzen von chronischen Erkrankungen (vgl. Dingoyan/Metzer 2021: 409). Mögliche Ursachen davon können sprachliche Barrieren oder Unerfahrenheit im Umgang mit dem deutschen Gesundheitssystem darstellen. Trotz der zunehmenden Heterogenität der deutschen Gesamtbevölkerung werden Angebote zur Gesundheitsförderung, welche sich spezifisch an Menschen mit Migrationserfahrungen richten, nicht von der Flüchtlingspolitik berücksichtigt (vgl. ebd.).

Dies belegt, dass Menschen mit Migrationserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen von strukturellen Defiziten und Benachteiligungen betroffen sind, welche einander bedingen und verstärken können. Beispielsweise könnten sich eingeschränkte Zugänge zum Arbeitsmarkt und anderen Bildungseinrichtungen negativ auf die Wohnungssuche auswirken und Zugänge zum Gesundheitssektor einschränken. Diese verschiedenen Lebensbereiche können einander beeinflussen, sodass Benachteiligungen weiterhin reproduziert werden und ein Kreislauf entstehen kann. Aufgrund der vielfältigen migrationspezifischen Herausforderungen lässt sich eine hohe Relevanz für die Anpassung und den Ausbau von Beratungsangeboten erkennen. Um zugewanderte Menschen bei der Bewältigung ihrer Alltagsaufgaben zu unterstützen, lässt sich die Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen (MBE) betrachten. Jedoch gibt es neben den vielen Potenzialen auch Herausforderungen, wobei im Rahmen dieser Arbeit die Perspektive von einheimischen Berater*innen in den Fokus gestellt werden.

3. Grundlagen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)

Im folgenden Kapitel werden die Grundlagen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen (MBE) eingehend behandelt. Zunächst erfolgt eine Einordnung der Beratungsaufgabe innerhalb der Sozialen Arbeit. Danach wird die Migrationsberatung im Kontext der Sozialen Arbeit in Bezug der Handlungsfelder eingegliedert, sowie ausgewählte Ansätze und Methoden zur Integration von Migrant*innen aufgezeigt. Das besondere Augenmerk liegt dabei auf den alltäglichen Herausforderungen, mit denen Migrant*innen konfrontiert sind, die nach Deutschland zugewandert sind.

3.1. Funktion der Beratung in der Sozialen Arbeit

Die Beratung gehört in der Sozialen Arbeit als eigenständige Tätigkeit ins Handlungsspektrum jeder Fachkraft und stellt eine Querschnittsaufgabe für verschiedene Handlungsfelder der Sozialen Arbeit dar (vgl. Abplanalp et. al. 2020: 17). Die Beratung setzt einen praktischen Grundbaustein in vielen verschiedenen Arbeitsfeldern und bildet ein wesentliches Element in allen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. Dabei setzt die Beratung die Gesprächsführung zwischen Fachkraft und ratsuchender Person als Schlüsselfaktor voraus. Hier ist zu beachten, dass die Gesprächsführung und die Beratung nicht gleichgesetzt sind und voneinander differenziert werden müssen (vgl. ebd.: 19). Während die Gesprächsführung als Basismedium der Sozialen Arbeit angesehen werden kann, gilt die Beratung als Interaktionsmedium (vgl. ebd.: 21). Dies bedeutet, dass die Beratung folglich verschiedene Varianten professioneller Hilfe darstellt, dessen Methoden je nach Auftrag gewählt werden. Dabei werden von der Fachkraft passend gewählte Techniken im Beratungsgespräch angewendet, um spezifisch, strukturiert, und lösungsorientiert Klient*innen in Veränderungsprozessen zu unterstützen (vgl. ebd.: 22f). Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer professionellen und methodischen Handlung, welche eine ständige Reflexion der Planung, Kontrolle und Zielausrichtung durch eine ausgebildete Fachkraft benötigt (vgl. ebd.: 23).

Da die zentralen Anliegen und Aufgaben der Beratung stets die Beziehung zwischen Menschen betreffen bedarf es für jede Fachkraft ethische Grundlagen der eigenen Profession als ethische Reflexion (vgl. Seel 2013: 6). Dies stellen die Menschenrechte dar, zu deren Verwirklichung sich alle Akteure verpflichten, wobei die Konkretisierung, insbesondere im Kontext verschiedener weltanschaulicher oder religiöser

Normenverständnisse der diversen Gesellschaft ist im weiteren Verlauf der Professionalisierung zu werten (vgl. ebd.). Die verschiedenen Beratungssituationen sind sehr komplex und erfordern verschiedene Fachkenntnisse in Bereichen wie Recht oder Beratungstechniken. Daher ist eine professionell ausgebildete Fachkraft für die Sozialberatung von großer Bedeutung.

3.2. Ziele und Aufgaben der MBE

Die Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen lässt sich als eigenes Arbeitsfeld im Handlungsfeld der Sozialen Arbeit und Migration verorten (vgl. Schirilla 2020: 135). Innerhalb der professionellen Praxis der Sozialen Arbeit fungiert die Migrationsberatung als Schlüsselbereich der Migrationssozialarbeit (vgl. Schirilla 2018: 430). An dieser Stelle ist es wichtig zu betonen, dass Migration grundsätzlich kein soziales Problem darstellt, sondern versucht jenes zu lösen. Obwohl Menschen mit Migrationserfahrungen nicht einheitlich oder unter allen Umständen unterstützungsbedürftig sind, haben sich in Bezug zur Migration unterschiedliche Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit herausgebildet. Migration wird dann zum Gegenstand Sozialer Arbeit, sollten Gesellschaft und Politik nicht adäquat auf Zuwanderung eingestellt sein, oder sollten Migrant*innen benachteiligt, marginalisiert oder diskriminiert werden (vgl. Hamburger 2001 zit. n. Schirilla 2020: 135). Die Migrationssozialarbeit, auch als interkulturelle Soziale Arbeit oder Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft bezeichnet, gilt zwar als Querschnittsaufgabe, ist jedoch nicht gesetzlich oder fachlich geklärt und findet auch keine einheitliche Verwendung (vgl. Schirilla 2018: 425 ff).

Die Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen ist ein spezifisches Unterstützungsangebot, das im Wesentlichen auf die Bedürfnisse eingewanderter Menschen zugeschnitten ist. Seit 2005, nach dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes, hat sie die Migrationserstberatung abgelöst und wird vom Bundesministerium des Inneren und für Heimat gefördert und von Trägern der Wohlfahrtspflege, wie beispielsweise der Arbeiterwohlfahrt, dem Deutschen Caritasverband oder dem Deutschen Roten Kreuz umgesetzt (vgl. Alich 2011: 311/ Brandt et al. 2018). Darüber hinaus ist auch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge für die Durchführung der Migrationsberatung verantwortlich (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2024a). Die Namensänderung von der Migrationserstberatung zur Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen und die Überarbeitung der Förderrichtlinien erfolgte durch die Inanspruchnahme der Beratung von bereits länger in Deutschland lebenden Migrant*innen, anstatt von Erstzuwander*innen, wie ursprünglich

als Ziel gesetzt (vgl. Alich 2011: 312). Die Beratungsangebote haben zum Ziel zugewanderte Personen bei ihrer Integration zu unterstützen und ihnen ein selbstständigen Handlungsspielraum in allen alltäglichen Begebenheiten zu gewähren. Diese Integration erfolgt beispielsweise auf sprachlicher, beruflicher oder sozialer Ebene. Dabei hat sich die Migrationsberatung in Deutschland als zentralen Akteur für Integrationsförderung begründet (vgl. Brandt et al. 2015: 26). Die Migrationsberatung soll also dazu beitragen, den Integrationsprozess von denjenigen

- mit einem Migrationshintergrund
- über einem Alter von 27 Jahren
- und jene, die über eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis verfügen

einzuweisen, zu begleiten und zu unterstützen (vgl. Alich 2011: 312). Somit unterstützt die Migrationsberatung im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe zum einen bei der sprachlichen, aber auch der beruflichen und sozialen Integration in der Bundesrepublik Deutschland. Dabei können verschiedene Anliegen in Sachen Schule und Beruf, Wohnen, Gesundheit oder auch Ehe, Familie und Kindererziehung innerhalb der Migrationsberatung zum Thema gemacht und behandelt werden (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018). Aufgrund der vielfächerten Lebenssituationen und Problemlagen der Klient*innen ist ein mannigfaltiges Spektrum an Beratungs- und Unterstützungsangeboten unabdingbar, um die Ratsuchenden bestmöglich zu unterstützen. Daher werden in der Beratung zum Großteil Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen eingesetzt, welche sowohl über rechtliche Kenntnisse als auch über methodische Erfahrungen wie dem Case Management, interkulturelle Kompetenzen sowie (idealerweise) über Kenntnisse mehrerer Sprachen verfügen (vgl. Alich 2011: 312). Dabei fördert das Bundesministerium des Inneren und für Heimat (2024) circa 1.500 Haupt- und Nebenberatungsstellen in Deutschland.

Neben der bedarfs- und personenzentrierten Einzelfallberatung ist auch, auf Basis einer Case – Management – Methode, sozialpädagogische Betreuung der Klient*innen und die Unterstützung beispielsweise durch Vermittlung von Angeboten der Kindernotbetreuung oder der Anerkennung ausländischer Qualifikationen ein weiteres Aufgabenfeld der MBE (vgl. Alich 2011: 312). Dies dient dazu den Klient*innen einen adäquaten Einstieg in den Arbeitsmarkt anhand der Stärken und Ausbildung der Ratsucher*in zu ermöglichen (vgl. ebd.). Ebenso bedeutsam ist die Arbeit innerhalb kommunaler Netzwerke zur Unterstützung eines Integrationsangebots, welches den Bedürfnissen der Klient*innen entspricht, sowie die Beteiligung bei der interkulturellen Öffnung von Behörden und Regeldiensten und einer ausgebauten Öffentlichkeitsarbeit seitens der Berater*innen (vgl. Der Paritätische 2010: 4 zit. n. Alich 2011: 312).

3.2.1. Integration – eine Begriffsklärung

Die stellt Integration eine zentrale Aufgabe der Migrationsberatung dar. Laut dem Bundesministerium des Inneren und für Heimat (2024a), ist die Migrationsberatung „[...] *ein wesentlicher Baustein im Integrationsangebot des Bundes*“. Sie ergänzt den Integrationskurs für Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Deutschland (vgl. ebd.). Es liegen verschiedene Definitionen des Integrationsbegriffs vor. Das Bundesministerium des Inneren und für Heimat, als Förderer der Migrationsberatung, definiert Integration wie folgt:

„Integration ist ein langfristiger Prozess, der zum Ziel hat, alle Zugewanderten, die dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland leben, in die Gesellschaft einzubeziehen. Ziel der staatlichen Integrationspolitik ist es, Zugewanderten die gleichen Chancen auf Teilhabe im wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Bereich wie der Mehrheitsgesellschaft zu ermöglichen. Hierfür ist das Erlernen der deutschen Sprache sowie Kenntnis und Respektierung der Gesetze essenziell. Gleichzeitig muss den Zugewanderten ein gleichberechtigter Zugang zu allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht werden.“
(Bundesministerium des Inneren und für Heimat 2024b)

Laut Mecheril und Lingen - Ali (2020: 3) wurde der Integrationsbegriff im Kontext ausländerpolitischer Maßnahmen in den 1970er Jahren als Handlungsplan entwickelt, um „[...] *verschiedene politische und ökonomische Interessen miteinander zu verbinden und durchzusetzen*“ (ebd.). Von der Seite des Staats war es das Ziel durch Integration eine Befriedung zwischen migrantischer Forderung nach Teilhabe und sozialen Auseinandersetzungen zu fördern. Auch der Druck seitens Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften oder Kirchen auf die Regierung, um Einwanderung politisch zu entsprechen, trug zur Erschaffung migrationspolitischer Integrationsmaßnahmen bei (vgl. ebd.).

3.2.2. Kritische Reflexion des Integrationsbegriffs

Im Zentrum der Integration steht die Teilhabe und Chancengleichheit von Migrant*innen in unserer Gesellschaft. Dazu gehört mitunter das Erlernen der deutschen Sprache sowie die Anerkennung herrschender Gesetze und Demokratie. Auch soll durch Integration ein gleichwertiger Zugang zu allen sozialen und ökonomischen Ebenen eröffnet werden. Dies verspricht eine Annäherung zur sozialen Gerechtigkeit und Gleichberechtigung zwischen Migrant*innen und der einheimischen Bevölkerung.

Der Integrationsbegriff sorgt jedoch in Wissenschaft, Politik und Wirtschaft für kontroverse Debatten und findet keine einheitliche Definition (vgl. Georgi 2015: 25). Kritisch zu betrachten ist dabei der Exklusionsmechanismus, unter welcher eine „*erfolgreiche*“ Integration in der deutschen Migrationspolitik agiert. Der problematische Ansatz zeigt sich im Gesellschaftsmodell, in welchem das sich zu integrierende

Individuum als homogen erachtet und der herrschenden Mehrheitsgesellschaft gegenübergestellt wird (vgl. ebd.). Dadurch entstehen pseudonym erschaffene Einteilungen zwischen Einheimischen und Ausländer*innen, den Integrierten und Nicht – Integrierten. Dies führt zur Problematik, dass der verwendete Integrationsbegriff die Annahme verbreitet, dass Menschen mit Migrationsbiografien fälschlicherweise einer homogenen Masse zugehörig sind und nicht der Normalität entsprechen, sowie durch die Migrationspolitik kontrolliert und überwacht werden müssten (vgl. ebd.). Auch beispielsweise Mecheril und Lingen – Ali (2020: 5) kritisieren, dass der Integrationsbegriff Widersprüche aufwirft. In öffentlichen Debatten wird Integration häufig als politisches Programm verstanden, obwohl unter dem Begriff sowohl ausgrenzende, kulturrassistische Denkbilder und neokoloniale Diskurse unterkommen. Wie kann der Integrationsbegriff in Diskursen der Migrationsforschung und als Zielsetzung für die Migrationsberatung folglich genutzt werden, ohne Menschen mit Migrationsbiografien weiter zu stigmatisieren?

Vielmehr müsse, laut Pries (2015: 18) ein pluralistisches Verständnis des Integrationsbegriffes angenommen werden, in dem Integration als Sache verstanden wird, die alle Menschen einer Gesellschaft betrifft und immer wieder neu reflektiert und angepasst werden muss. Die gemeinsame Zielsetzung sollte dabei einer möglichst hohen sozialen Gerechtigkeit und Teilhabe aller Beteiligten nachgehen (vgl. ebd.). Darüber hinaus erkennt Riegel (2009: 37) beispielsweise an, dass der Integrationsbegriff nicht einfach ersatzlos aus dem Sprachgebrauch gestrichen und ersetzt werden kann. Der Begriff benötigt in seiner Verwendung eine kritische Reflexion, sowohl in Politik, Forschung aber auch innerhalb der Beratungspraxis. Auch muss der Integrationsbegriff in seinem Kontext spezifiziert und eingeordnet werden. Dabei können folgende Fragestellungen unterstützen:

- *„Wohin soll integriert werden?“*
- *Wer soll integriert werden? Wer integriert wen? Warum?*
- *Wer benutzt den integrationsbegriff und mit welcher Absicht?“* (ebd.)

Diese Erkenntnisse können in der Praxis der Migrationsberatung für Berater*innen von Nutzen sein, um Klient*innen durch regelmäßige Reflexion nicht unabsichtlich zu stigmatisieren oder von der Mehrheitsgesellschaft auszugrenzen. Dies könnte vor allem dann hilfreich sein, sollte die beratende Person keine Migrationsbiografie aufweisen und sich selbst als der Mehrheitsgesellschaft zugehörig verorten.

3.3. Ausgewählte angewandte Methoden und Ansätze der MBE

Nachdem ein erster Einblick in die Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen hinsichtlich Zielgruppe wie auch Handlungsgelder der Sozialen Arbeit verschafft wurde und der damit verbundene Integrationsbegriff kritisch analysiert wurde, werden nun zur weiteren Einordnung der Migrationsberatung ausgewählte Methoden der praktischen Anwendung beleuchtet.

3.3.1. Die personenzentrierte Beratung

Die personenzentrierte Beratungsmethode wurde durch Carl Rogers begründet und findet Anwendung in verschiedenen Bereichen der Beratung (vgl. Abplanalp et al. 2020: 46). Dabei beschreiben Beratungsmethoden systematische Handlungsweisen, welche verschiedene komplexe Prozesse der Problembearbeitung von Klient*innen unterstützen (vgl. ebd.). Laut Enoch (2011: 106) bietet der personenzentrierte Ansatz, aufgrund des hohen ethischen Anspruchs, verschiedene Unterstützungsfunktionen in der interkulturellen Beratung. In diesem Kontext wird zwischen der direktiven und nicht – direktiven Beratung unterschieden. Die direktive Beratung beinhaltet die konkrete Wissensvermittlung von der beratenden Person zur ratsuchenden Person. Dazu zählt beispielsweise die Vermittlung von Adressen und Kontaktdaten sowie Informationen über die Anmeldung zu Deutschkursen. Im Gegensatz dazu konzentriert sich die nicht – direktive Beratung auf die emotionale Befindlichkeit der Klient*innen anstatt auf die Problemfokussierung und wird angewandt, sobald die reine Informationsvermittlung in der Beratung keine Erfolge (mehr) erzielt (vgl. ebd.: 104). Der Fokus des personenzentrierten Beratungsansatzes liegt in der Empathie, der positiven Wertschätzung und Akzeptanz der Klient*innen und der bedingungslosen Achtung vor dem Individuum (vgl. ebd.: 105). Diese humanistisch geprägte Herangehensweise zeichnet sich durch eine besonders liberale und demokratische Grundhaltung und eine moderne Anerkennungskultur aus, welche die Förderung und Akzeptanz gegenüber der ratsuchenden Person stärkt (vgl. Gröning 2006: 89). In Bezug auf die Migrationsberatung kann diese Grundhaltung dazu beitragen unterbewusste Stereotypisierungen entgegenzuwirken und sich unterschiedlichen kulturellen Erfahrungswerten und Orientierungen zu öffnen. Dies kann durch die geschaffene Vertrauensbasis und die liberale und anerkennende Grundhaltung dazu beitragen, Hemmnisse auf Seiten der ratsuchenden Person abzubauen.

Auch Portera (2010: 89) unterstreicht die positiven Effekte eines personenzentrierten Ansatzes für die interkulturelle Beratung. Durch die Möglichkeiten zur Erweiterung der

eigenen Identität und des Selbstbildes ermöglicht es diese Methode, geleugnete, verdrängte oder verzerrte internalisierte Erfahrungen zu überarbeiten, was das persönliche Wachstum der Klient*innen fördert (vgl. ebd.) Dennoch benötigt dieser Ansatz einige Erweiterungen und führt auch Grenzen mit sich. Der personenzentrierte Ansatz ist stark von amerikanischen Werten geprägt, und eine dominante Nondirektivität der beratenden Person kann von Klient*innen potenziell als unprofessionell gedeutet werden (vgl. ebd.). Das Konzept des „Ichs“ und der Selbstverwirklichung ist nicht universell; andere kulturelle Kreise bevorzugen beispielsweise das „Wir“ und die Verwirklichung der Gruppe, was besonders im Mittelmeerraum oder im islamischen Bereich der Fall ist (vgl. ebd.). Vor diesen Hintergrund ergibt sich die Notwendigkeit, den personenzentrierten Ansatz nach Rogers in Zeiten der wachsenden Globalisierung interkulturell zu erweitern (vgl. ebd.).

3.3.2. Das Case Management

Wie bereits beschrieben findet auch das Case Management häufig Anwendung in der Migrationsberatung. Laut der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (2020) beschreibt Case Management eine bedarfsorientierte Steuerung einer individuellen Fallsituation zur Bewältigung einer personenbezogenen Herausforderung. Dieses organisierte Verfahren stellt ein Handlungskonzept dar, an dem verschiedene Professionen sektorenübergreifend beteiligt sein können (vgl. ebd.). Im Kontext der Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen kann Case Management langfristig zur Integration von Migrant*innen beitragen, indem es fallbezogene Unterstützung bietet (vgl. Wendt 2020: 108). Dabei erfolgt eine Art Wegleitung der Klient*innen hin zu einer eigenständigen Lebensführung, die speziell auf die Bewältigung individueller Herausforderungen innerhalb der Lebensweise im Integrationsprozess ausgerichtet ist (vgl. ebd.).

Ebenso ist es an dieser Stelle wichtig zu berücksichtigen, dass nicht die Migrant*innen selbst soziale Herausforderungen verursachen, sondern die Organisationsstrukturen und Systeme der Integration häufig die Ursache von Barrieren darstellen, die zur Inanspruchnahme der Migrationsberatung führen. Das Navigieren durch das (noch) unbekannte System, wie dem Jobcenter, Sprachkurse und Anerkennungsstellen für ausländische Qualifikationen, stellt eine wesentliche Herausforderung dar, auf die sich das Case Management einstellen muss (vgl. ebd.).

Innerhalb des Beratungskontextes findet Case Management Anwendung bei konkreten Anliegen, welche während eines Sondierungsgesprächs identifiziert werden. Nachdem

Zuwander*innen eine Migrationsberatungsstelle aufsuchen, erfolgt gemeinsam mit der beratenden Person eine Klärung der Bedürfnisse, sowie einer Zielvereinbarung und einer weiteren Förderplanung. Diese Umsetzung benötigt häufig Koordinierung einer ausgebildeten Fachkraft der Sozialen Arbeit (vgl. ebd.). Durch die Festlegung von konkreten Zielen und die kontinuierliche Verfolgung des Fortschritts im Integrationsprozess kann das Case Management somit individuell auf die Bedürfnisse der ratsuchenden Person eingehen und diese gezielt bei einer autonomen Lebensführung unterstützen (vgl. ebd.).

4. Kulturelle Sensibilität und Beratungskompetenz in der MBE

Einheimisch deutsche Berater*innen stehen in der interkulturellen Beratung vor verschiedenen migrationsspezifischen Herausforderungen, wie beispielsweise sprachlichen Hindernissen und kulturellen Unterschieden, welche die Beratungsbeziehung beeinflussen können. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, erfordert die Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen ein tiefes Verständnis für kulturelle Unterschiede und deren Einfluss auf die Beratungsbeziehung. Des Weiteren findet innerhalb dieses Kapitels eine Auseinandersetzung mit Stereotypen und Vorurteilen innerhalb der multikulturellen Beratung statt, um gegebenenfalls eigene Normalitätsvorstellungen zu reflektieren. Im Vordergrund steht die Frage der eigenen Haltung aus der Perspektive ein*er Berater*in ohne eigener Migrationsbiografie, derer Normenverständnisses und der daraus resultierenden professionellen Handlung.

Für eine erfolgreiche Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen ist interkulturelle Kompetenz essenziell (vgl. Schondelmayer 2018: 49). Der Begriff „interkulturelle Kompetenz“ entstand im Kontext der zunehmenden Globalisierung und dem Selbstverständnis Deutschlands als Einwanderungsland innerhalb verschiedener Handlungs- und Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit (vgl. ebd.: 50). Innerhalb der Sozialen Arbeit hat sich der Ansatz von einer defizitorientierten zu einer ressourcenorientierten Perspektive hinsichtlich Kulturen und Herkunft entwickelt (vgl. ebd.). Vor der Diskussion über die Relevanz interkultureller Differenzen und Kompetenzen ist jedoch ein genauerer Blick auf den Kulturbegriff notwendig. Nach beispielsweise Mecheril et al. (2010 zit. n. Schondelmayer 2018: 50) wird in Debatten darüber diskutiert, in welchem Kontext, und zeitlichem Rahmen Kultur verstanden wird und ob dies Ethnie, Religion, Sprache oder Tradition umfasst. Ein enger Fokus auf migrationsbedingte Differenzen kann jedoch andere wichtige, intersektionelle Faktoren und Phänomene wie Geschlechterungleichheiten oder verschiedene Weltanschauungen ausblenden (vgl.

ebd.). Im Allgemeinen beschreibt der gängige Kulturbegriff ein sozial angelerntes, tradiertes und komplexes Handlungsmuster für soziale Gruppierungen, welches ein Symbolsystem in Sprache, Recht oder Normen beinhaltet (vgl. Pries/Maletzky 2018: 55).

Im Rahmen dieser Arbeit wird der Kulturbegriff als ein dynamisches, kollektiv geteiltes Orientierungssystem erweitert, das Wahrnehmung, Denken und Handeln eines Individuums prägt (vgl. Schondelmayer 2018: 50). Dabei verfügen alle Menschen über unterschiedliche kulturelle Selbstzuschreibungen, differentes und gemeinsames Wissen sowie Erfahrungen entlang unterschiedlicher Zugehörigkeitsdimensionen (vgl. ebd.). Kulturen sind demnach nicht als getrennt geschlossene Einheiten voneinander zu betrachten, sondern wirken hybrid, dessen Identitätszuschreibung einem Prozess entspricht (vgl. Mecheril 2001 :43).

4.1. Relevanz von interkulturellen Kompetenzen für die Beratungspraxis

Die Interkulturalität beschreibt laut Pries und Maletzky (2018: 55) einen Interaktionsprozess, in welchem *„Personen mit unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit interagieren, sowie das Ergebnis dieser Interaktionen“*. Hinz – Rommel (1994: 34) definiert interkulturelle Kompetenzen als methodische Empfehlung und Handlungsperspektiven und grenzt diesen von dem Begriff *„Transkulturalität“* ab, der sich auf die Dynamik von verschiedenen Kulturen bezieht, welche sich in ständiger Veränderung befinden und sich ineinander vermischen (vgl. ebd.: 33). Der Begriff der Interkulturalität ist jedoch umstritten und bedarf einer reflektiven Anwendung, um stereotype Zugehörigkeiten zu vermeiden. Schröder (2018: 234) betrachtet Interkulturalität aus einer Perspektive, die ein weites und dynamisches Verständnis von Kultur fokussiert, wobei das alltägliche Leben und Arbeiten im Vordergrund steht. Das Präfix *„Inter-“* hebt dabei die zwischenmenschliche Beziehung hervor, welche Begegnung, Verständigung und Austausch umfassen (vgl. ebd.). Da beim Interkulturalitätsbegriff jedoch die Gefahr besteht nationale, ethnische oder religiöse Zugehörigkeiten zwischen Einheimischen und Eingewanderten zu erschaffen, ist es besonders im Beratungskontext und der interkulturellen Sozialen Arbeit bedeutsam sich als Fachkraft mit den zentralen Begriffen auseinanderzusetzen und ein gemeinsames Verständnis von Kultur zu begründen (vgl. ebd.).

Innerhalb der Migrationsberatung gelten interkulturelle Kompetenzen als eine *„Schlüsselkompetenz“* und sind entscheidend für die Beratungspraxis (Schondelmayer 2018: 49). Dabei ist es für Berater*innen der Migrationsberatung bedeutsam über verschiedene fachliche und soziale Fähigkeiten zu verfügen und diese in der Praxis

anzuwenden, damit ein Beratungsgespräch gelingen kann. Sie umfassen Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Berater*innen benötigen, um effektiv mit Klient*innen mit verschiedenen kulturellen Werte- und Normenverständnissen und Hintergründen zusammenarbeiten zu können. Dazu zählen soziale Kompetenzen wie Empathie, Rollendistanz, sowie kommunikative Fähigkeiten und Handlungskompetenzen (vgl. ebd.). Relevant ist unter anderem, dass Berater*innen ohne Migrationserfahrung ein Bewusstsein für Diskriminierung und die individuelle Bedeutung religiöser Zugehörigkeit entwickeln, um die vielfältigen und heterogenen Lebensrealitäten und Herausforderungen der Klient*innen nachvollziehen zu können (vgl. ebd.).

Allerdings steht die Betonung auf interkulturellen Kompetenzen auch in der Kritik, da sie in einigen Fällen auf den Umgang mit kulturellen Unterschieden und Konflikten reduziert wird (vgl. ebd.). Dabei besteht die Gefahr, dass damit eine geschlossene Kulturalisierung von bestimmten Lebensausrichtungen und Verhaltensmustern gefördert wird, während andere Differenzkategorien, wie zum Beispiel das Geschlecht, die Sexualität oder der soziale Status des Klienten vernachlässigt werden können (vgl. ebd.: 97f). Dieses Handlungskonzept basiert auf der Annahme, dass die beratende Person spezifisches Wissen über seine Adressat*innen verfügen müsse, um diese zu verstehen und gemeinsam miteinander zu kommunizieren und kooperieren zu können (vgl. ebd.). Insgesamt müssen vor allem einheimisch deutsche Berater*innen der Migrationsberatung und die Organisationen, welche Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen als soziale Dienstleistung anbieten, sich gegenüber den (migrationspezifischen) Bedürfnissen von Klient*innen öffnen, damit eine Beratung erfolgreich sein kann (vgl. Brüning 2014 :3). Beim individuellen Lernen von interkulturellen Kompetenzen handelt es sich um die bedingungslose Anerkennung der Existenz und Daseinsberechtigung Angehöriger verschiedener Ethnien mit unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen (vgl. Jakubeit 2009: 238 zit. n. Brüning 2014: 3). Dabei gilt es auch die konzeptionellen Überlegungen des Auftragsgebers zu reflektieren, sowie die Angebote der Beratungsstelle den Bedürfnissen der Klient*innen anzupassen und sich als Fachkraft hinsichtlich interkultureller Handlungskompetenzen zu qualifizieren (vgl. ebd.).

4.2. Rolle von Vorurteilen und Stereotypen im Beratungsprozess

Dieses Unterkapitel beschäftigt sich mit der praxisorientierten Auseinandersetzung in Bezug auf Stereotypen und Vorurteilen innerhalb der multikulturellen Beratung. Dabei soll dieses Unterkapitel versuchen eigene Normalitätstsvorstellungen zu reflektieren und

Herausforderungen der Praxis zu fokussieren. Im Vordergrund steht die Frage der eigenen Haltung aus der Perspektive ein*er Berater*in ohne eigener Migrationsbiografie, derer Normenverständnisses und der daraus resultierenden professionellen Handlung.

Wie bereits im zweiten Kapitel thematisiert, ist die Integration als Kernziel in den Förderrichtlinien der Migrationsberatung verankert. Welchen Platz findet jedoch der Abbau von Diskriminierung und rassistischen Barrieren innerhalb der Migrationsberatung? Und welche Rolle spielen eigene Vorannahmen seitens der Berater*innen innerhalb der Migrationsberatung im Hinblick auf die Beratungsbeziehung? In einer Studie des Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. im Jahr 2014 wurden dazu 25 Berater*innen mit und ohne Einwanderungsgeschichte interviewt und 66 Fragebögen beantwortet. Die wesentlichen Ergebnisse zeigen, dass kein Arbeitsauftrag zum Umgang mit Diskriminierungsfällen existiert. Gleichzeitig existieren zu dem Zeitpunkt keine konkreten Modelle, um Antidiskriminierung als Querschnittsthema zu verankern, weshalb es Berater*innen selbst überlassen ist, welchen Auftrag sie in ihrer Arbeit verfolgen und wie sie diesen erfüllen (vgl. ebd.: 10).

Besonders im interkulturellen Kontext bezieht sich das professionelle Beratungshandeln auf die kritische Reflexion der eigenen Wertevorstellungen, Kategorisierungen und Vorannahmen, ohne dabei aktuelle und relevante gesellschaftliche Differenzierungsprozesse zu missachten (vgl. Schmitdke 2020:46). Stereotype beschreiben verallgemeinerte, standardisierte und vereinfachte Kategorisierungen über Individuen oder soziale Gruppen und werden von Mitgliedern einer Gruppe gefasst. Im Gegensatz dazu sind Vorurteile ungerechte Meinungen, welche ungenügender Überlegungen oder Wissen zu Grunde liegen. Dabei können Vorurteile und Stereotypen sowohl negativ als auch positiv gegenüber einem oder mehreren Mitgliedern einer Gruppe sein (vgl. Merdenach 2022: 128). Vorurteile ermöglichen eine schnelle Orientierung innerhalb einer komplexen sozialen Umwelt, weshalb sie nicht grundsätzlich als negativ gewertet werden können (vgl. Thomas 2006 :4). Jeder Mensch hat das Bedürfnis seine Umwelt zu verstehen, handlungsfähig zu bleiben und die eigene gesicherte Orientierung aufrechtzuerhalten (vgl. ebd.). Grundsätzlich können Vorurteile und Stereotypen gegenüber jeder Gruppierung von Personen bestehen, wobei unter anderem auch Migrant*innen als Zielgruppe der Migrationsberatung im Kontext eines bestimmten Herkunftslandes, einer Nation oder Ethnie betroffen sind (vgl. ebd.: 8). Daher ist die kritische Reflexion der eigenen Vorurteile seitens Berater*innen ohne Migrationserfahrungen relevant, um die Beratungsqualität in Bezug zu betroffenen Klient*innen gewährleisten zu können.

Innerhalb der Migrationsberatung sind die Wissensvermittlung, Krisenintervention und das persönliche Gespräch von zentraler Bedeutung. Die direkte Interaktion zwischen Menschen sollte stets in den meisten Fällen für ein Gefühl des Gehörtwerdens, Wahrgenommenswerdens und Verstandenseins fördern (vgl. Merdenach 2022: 128). Jedoch können dabei negative Einstellungen gegenüber bestimmten Ethnizitäten oder religiösen Zugehörigkeiten die interkulturelle Beratung erheblich beeinträchtigen (vgl. ebd.). Solche Vorannahmen seitens der beratenden Person können zu einer ungewollten Distanzierung oder Ablehnung zu Klient*innen führen, wodurch die Migrationsberatung scheitern kann (vgl. ebd.). Dies können auch die professionelle Beziehungsdynamik und die Kommunikationsprozesse zwischen Berater*in und Klient*in erheblich stören (vgl. ebd.). Die Reduzierung von Vorurteilen und Diskriminierung der vermeidlichen „*Fremdgruppe*“ kann dann erreicht werden, sobald der soziale Vergleichsprozess vermieden oder durch die beratende Person kritisch hinterfragt und korrigiert wird (vgl. Thomas 2006: 12).

Die eigene Auseinandersetzung mit Stereotypen und Vorurteilen verändert die Perspektive des eigenen Umfelds und die beratende Person hinterfragt ihre eigene Wahrnehmung und kann dadurch das eigene Wissen über sich und die Beziehung zum Adressat*innen erweitern (vgl. Merdenach 2022: 129). Dies bietet die Möglichkeit Urteile über Klient*innen zu reflektieren, um eine wahre Neutralität innerhalb des Beratungsprozesses zu ermöglichen. Dabei sollten Berater*innen durch verbesserte Aufklärung im Umgang mit Adressat*innen der Migrationsberatung dabei unterstützt werden durch das Hinterfragen von Denkweisen stereotypische Schlussfolgerungen zu erkennen und entgegenzuwirken (vgl. ebd.).

4.3. Möglichkeiten der Förderung interkultureller Sensibilität der Berater*innen

Migrant*innen verfügen laut Westphal (2007: 93f) aufgrund ihrer biografischen Erfahrungen über spezifische Ressourcen und Fertigkeiten, welche sie durch Handlungskompetenzen innerhalb marginalisierter Kontexte erlernen (müssen). Diese machen sich beispielsweise durch Mehrsprachigkeit oder transkultureller Orientierung erkenntlich (vgl. Pries 2000 zit. n. Westphal 2007: 93). Ebenso erwähnt Westphal (2007: 94) die hohe Belastbarkeit, Selbstoptimierung und Selbstständigkeit, welche aufgrund migrationsspezifischer Krisenerlebnisse oder Erfahrungen der zugeschrieben „*Nicht – Zugehörigkeit*“ (ebd.) herausbilden. Dabei stellt sich die Frage, ob im Zwangskontext ausgebildete interkulturelle Kompetenzen bei Adressat*innen als Vorbild für Fachkräfte

derartiger Erfahrungen und Lebensrealitäten dienen können. Eine derartige Perspektive könnte dazu beitragen, den defizitorientierten Ansatz zu migrationsspezifischen pädagogischen Diskursen in einen Kompetenzansatz zu verändern (vgl. ebd.), sowie die Notwendigkeit von multikulturellen und diversen Teams in der Migrationsberatung unterstreichen.

Interkulturelle Kompetenzen sind keine einzelnen Fähigkeiten, welche in Form von Trainings an Fachkräfte der Migrationsberatung vermittelt werden, sodass diese in jeder Gegebenheit von Berater*innen mit Kontrasterfahrungen ihre Anwendung finden (vgl. Schondelmayer 2018: 52). Bei solchen Kompetenzen handelt es sich nicht um rational und anwendbares Wissen, sondern zum einen um handlungspraktische Fähigkeiten sowie einer eigenen demokratischen und professionellen Haltung, dessen Entwicklung und Festigung Zeit und Praxiserfahrungen benötigt (vgl. ebd.). Da Interaktionen zwischen Menschen sehr komplex sind und beispielsweise durch Interessen, Wissen, Machtverhältnisse oder soziale Rollen beeinflusst werden, existieren verschiedene Modelle zur Vermittlung interkultureller Sensibilität für Berater*innen (vgl. Weidemann et al. 2006 zit. n. Schondelmayer 2018: 52). Dies benötigt einen Raum für Berater*innen, ihre eigenen Vorannahmen und Machtverhältnisse zu reflektieren, besonders wenn diese sich als der Aufnahmegesellschaft zugehörig identifizieren (vgl. ebd.). Neben der direkten Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen existieren weitere Möglichkeiten außerhalb der Schulung. Beispielsweise bietet auch das Hereinwachsen in unterschiedlich kulturellen Umfeldern eine Form von Aneignung interkultureller Sensibilität, welche in der Praxis beschriebene Elemente aufweist (vgl. Schondelmayer 2018: 52).

5. Mehrsprachigkeit in der Migrationsberatung

Nachdem die Rolle interkultureller Sensibilität als spezifisches Merkmal der Migrationsberatung analysiert, sowie die Relevanz der kritischen Reflexion eigener Vorurteile seitens Berater*innen beleuchtet wurde, wird in den folgenden Kapiteln die Mehrsprachigkeit als weitere Besonderheit der interkulturellen Beratung beleuchtet. Dabei liegt der Fokus auf dem Einfluss der Mehrsprachigkeit auf die professionelle Beziehung zwischen Berater*innen und Klient*innen. Darauf folgt die Analyse bestimmter Handlungsoptionen, die Berater*innen ohne eigener Migrationsbiografien ergreifen können, um potenzielle sprachliche Barrieren im Beratungsgespräch zu überwinden. Dabei werden verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt, um Kommunikationshindernisse zu minimieren.

5.1. Bedeutung der Mehrsprachigkeit

Es liegen verschiedene Definitionsversuche des Begriffs „*Mehrsprachigkeit*“ vor. Beispielsweise definiert Chilla (2020) mehrsprachige Personen als jene, die in mehr als einer Sprache, Modalität oder Dialekt über schriftliche und/ oder mündliche kommunikative Kompetenzen verfügen, um mit Sprecher*innen in einer oder mehreren Sprachen zu interagieren. Diese Begriffsdefinition berücksichtigt die herrschende interindividuelle Diversität in Bezug auf die individuelle Mehrsprachigkeit. Mehrsprachige Personen sind heterogen und unterscheiden sich im Spracherwerb, Sprachgebrauch und ihren individuellen Erfahrungen (vgl. ebd.). Entgegen vielen Annahmen stellt die Mehrsprachigkeit keinesfalls eine Ausnahme innerhalb unserer Gesellschaft dar (vgl. Seele 2022: 10). Mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung verwendet im Alltag mehr als eine Sprache, was durch die zunehmende Globalisierung weiter ansteigt. Mehrsprachigkeit findet weltweit in allen gesellschaftlichen Schichten und Altersgruppen statt (vgl. ebd.).

Die Mehrsprachigkeit ist ein dynamisches Phänomen, welches sich im Laufe des Lebens eines Menschen ständig wandelt. Neue Sprachen können in jedem Alter erlernt werden, bisher gelernte Sprachen können durch Nicht - Benutzung in Vergessenheit geraten und können zu einem späteren Zeitpunkt erneut aktiviert werden (vgl. ebd.: 11).

5.2. Einfluss der Mehrsprachigkeit auf die Beratungsbeziehung

Multilinguale Beratungsangebote bergen das Potenzial, unserer mehrsprachigen gesellschaftlichen Realität besser zu entsprechen. Diese Angebote zeichnen sich durch professionelle Gesprächsführungen zwischen Berater*innen und Ratsuchenden aus, bei denen neben Deutsch auch mindestens eine weitere gemeinsame Sprache verwendet wird (vgl. Strohmeier 2016: 87). Ziel der mehrsprachigen Beratung ist es, die individuellen Anliegen der kulturell heterogenen Ratsuchenden innerhalb der Migrationsberatung optimal zu bearbeiten.

Mehrsprachige Beratung kann in verschiedenen Formen stattfinden, wie etwa in Einzel – oder Gruppensitzungen sowie per Telefon oder E – mail (vgl. ebd.). Diese findet statt, sobald eine Interaktion zwischen mindestens zwei Akteur*innen besteht, welche über verschiedene kulturelle Hintergründe verfügen (vgl. Lebenshilfe Bremen e.V. 2010: 10). Durch Unterschiede in der Ausdruckweise, der Lautstärke, dem Tonfall oder im Grad der Höflichkeit kann es dabei jedoch auch zu Missverständnissen kommen (vgl. ebd.). Daher ist es für Berater*innen ohne Migrationsbiografie wichtig, sich mit möglichen

psychosozialen Auswirkungen von Migration, sowie mit dem Kulturbegriff und der interkulturellen Kommunikation auseinanderzusetzen. Dies ermöglicht es ihnen, ihre Beratungshandlungen zu reflektieren und sprachlichen sowie kulturellen Hindernissen entgegenzuwirken (vgl. Strohmeier 2016: 87 f).

Laut einem Forschungsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (2015) entscheidet die sprachliche Verständigung zwischen Berater*innen und Klient*innen maßgeblich darüber, wie erfolgreich die Klient*innen der Migrationsberatung das Beratungsgespräch bewerten. Die Studie zeigt, dass Klient*innen, die in ihrer Muttersprache beraten wurden oder sowohl ihre eigene Muttersprache als auch Deutsch sprechen konnten, die sprachliche Verständigung mit der beratenden Person am besten bewerteten. Allgemein fiel die Bewertung der gesamten Beratungserfahrung positiver aus, wenn die gesamte sprachliche Verständigung von den Klient*innen besser bewertet wurde. Dies legt nahe, dass sprachliche Verständlichkeit somit einen grundlegenden Baustein der Beratungsbeziehung und des subjektiv bewerteten Beratungserfolgs darstellt. Brandt et al. (2015: 12) zeigen, dass eine gemeinsame Muttersprache, beziehungsweise eine ausreichende sprachliche Verständlichkeit zwischen Berater*in und Ratsuchenden die Effizienz der Migrationsberatung tiefgreifend beeinflusst und begünstigt. Im Gegensatz dazu erschwert eine unzureichende sprachliche Verständlichkeit die Erkennung von Problemlagen und die Tiefe des Austauschs.

Unsicherheiten in der deutschen Sprache seitens der Klient*innen können besonders gegenüber Berater*innen ohne Migrationshintergrund zu Hemmnissen im Beratungsgespräch führen (vgl. Brüning/Ayan 2014: 29). Dies kann sich negativ auf die Beratungsbeziehung auswirken. Um die Beratungsbeziehung zu verbessern, ist es daher von Vorteil, die Klient*innen zumindest in ihrer Muttersprache zu begrüßen (vgl. ebd.). Die Verständigung in einer Sprache, in der sich die Klient*innen sicher fühlen trägt dazu bei Hemmungen abzubauen und fördert gleichzeitig einen sicheren Raum für die Klient*innen ihre Problemlage darzulegen sowie die Entwicklung einer Vertrauensbasis zur beratenden Person (vgl. Brandt et al. 2015: 328). Hemmnisse der Klient*innen können zudem verstärkt werden, sollte die beratende Person mangelnde Deutschkenntnisse mit dem Intellekt der ratsuchenden Person gleichstellen (vgl. Brüning/Ayan 2014: 29). Dies gilt es unter allen Umständen von der beratenden Person zu meiden, um die Beratungsbeziehung nicht zu belasten und Missverständnissen vorzubeugen.

Um ihre Klient*innen dabei zu unterstützen, ihre Problemlagen verständlich zu machen, ist es hilfreich, wenn die Berater*innen ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass ihren Klient*innen der Prozess des Sich-Verstehbar-Machens durchaus Schwierigkeiten

bereiten kann. Hier ist es wichtig für die beratende Person zu verstehen, dass sich ihre Klient*innen innerhalb eines ungleichmäßigen Machtgefälles befinden, in der sie gezwungen sind, sich in einer für sich (noch) fremden Sprache verständlich zu machen. Die Aufgabe der beratenden Person besteht darin, ihren Klient*innen kommunikative Hilfestellungen bereitzustellen (vgl. Reitemeier 2010: 126). Dies kann nicht nur dazu beitragen, Sprachbarrieren und Hemmnisse abzubauen, sondern auch eine Beratungsbeziehung aufzubauen, welche den Erfolg der Beratung unterstützen kann.

5.3. Umgang mit Sprachbarrieren und Kommunikationshindernissen

Sprachliche Herausforderungen innerhalb der Beratung kann zur Folge haben, dass die übermittelten Informationen für Migrant*innen zum Teil unverständlich oder unvollständig wahrgenommen werden. Für den Erfolg der Migrationsberatung ist es nicht zwingend notwendig als Berater*in eine eigene Migrationsbiografie aufzuweisen, oder die jeweilige Muttersprache der Klient*innen zu beherrschen. Trotz dessen kann es von Vorteil sein, über eine gewisse Fremdsprachenkompetenz zu verfügen, um auftretende Sprachbarrieren oder Kommunikationshindernisse seitens der Klient*innen zu begegnen (vgl. Brüning/Ayan 2014: 22ff). Darüber hinaus läuft auch die Gefahr, dass bestimmte Kommunikations- und Handlungsstrategien nicht greifen können, trotz einer hohen Feldkompetenz der Beratenden, weil eine gemeinsame Sprache auf ausreichendem Niveau nicht vorhanden ist (vgl. Böddeker et al. 2021: 185f). Es existieren über die Mehrsprachigkeit hinaus noch weitere Maßnahmen für die Berater*innen der Migrationsberatung, um Kommunikationshindernissen entgegenzuwirken.

5.3.1. Sprachliche Verständigung und unterstützte Kommunikation

Um sprachliche Barrieren so gering wie möglich zu halten ist es für Berater*innen ohne eigener Migrationserfahrung wichtig sich auf das sprachliche Niveau der ratsuchenden Person einzulassen und den eigenen Kommunikationsstil anzupassen, sollte das Beratungsgespräch auf Deutsch erfolgen (vgl. Brüning/Ayan 2014 :29). Dies kann eine persönliche Beurteilung des sprachlichen Niveaus des Klienten voraussetzen, und kann daher sehr individuell ausfallen. Wie bereits beschrieben sind die Lebenssituationen der Klient*innen sehr unterschiedlich, weshalb eine Generalisierung kontraproduktiv wirken kann. Eine Anpassung des Kommunikationsstils könnte beispielsweise das Verwenden einfacher Sprache anstatt von Fachbegriffen, die Senkung der Sprachgeschwindigkeit oder das Sprechen von Hochdeutsch und das Vermeiden von Dialekten darstellen. (vgl.

ebd.). Auch das Begrüßen der Klient*innen in ihrer jeweiligen Muttersprache kann sprachlichen Hemmnissen entgegenwirken (vgl. ebd.). Durch einfache und leicht verständliche Sprache können Missverständnisse zwischen Berater*innen und Klient*innen leichter vermieden und das gegenseitige Verständnis weiter gestärkt werden.

Darüber hinaus kann es auch zusätzlich hilfreich sein Kommunikationshindernisse entgegenzuwirken, indem den Berater*innen über Materialien verfügen, welche visuell arbeiten oder in unterschiedlichen Sprachen vorhanden sind (vgl. Böddeker et al. 2021: 186). Somit sind die Klient*innen, welche noch unzureichende Deutschkenntnisse aufweisen in einem Beratungsgespräch nicht nur auf Lautsprache angewiesen. Diese können durch unterstützte Kommunikation durch beispielsweise Broschüren in ihrer Muttersprache weitere Unterstützung erfahren.

5.3.2. Einsatz von Sprachmittler*innen und Dolmetscher*innen

Um weiteren Sprachbarrieren entgegenzuwirken kann es zusätzlich zum Vorteil sein eine*n Sprachmittler*in in das Beratungsgespräch hinzuzuziehen. Laut der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BafF 2021) sind professionelle Sprachmittler*innen für die Zusammenarbeit mit Geflüchteten und Migrant*innen in Beratungsstellen und psychotherapeutischen Praxen essenziell. Diese haben die Funktion in der jeweiligen Sprache der Klient*innen potenzielle Nachfragen zu klären oder die Auskünfte der beratenden Person zu übersetzen. Sprachmittler*innen stellen durch ihre Übersetzungsarbeit im Beratungsgespräch die Kommunikation zwischen Klient*in und Berater*in sicher. Da beispielsweise Elemente des Asylverfahrens in der Amtssprache Deutsch durchgeführt werden, können freiberufliche Sprachmittler*innen in verschiedenen Aspekten der Migrationssozialarbeit dabei unterstützen sprachliche Hürden zu minimieren (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2024b). Dabei kann es jedoch vorkommen, dass die beratende Person die Funktion des Sprachmittlers so wahrnimmt, dass diese anstelle des Klienten spricht (vgl. Reitemeier 2010:119). Hier ist die Herausforderung durch den Sprachmittler als dritte Person die Problemlage der Ratsucher*in verstehbar und richtig an die beratende Person heranzutragen, um adäquate Unterstützungsmöglichkeiten auszuloten und weitere Hindernisse in der Kommunikation auszuschließen (vgl. ebd.: 125). Neben der Übersetzung kann ein*e Sprachmittler*in auch kulturelle Missverständnisse überbrücken. Es ist zu beachten, dass eine Sprachmittlung für die Verständigung der Sprache zuständig ist, während die beratende Person für die Gesprächsführung und für die Verantwortlichkeit der emotionalen

Belastung der ratsuchenden Person beauftragt ist (vgl. Yakushova 2020 :31). Die beratende Person spricht die ratsuchende Person dabei stets direkt an und hält Augenkontakt, um eine positive Beratungsbeziehung aufrechtzuerhalten (vgl. Deutscher Caritasverband e.V. 2020: 8). Eine Sprachmittlung sollte dabei stets durch eine neutrale Person und nicht durch Freunde oder Familienangehörige der ratsuchenden Person erfolgen, da diese potenziell voreingenommen sein können und es so zu Hemmnissen der ratsuchenden Person erfolgt ihre Probleme offenzulegen (vgl. ebd.: 6). Dies wird auch durch die Studie des BAMF (2015) bestätigt, in dem die befragten Klient*innen, bei denen durch familiäre Angehörige übersetzt wurde, die sprachliche Verständigung unterdurchschnittlich gut bewerteten und überdurchschnittlich häufig einen neutralen Sprachmittler als wichtig erachtet (vgl. Brandt et al. 2015: 12).

6. Rolle von Berater*innen ohne Migrationshintergrund in der MBE

In diesem Kapitel wird die Rolle von Berater*innen ohne Migrationshintergrund für die Praxis der Migrationsberatung analysiert, wobei der Fokus auf den Aspekten der Mehrsprachigkeit und interkultureller Kompetenz sowie ungleiche Machtverhältnissen zwischen Berater*innen und Klient*innen liegt. Dabei werden die Themen der Mehrsprachigkeit und interkulturellen Kompetenzen weiter eingeordnet, um Handlungsoptionen für Berater*innen ohne Einwanderungsgeschichte auszuloten, die einen kultursensiblen und rassismuskritischen Umgang mit Klient*innen in der Migrationsberatung ermöglichen. Neben den Herausforderungen wird zuletzt die Perspektive des „Critical Whiteness“ als möglichen Lösungsansatz vorgestellt, bevor das Kapitel mit der Entwicklung einer professionellen Grundhaltung der Fachkräfte abschließt.

6.1. Herausforderungen für Berater*innen ohne Migrationshintergrund in der Migrationsberatung

In der Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen können sowohl Berater*innen mit und ohne eigener Migrationserfahrung tätig sein und diese bereichern. Insgesamt ist ein multikulturelles Team in der Migrationsberatung bestehend aus Berater*innen mit und ohne eigener Migrationserfahrung sinnvoll. Grund dafür ist beispielsweise die Möglichkeit verschiedene Klient*innen eine muttersprachliche

Beratung anzubieten, um eine vertrauensstiftende Gesprächsbasis aufzubauen (vgl. Lebenshilfe Bremen e.V. 2010: 12).

Jedoch stehen Berater*innen in der Beratung von Ratsuchenden mit Einwanderungshintergrund auch vor besonderen Herausforderungen. Die Ausgangslage hierfür stellen die vielfach von Berater*innen beschriebenen Erfahrungen, dass es innerhalb des Beratungsprozesses häufig zu Situationen kommt, bei denen Individuen unterschiedlichster kultureller Hintergründe in verschiedensten Formen ihre eigenen Gründe darstellen, weshalb sie eine Beratung aufsuchen (vgl. Nowak 2020 :27).

Rauch (2010: 261) teilt in ihren Erkenntnissen in der Beratungstätigkeit von geflüchteten Menschen, dass eine gemeinsam gesprochene Sprache eines der wichtigsten Instrumente für eine erfolgreiche Migrationsberatung darstellt. Für verschiedene Gesprächssituationen ist eine tragfähige Kommunikation unabdingbar, sei es um die reine Wissensvermittlung oder auch der Stabilisierung und Krisenintervention (vgl. ebd.: 262). Dies ist entweder zu erreichen, sollte die beratende Person die Mutter- oder Amtssprache der Klient*innen sprechen, oder die ratsuchende Person ist damit einverstanden das Beratungsgespräch durchgängig konzentriert in der deutschen Sprache zu halten (vgl. ebd.). Die Beratungssituation ist für Klient*innen eine Ausgangslage, in der sie versuchen existenzielle Herausforderungen zu bewältigen, wobei sie auf die Unterstützung der Fachkraft angewiesen sind (vgl. ebd.). Auch an dieser Stelle ist es für die beratende Person von Vorteil, eine qualifizierte, neutrale Sprachmittlung im Gespräch hinzuzuziehen, sollte keine gemeinsame Sprache gesprochen werden. Sollte dies beispielsweise aus Kostengründen nicht möglich sein empfiehlt die Lebenshilfe Bremen e.V. (2010 :11) neben der Anpassung des Kommunikationsstils (siehe Kapitel 5.3.) aktives Zuhören und den gehörten Sachverhalt zu wiederholen. Dabei geben Berater*innen das Gesagte der Klient*innen in eigenen Worten wieder („*Sie haben vorhin gesagt, dass...*“). Klient*innen werden dabei höflich aufgefordert wichtige Eckpunkte des Beratungsgesprächs wiederzugeben, um sicher zu gehen, dass alle nötigen Informationen aufgenommen wurden. Auch kann es hilfreich sein die Gefühle der Klient*innen wahrzunehmen und zu adressieren. Dabei kann die beratende Person versuchen die bei den Klient*innen wahrgenommenen Gefühle und Empfindungen wiederzugeben („*Ich habe das Gefühl, Sie sind enttäuscht von...?*“). Darüber hinaus kann es auch von Vorteil sein Meta – Kommunikation im Beratungsgespräch zu üben (vgl. ebd.). Dabei bezieht sich die Meta – Kommunikation auf die Kommunikation über die Art und Weise, wie miteinander kommuniziert wird. Indem man über Regeln und Muster der Kommunikation spricht ist es möglich, über die Bedeutung und Absicht hinter dem Gesagten zu erklären („*Wie drückt man dies in Ihrem*

Heimatland aus?“). Durch diese Methode wird es möglich, Missverständnisse zu vermeiden und ein tieferes Verständnis der interkulturellen Kommunikationspraktiken zu erlangen (vgl. ebd.).

Wie bereits in Kapitel 5.2. behandelt, ist die Beratungsbeziehung zwischen Klient*innen und ihren Berater*innen für den Beratungserfolg ausschlaggebend. Weiterhin unterstreichen Louw und Schwabe (2021: 60), dass die Wirkung einer Beratung nicht nur von den Methoden, sondern auch der „*Compliance*“ (Mitwirkung) der Klient*innen und der professionellen Beziehung abhängig ist. Für einheimisch deutsche Berater*innen kann die Beziehungsgestaltung zu rassismusbetroffenen Klient*innen häufig besonders herausfordernd sein, wenn diese den Eindruck bekommen sollten, dass ihr*e Berater*in Vorurteile haben, oder die jeweilige von Diskriminierung und Ausgrenzung geprägte Lebensrealität nicht versteht (vgl. ebd.). Dabei läuft beispielsweise die Gefahr, dass Klient*innen der Migrationsberatung subtil stereotypisiert werden, sobald Berater*innen auf kulturelle Unterschiede aufmerksam machen, seien diese real oder imaginiert (vgl. ebd.). Aversiver Rassismus oder Mikroaggressionen führt innerhalb des Beratungsgesprächs dazu, dass Klient*innen zu „*anderen*“ gemacht werden und somit eine künstlich geschaffene Distanz zur Ratsucher*in hergestellt wird (vgl. ebd.). Dies benötigt eine tiefe Reflexion der eigenen Vorannahmen und Stereotype gegenüber unterschiedlichen kulturellen Einflüssen der Lebensführungen (siehe Kapitel 4.2.).

Gleichzeitig ist besonders für einheimische Berater*innen die Reflexion der eigenen Machtposition und Privilegien von Bedeutung, um eine Beratung auf Augenhöhe und frei von Diskriminierung zu halten. Dabei sind nicht nur die politische oder ökonomische Entscheidungsgewalt, sondern auch die situative Macht innerhalb der Beratungssituation sowie die eigene gesellschaftliche Positionierung von Bedeutung (vgl. Gold et al. 2021: 28). Als einheimische, weiße* Berater*in ergibt sich ein Teil der gesellschaftlichen Positionierung, da diese zumeist von Diskriminierung marginalisierter und diskriminierter Gruppen profitieren und Privilegien erfahren, da sie in verschiedenen Bereichen der Mehrheitsgesellschaft bevorzugt werden (siehe Kapitel 2.4.), unabhängig davon, ob diese aktiv selbst diskriminieren oder sich dessen bewusst sind (vgl. ebd.).

Louw und Schwabe (2020: 62) bestätigen, dass für eine reflexive Beratungspraxis in der Zusammenarbeit mit von Rassismus betroffenen Klient*innen die Auseinandersetzung der Auswirkungen der eigenen Machtverhältnisse, Privilegien und Unterschiede seitens der Berater*innen besonders bedeutend ist. Diese Machtverhältnisse beziehen sich besonders auf vorliegende gesellschaftliche Machtverhältnisse und weiße Privilegien. Gleichzeitig sind derzeit ein Großteil der Berater*innen weiß (vgl. ebd.: 63), sowohl als

auch die Entscheidungsträger*innen, die Rassismus betroffenen begegnen und Förderrichtlinien aufstellen. Eine Ausdifferenzierung des Konzepts des Weiß - seins und die Perspektive der Critical Whiteness Forschung folgt innerhalb des nächsten Kapitels.

6.2. Potenziale für Berater*innen ohne Migrationshintergrund in der Migrationsberatung

Nachdem im vorherigen Kapitel die verschiedenen spezifischen Herausforderungen der interkulturellen Beratung in der Perspektive einer beratenden Person ohne eigener Migrationsbiografie zusammengetragen wurden, stellt sich die Frage, wie diese Herausforderungen nun in Potenziale gewandelt werden können. Dabei wird zunächst den Ansatz der interkulturellen Kompetenzen erweitert, sowie das Konzept von Schutzräumen vorgestellt. Zum Abschluss des Kapitels werden die „Critical Whiteness Studies“ definiert und als Handlungsoption vorgeschlagen sowie die Entwicklung einer professionellen Haltung analysiert.

Chancen für die Migrationsberatung für einheimisch deutsche Berater*innen ohne Migrationshintergrund können die Aneignung kultureller Sensibilität und interkulturelle Kompetenzen darstellen. Wie bereits in Kapitel 4.1. beschrieben, gelten interkulturelle Kompetenzen für Berater*innen als sogenannte „Schlüsselkompetenz“, um unterschiedliche sprachliche, fachliche und zwischenmenschliche Fähigkeiten zu üben, welche kulturelle Unterschiede erkennen und diese dazu befähigen kulturell vielfältig auf Augenhöhe zu beraten. Um dieses Kapitel zu ergänzen, wird als weitere Möglichkeit die „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ von Paul Mecheril angeführt. Innerhalb der Sozialen Arbeit wurde das Konzept diskutiert und verfeinert, wobei Forscher*innen die Notwendigkeit interkultureller Professionalität anerkennen, um Wahrnehmungsverzerrungen, Fehlzuschreibungen und unangemessene Interventionen in interkulturellen Interaktionen zu vermeiden (vgl. Leener et al. 2008: 109ff). Paul Mecheril (2008: 15 ff) befasst sich beispielsweise mit einer kritischen Perspektive der interkulturellen Kompetenzen. Die sogenannte „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ stellt dahingehend eine Chance für einheimisch deutsche Berater*innen dar, da dieser ein Bewusstsein für die Grenzen der eigenen Kompetenzen schafft. Es stellt die Vorstellung in Frage, dass spezifische Kompetenzen Fachkräfte vollständig auf kulturell diverse Begegnungen vorbereiten können (vgl. Mecheril 2013). Gleichzeitig empfiehlt Mecheril (2008) Berater*innen die Anerkennung, dass keine einfachen Lösungen für die komplexen und vorhersehbaren interkulturellen Interaktionen existieren. Zum anderen sollten Fachkräfte auch dazu in der Lage sein, ihre eigenen Vorannahmen (siehe Kapitel

4.2.), die kulturellen Unterschiede und Kontextbedingungen kritisch zu hinterfragen, wenn es beispielsweise vom Integrationsbegriff handelt. Die „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ schließt demnach auch die Reflexion darüber ein, wie die Praxis der Migrationsberatung aus der Perspektive einer weißen* einheimisch deutschen Berater*in zur Reproduktion von Stereotypen oder Machtverhältnissen beitragen könnte (vgl. ebd.).

Eine weitere Möglichkeit, wirksame Schutzmaßnahmen für Klient*innen der Migrationsberatung zu bieten wäre es ihnen den Zugang zu geschützten Räumen zu ermöglichen (vgl. Louw/Schwabe 2020: 70). Wie bereits im ersten Kapitel beschrieben, stoßen Rassismus Betroffene innerhalb der Gesellschaft auf verschiedene Herausforderungen, welche einander bedingen und beeinflussen können. Häufig entstehen Gefühle wie zum Beispiel dem Wunsch nach Akzeptanz, Anerkennung und Bestätigung durch unbewusst internalisierten Rassismus (vgl. ebd.). Das Weißsein* kann durch internalisierten Rassismus auf der anderen Seite mit erwünschten, beneidenswerten oder positiven Effekten verknüpft werden, wobei ein Gefühl einhergehen kann, dass die Selbstautonomie ohne die Bestätigung von weißen* Personen nicht oder nur bedingt möglich ist („*white endorsement*“) (vgl. ebd.). Geschützte Räume ermöglichen es Klient*innen der Migrationsberatung anderen Menschen zu begegnen, die vergleichbare Benachteiligungen erlebten und untereinander Solidarität, Anerkennung und die Identitätsfindung der Klient*innen unterstützen (vgl. ebd.). Solche geschützten Räume können beispielsweise in psychosozialen Zentren oder Betreuungseinrichtungen eingerichtet werden und durch Gruppenangebote die gezielte Trennung und Wiedereingliederung von Gruppenmitgliedern, abhängig durch ihre gesellschaftliche Machtposition, um zu verhindern, dass Weißsein* als Norm betrachtet wird oder dass Unterschiede zwischen den Teilnehmer*innen übersehen werden (vgl. ebd.). Dies kann dazu beitragen, ein tieferes Verständnis für die Machtverhältnisse und die damit verbundenen Ungleichheiten der Klient*innen innerhalb der Gruppe, der Beratungsbeziehung zur beratenden Person und der Gesellschaft zu fördern (vgl. ebd.). Wie die Perspektive der Critical Whiteness Studies einheimisch deutsche Berater*innen eine Möglichkeit der Reflexion der eigenen Machtposition bieten kann, und was Weißsein* in diesem Kontext bedeutet, folgt im nächsten Unterkapitel.

6.2.1. Critical Whiteness als Perspektive für einheimische Berater*innen

Nachdem in den vorherigen Kapiteln die Herausforderungen und Potenziale für einheimisch deutsche Berater*innen innerhalb der Migrationsberatung ausgelotet wurden, werden in diesem Unterkapitel die Perspektive der Critical Whiteness Studies als Handlungsoption vorgeschlagen. Dies dient dazu die Berater*innen weiter zu befähigen Herausforderungen der interkulturellen Beratung entgegenzuwirken, besonders im Anbetracht der vorherrschenden Machtverhältnisse zwischen Berater*in und Klient*in in Bezug der strukturellen Privilegien der Beratenden Person als Angehörige*r der Aufnahmegesellschaft und des Integrationsauftrags.

Obwohl die Migrationsberatung darauf abzielt, ihre Klient*innen zu „*integrieren*“ und sie dabei zu unterstützen, ihre alltäglichen migrationsspezifischen Herausforderungen zu bewältigen, ist auffällig, dass in der vorhandenen Literatur zur Migrationsberatung wenig Augenmerk auf einheimische Berater*innen gelegt wird. Konkrete Handlungsoptionen zur kulturell sensiblen Beratung sowie zur Bekämpfung von Stereotypen und Vorurteilen werden neben allgemeinen Empfehlungen kaum thematisiert. Dabei erfordern solche Handlungen eine kritische Reflexion der eigenen Privilegien, was eine Besonderheit der interkulturellen Beratung darstellt. In diesem Unterkapitel wird die Perspektive der „*Critical Whiteness*“ als Unterstützungsmöglichkeit für einheimische Berater*innen vorgestellt, um kulturell sensibel beraten zu können und ungleichen Machtverhältnissen entgegenzuwirken.

Critical Whiteness Forschung ist eine Analyseperspektive im Zusammenhang zwischen Rassismus und Intersektionalität als konstitutive Funktion westlicher Demokratien, welche seit den 1990er – Jahren Verwendung erfährt (vgl. Tißberger 2024). Dabei beschreibt Intersektionalität die „Mehrdimensionalität oder Verschränktheit von Diskriminierungen oder Identitäten“ (Markard 2009: 353). Critical Whiteness fokussiert im Gegensatz zu antirassistischen Ansätzen nicht rassistische institutionelle oder soziale Strukturen, sondern die eigenen Privilegien als weiße* Person auf Grund der vorherrschenden Hautfarbe und Ethnie der Aufnahmegesellschaft bewusst zu werden und die Folgen ihrer eigenen Privilegien zu verstehen (vgl. Tißberger 2020 :99). Demnach beschreibt die kritische Weißseinsforschung einen Perspektivenwechsel in der Analyse gesellschaftlicher Ungerechtigkeit (vgl. Walgenbach 2008: 45). Dabei gehen die Ansätze des kritischen Weißseins davon aus, dass Weißsein* eine Perspektive auf die Welt mit sich bringt, welche strukturelle Vorteile in Bezug auf soziale, kulturelle und politische Bereiche mit sich bringt (vgl. ebd.). Weißsein* bedeutet, einem Ermächtigungssystem zugehörig zu sein, wobei weiße* Personen von Rassismus profitieren und verdeckt gleichzeitig diese Tatsache, denn einheimisch deutsche

Berater*innen stehen für Aufklärung und Unterstützung für jene, dessen Aufgabe es ist sich zu „*integrieren*“ (vgl. Tißberger 2024: 164). Dabei ist es die Aufgabe der weißen* Bevölkerung Rassismus als Profiteur*innen zu überwinden (vgl. Tißberger 2020: 99). Demnach bedeutet „*Weißsein*“ in diesem Kontext nicht die Pigmentierung der Haut, sondern vielmehr das soziale und politische Konstrukt, die als Angehörige der Aufnahmegesellschaft eine privilegierte Position mit sich führt, welche mit einer Machtpositionierung einhergeht (vgl. Walgenbach 2008: 52). Dieser rassismuskritische Ansatz findet in verschiedenen Bereichen ihre Anwendung, wie beispielsweise durch Wille (2020) im Freiwilligendienst als Handlungsstrategie für Privilegienreflexion. Inwiefern kann diese Perspektive auch einheimische Berater*innen unterstützen, um professionell zu handeln und Rassismen zu vermeiden?

Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Weißsein* als Machtgefüge zwischen Berater*in, welche der Aufnahmegesellschaft bereits zugehörig ist und Klient*in, welche*r rassistischen Dominanzkulturen unterliegt kann für einheimische Berater*innen eine hilfreiche Perspektive darstellen, wenn es sich beispielsweise um die Integrationsfrage handelt. Wie bereits beschrieben stellt die Integration ein Kernziel der Migrationsberatung dar, jedoch ist häufig der Integrationsprozess paradoxerweise die Ursache für Herausforderungen von Klient*innen der Migrationsberatung (siehe Kapitel 3.3.2.). Dabei kann die Perspektive des kritischen Weißseins* einheimische Berater*innen dabei unterstützen strukturelle Ungleichheiten und Machtdynamiken innerhalb der Beratungssituation zu erkennen. Berater*innen können sensibler für die Auswirkungen gesellschaftlicher rassistischer Strukturen auf ihre Klient*innen werden (vgl. Goel 2011: 26f). Durch die Perspektive des Weißseins* als soziale und politische Konstrukt, welches von Privilegien gekennzeichnet ist, können einheimisch deutsche Berater*innen die institutionellen Rahmenbedingungen und den Integrationsauftrag hinterfragen. Dies umfasst die Analyse von Policies und Praktiken, die möglicherweise unbewusst diskriminierend wirken, und die Förderung einer inklusiven und diversitätssensiblen Organisationkultur.

Das Selbstverständnis einer beratenden Person, in einer sozialen oder auch menschenrechtsorientierten Profession wie der Sozialen Arbeit tätig zu sein verdeckt häufig die strukturellen Dimensionen des Rassismus, da es die Illusion erschafft, dass die Ablehnung von Rassismus durch Einzelpersonen bedeutet, dass sie ihn nicht weitertragen (vgl. Tißberger 2024: 172). Die Analyseperspektive der Critical Whiteness Studies kann dabei unterstützen, die intersektionalen und strukturellen Formen von Rassismus innerhalb der eigenen Organisationen und beruflichen Praxis zu erkennen und zu überwinden (vgl. ebd.). Bei diesem Ansatz zur Auseinandersetzung und zum

Abbau von Rassismus ist es wichtig, alle Ebenen zu berücksichtigen: die symbolisch – repräsentative, die sozial – strukturelle und die institutionelle sowie die individuelle (vgl. ebd.). Somit kann der Ansatz weiße* Berater*innen dazu ermutigen, ihre eigene Position als weiße Deutsche kritisch zu hinterfragen und sich ihrer Privilegien und Machtposition im Beratungsgespräch, sowohl als auch gesamtgesellschaftlich bewusst zu werden. Dies kann mitunter zu einem tieferen Verständnis der eigenen Rolle und Perspektive verhelfen und somit zu einem Beratungsgespräch auf Augenhöhe und dem Abbau rassistischer Strukturen verhelfen.

6.2.2. Entwicklung einer professionellen Haltung

Schlussendlich ist eine weitere relevante Potenziale für Berater*innen der Migrationsberatung die Entwicklung einer professionellen Beratungshaltung. Laut Albrecht (2017: 50) beruht die professionelle Haltung von Sozialarbeiter*innen auf den individuellen Einstellungen, Normen und Werten sowie einer daraus resultierenden Handlungsorientierung, die natürlicherweise einem immer fortlaufenden Lernprozess und der Persönlichkeitsbildung der Fachkraft unterliegt. Welche Haltungen können dabei aus der Perspektive einer Fachkraft ohne Migrationsbiografie innerhalb der Migrationsberatung besonders von Bedeutung sein?

Jene Fachkräfte sollten ihren Klient*innen bedingungslose Akzeptanz und Wertschätzung im Gespräch entgegenbringen, indem sie diese so akzeptieren, ohne dabei eigene Vorurteile oder Stereotypisierungen vorzunehmen (vgl. ebd.). Dabei kann der personenzentrierte Ansatz nach Carl Rogers (siehe Kapitel 3.3.1.) eine Unterstützung bieten. Diese Akzeptanz erfordert, dass einheimische Berater*innen ihre Klient*innen und deren kulturellen Hintergründe, Werte- und Normenverständnisse ohne Vorurteile oder moralische Bewertung respektieren. Dies kann dabei unterstützen eine vertrauensvolle Beratungsbeziehung aufzubauen, in welcher die jeweiligen kulturellen Identitäten wertgeschätzt werden. Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass die Beratende Person unter allen Umständen jeder Haltung oder Meinung ihrer Klient*innen zustimmen müssen. Beispielsweise zeigt diese professionelle Haltung Grenzen bei selbst- oder fremdgefährdetem Verhalten, wie Missbrauch oder Gewalt seitens der Klient*innen gegenüber anderen (vgl. ebd.). In solchen Fällen ist es für die Fachkraft bedeutend zu kommunizieren, dass die Inhalte den thematischen Bereich der Beratung verlassen und unter Umständen rechtliche Maßnahmen ergriffen werden, welches für die beratenden Person eine Verschiebung der beratenden Rolle zu einer intervenierenden Rolle bedeutet (vgl. ebd.).

Des Weiteren spielt innerhalb der interkulturellen Beratung eine Kultursensibilität eine relevante Rolle. Dabei haben Fachkräfte die grundlegende Einstellung, dass ihre Klient*innen in der Lebensgestaltung und Problemlösungsverhalten einzigartig sind und sind sich darüber bewusst, dass dies vor dem Hintergrund des sozialen Status, Kultur, Nationalität, Religion, Geschlecht und vieler weiterer intersektionaler Faktoren entfaltet (vgl. ebd.: 51). Fachkräfte haben die Aufgabe sich mit verschiedenen kulturellen Ausprägungen hinsichtlich Verhalten, Normen- und Wertevorstellungen ihrer Klient*innen auseinanderzusetzen und zeigen sich offen, respektvoll und neugierig gegenüber Klient*innen unterschiedlicher kultureller Prägungen und Erfahrungen (vgl. Oesterreich/Hegemann 2010).

Auch die Haltung der kritischen Reflexivität unterstützt Fachkräfte dabei, nicht allein auf die individuellen Herausforderungen ihrer Klient*innen zu fokussieren, sondern auch die größeren gesellschaftlichen und politischen Zusammenhänge zu berücksichtigen. Diese Haltung umfasst, Klient*innen zu ermutigen, die bestehenden ungleichen Machtverhältnisse und sozialen Ungerechtigkeiten, kritisch zu hinterfragen – insbesondere wenn es beispielsweise um die Frage der „erfolgreichen“ Integration geht (vgl. Seel 2013: 5f). Um kritisches Hinterfragen zu fördern, ermutigt die Fachkraft die Klient*innen dazu sich mit diesen Herausforderungen auseinanderzusetzen und über Möglichkeiten der Selbstorganisation oder weiteren Unterstützungsangeboten zu erkundigen. Dabei liegt der Fokus nicht nur auf dem individuellen Einfluss innerhalb des Integrationsprozesses, sondern auch die Notwendigkeit gesellschaftlicher Veränderung, um faire Bedingungen zu schaffen (vgl. ebd.). Auch sollten deutschstämmige Berater*innen nicht nur darauf abzielen ihre Klient*innen zur Integration an gesellschaftlichen Erwartungen zu bewegen, die möglicherweise fragwürdig oder ungerecht sind und stattdessen selbst einen kritischen Blick auf Strukturen und Förderrichtlinien werfen und ihre Klient*innen dazu ermutigen, das Gleiche zu tun (vgl. Seithe 2010).

Die Entwicklung eines professionellen Ethos im Zusammenhang mit der interkulturellen Beratung zeichnet sich vor allem durch die Bereitschaft und Fähigkeit zur biographischen Selbstreflexion im Rahmen der eigenen Berufsmotivation, individuellen Wertestandards, Emotionen und der eigenen moralischen Kompetenz aus (vgl. Spiegel 2018: 89f). Dieses Hinterfragen und die Orientierung an den beruflichen Wertestandards der Sozialen Arbeit erfordert es die eigenen Standards und Einstellungen denen des beruflichen Wertewissens gegenüberzustellen (vgl. ebd.: 90). Somit kann ein Prozess eingeleitet werden, um sich von der eigenen moralischen Orientierung loszulösen und anhand der entsprechenden Kriterien und Kategorien kritisch zu hinterfragen (vgl. Großmann/Perko

2011). Somit sollte die Ethik in der Sozialen Arbeit nicht nur eine Anleitung zur Anwendung von Werten und Normen sein, sondern als ein Werkzeug zur kritischen Reflexion gewertet werden. Sie sollte darauf abzielen, die Soziale Arbeit im Hinblick auf die Förderung des Individuums und die Verträglichkeit mit der Gesellschaft zu bewerten (vgl. Schmid Noerr 2018: 33).

7. Fazit und Ausblick

Innerhalb dieser vorliegenden Arbeit wurde anhand der Literaturanalysen die verschiedenen Herausforderungen und Potenziale innerhalb der professionellen Praxis der Migrationsberatung, mit einem besonderen Fokus auf einheimisch deutsche Fachkräfte ohne Einwanderungsgeschichte ausgelotet. An dieser Stelle ist es wichtig zu betonen, dass die abgebildeten Herausforderungen keinesfalls vollständig sind. Dies liegt zum einen daran, dass die Komplexität des Migrationskontextes ständige Anpassungen und neue Herangehensweisen erfordert. Gleichzeitig sind die Erfahrungen und Bedürfnisse der Klient*innen vielfältig und unvorhersehbar, was eine kontinuierliche Anpassung der Beratungsmethoden erfordert. Daher ist es für die Fachkraft essenziell, flexibel zu bleiben und kontinuierlich neue Herausforderungen zu identifizieren und zu behandeln, um eine effektive und einfühlsame Beratung zu gewährleisten.

Obwohl rund 20,2% der deutschen Bevölkerung Migrationserfahrungen besitzen und einen beträchtlichen Anteil der Gesellschaft ausmacht sind sie in vielen Lebensbereichen von alltäglichen Herausforderungen betroffen und mit Barrieren konfrontiert, welche einander bedingen und in rassistischen und diskriminierenden gesellschaftlichen Strukturen verwurzelt sind. Dies belegt die Notwendigkeit für den Ausbau an migrationsspezifischen Angeboten sozialer Dienstleistungen. Die Migrationsberatung spielt eine entscheidende Rolle, indem sie Migrant*innen nicht nur bei der Bewältigung akuter Probleme unterstützt, sondern auch zur Selbsthilfe befähigt. Diese Beratung kann sie dabei unterstützen, ihre eigenen Ressourcen und Fähigkeiten zu erkennen und zu nutzen, um sich in der neuen Gesellschaft zu integrieren. Wichtig ist dabei zu betonen, dass die Tatsache der Migration allein nicht ausreicht, um sie zu Klient*innen der Sozialen Arbeit zu machen. Vielmehr sind es die spezifischen Herausforderungen und Barrieren, denen sie aufgrund ihrer Migrationsbiografie begegnen (zum Beispiel sprachliche Hürden, kulturelle Unterschiede und strukturelle Diskriminierungen), die den Bedarf an gezielter Unterstützung begründen. Die Migrationsberatung wirkt somit präventiv, indem sie den Zugang zu Informationen und

Netzwerken erleichtert und Migrant*innen ermutigt, aktiv an ihrem Integrationsprozess teilzunehmen.

Trotzdem birgt die Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen ausgehend von Berater*innen ohne Migrationshintergrund verschiedene Herausforderungen. Derzeitig ist ein Großteil der Berater*innen weiß*, was in Verbindung mit den Kernzielen der Integration eine tiefe Reflexion erfordert. Dieser demografische Aspekt in der Beratungspraxis kann Auswirkungen auf die Wahrnehmung und die Effektivität in der Integrationsarbeit haben und eine Herausforderung für deutschstämmige Berater*innen der Migrationsberatung darstellen. Zum einen kann es zu einem unbewussten Übersehen oder Missverstehen spezifischer kultureller und sozialer Bedürfnisse der Klient*innen führen. Zum anderen sind weiße Berater*innen oft in einer Position, die durch gesellschaftliche Privilegien und Machtstrukturen beeinflusst ist. Eine Potenziale, um diese Herausforderung zu überwinden kann beispielsweise die Perspektive der kritischen Weißseins Forschung ergeben. Berater*innen können Anhand der Schwerpunkte der Critical Whiteness Studies ihre eigenen Privilegien als anerkannter Teil der Aufnahmegesellschaft erkennen und reflektieren, um unbewusste Vorurteile und Diskriminierungen ihrer Klient*innen zu vermeiden. Die kritische Weißseinsforschung kann unterstützen strukturelle Ungleichheiten und Machtverhältnisse im interkulturellen Beratungskontext zu identifizieren und hinterfragen, was zu einer inklusiveren und diversitätssensiblen Beratungspraxis führen kann. Dieser Ansatz fordert eine tiefgehende Auseinandersetzung mit Rassismus auf symbolischer, sozial – struktureller, institutioneller und individueller Ebene und kann dazu beitragen, ein Beratungsgespräch auf Augenhöhe zu fördern und rassistische Strukturen abzubauen.

Neben der kritischen Reflexion des Integrationsauftrags und der eigenen Privilegien und dem damit verbundenen Machtverhältnis zwischen Berater*in und Klient*in ist für Berater*innen ohne Migrationshintergrund die Festigung einer professionellen Haltung auf Basis ethischer Grundsätze der Sozialen Arbeit sowie der Menschenrechte essenziell, um eine barrierefreie professionelle Beratungsbeziehung aufzubauen. Dabei ist der Aspekt bedingungsloser Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber Klient*innen, unabhängig der vorherrschenden kulturell unterschiedlichen Orientierungen eine notwendige Grundhaltung innerhalb der interkulturellen Beratung. Auch die Übung kultureller Sensibilität stellt eine bedeutende Grundhaltung der Migrationsberatung dar, welche Berater*innen empfiehlt, sich aktiv mit den kulturellen Hintergründen ihrer Klient*innen auseinanderzusetzen und eine respektvolle und neugierige Haltung einzunehmen. Darüber hinaus spielt beispielsweise auch die Haltung einer kritischen Reflexivität eine entscheidende Rolle, wobei Fachkräfte ohne Migrationshintergrund

nicht nur die individuellen Herausforderungen, sondern auch größere gesellschaftliche und politische Zusammenhänge hinterfragen sollen. Die kann dazu beitragen Klient*innen der Migrationsberatung zu ermutigen, herrschende Machtverhältnisse und soziale Ungerechtigkeit zu hinterfragen, insbesondere im Kontext der Integration als Kernziel der Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen.

Um eine professionelle Vertrauensbasis zu Klient*innen aufzubauen, die alltäglich rassistischen und ausgrenzenden Herausforderungen begegnen, sowie sprachliche und kulturelle Unterschiede zu einheimisch deutschen Berater*innen aufweisen kann zunächst die Aneignung interkultureller Kompetenzen von Vorteil sein.

Um ein tiefes Verständnis und eine professionelle Vertrauensbasis zu Klient*innen aufzubauen, welche durch unterschiedliche Lebensrealitäten in den Bereichen Sprache, Kultur und Religion beeinflusst werden, kann zum einen die Reflexion von Vorurteilen und Stereotypen seitens Berater*innen essenziell sein. Vorurteile und Stereotypen können, bewusst oder unbewusst, die Beratungsbeziehung negativ beeinflussen und Distanz schaffen sowie zu Missverständnissen führen. Um sich den eigenen Vorurteilen bewusst zu werden und aktiv abzubauen, fordert dies ein offenes und respektvolles Umfeld, in dem sich Klient*innen verstanden und akzeptiert fühlen. Auch ist die interkulturelle Sensibilität entscheidend für den Aufbau einer Beratungsbeziehung. Diese Kompetenzen umfassen nicht nur Wissen über kulturelle Einflüsse, sondern auch die Fähigkeit, die eigene Kultur und ihre Normen zu reflektieren. Der Ansatz der „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ von Mecheril erweitert diese Perspektive durch die Empfehlung eines gegenseitigen Lernens, was zu einem wechselseitigen Verständnis beiträgt.

Hinsichtlich der Kommunikation ist die Mehrsprachigkeit in der Migrationsberatung ein zentraler Aspekt. Als Grundbaustein der Beratung ist das Sprechen in der Muttersprache der Klient*innen oder zumindest ein grundlegendes der Sprache entscheidend, um Vertrauen zur ratsuchenden Person aufzubauen und Missverständnisse zu vermeiden. Gleichzeitig kann der Einsatz von Sprachmittler*innen und Dolmetscher*innen hilfreich sein, solange diese neutral sind und nicht aus dem Umfeld der Klient*innen stammen, um die Unabhängigkeit und Objektivität zu gewährleisten. Auch eine einfache und klare Sprache sowie die Vermeidung von Fachausdrücken sind essenziell, um sicherzustellen, dass Klient*innen die Beratung nachvollziehen und sich sicher fühlen. Dies kann dabei unterstützen, Kommunikationshindernisse zu überwinden und ein gegenseitiges Verständnis zu fördern.

Die bestehende Literatur und Forschung, welche sich explizit mit der Rolle deutscher Berater*innen ohne Migrationshintergrund auseinandersetzt ist bisher begrenzt. Dieses

Defizit birgt das Risiko, dass bedeutende Aspekte wie ungleiche Machtverhältnisse und Abhängigkeitsbeziehungen sowie eigene Vorurteile nicht ausreichend reflektiert werden können. Eine unzureichende Reflexion kann die Beratungsbeziehung zu rassistisch marginalisierten Klient*innen negativ beeinflussen, was der Zielsetzung einer diskriminierungsfreien Beratung entgegensteht. Darüber hinaus kann auch ein Mangel an Ressourcen zur mehrsprachigen Kommunikation die Gesprächsführung behindern und zu Hemmnissen seitens der Klient*innen in der Problemdarstellung führen und den Beratungserfolg negativ beeinflussen.

Darüber hinaus sind die Kernziele und Leitsätze der Migrationsberatung häufig verallgemeinert und bieten wenige konkrete Handlungsoptionen, um eine selbst- und organisationskritische und reflektierte interkulturelle Beratungspraxis zu fördern. Dies ist problematisch, da Berater*innen ohne Migrationsbiografien in besonderem Maße gefordert sind, ihre eigene Position innerhalb der Aufnahmegesellschaft, welche mit verschiedenen Privilegien verbunden sind, kritisch zu hinterfragen, um eine Beratung auf Augenhöhe zu gewährleisten. Auch die Annahme, Mitarbeiter*innen mit Migrationsbiografien seien aufgrund ihrer Erfahrungen dazu befähigt interkulturell beraten zu können ist problematisch. Dies verdeckt die Vielfalt innerhalb kultureller Orientierungen und die Notwendigkeit spezifischer professioneller und fachlicher Beratungskompetenzen, die über Sprachkenntnisse hinausgehen.

Um die Migrationsberatung für erwachsene Zuwander*innen in Zukunft besser auf die heterogenen Bedürfnisse der Klient*innen auszurichten, sind weitere Forschungen essenziell. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund steigender Einwanderungszahlen, wie das statistische Bundesamt (2023) beweist, was gleichzeitig eine zunehmende Diversität der Zielgruppe zur Folge hat. Ein tiefes Verständnis der spezifischen Herausforderungen sowie geeignete, differenzierte und wissenschaftlich fundierte Handlungsoptionen für Berater*innen der Migrationsberatung könnten dazu beitragen, die Beratungsqualität zu verbessern und Diskriminierungen vorzubeugen. Solche Maßnahmen sind notwendig, um die Migrationsberatung nicht nur als soziale Dienstleistung zur Integration, sondern auch als Raum für gegenseitiges Lernen und Verständnis zu etablieren. Dies fordert ein Paradigmenwechseln zu einer reflexiven Praxis, die kulturelle und strukturelle Machtverhältnisse bewusst macht, sowie auf den Menschenrechten basiert und bedingungslose soziale Gerechtigkeit als Ziel setzt.

Literaturverzeichnis

Abplanalp, E./Cruceli, S./Disler, S./Pulver, C./Zwilling, M. (2020): Charakteristika von Beratung in der Sozialen Arbeit, in: Beraten in der Sozialen Arbeit, 1. Aufl., Bern: Haupt Verlag, S. 17 – 35.

Albrecht, R. (2017): Beratungskompetenz in der Sozialen Arbeit: Auf die Haltung kommt es an!, in: KONTEXT: Zeitschrift für Systemische Therapie und Familientherapie, Bd. 48, Nr. 1, S. 45 – 65, [online] doi:10.13109/kont.2017.48.1.45.

Alich, K. (2011): Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) im ländlichen Raum, in: Migration und Soziale Arbeit, Ausgabe 4, Weinheim: Beltz Juventa, S. 311 - 317.

Bartel, D./Fischer – Bach, I. (2014): Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen, Leipzig: Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V., [online] <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-867306> [abgerufen am 12.07.2024].

Baumer, A. (2017): Irreguläre Migration und staatliche Politik in Spanien und Europa, Wiesbaden: Springer VS, S. 31 – 93.

Böddeker, J./Feldmeier Garcia, A./Krömer, L. (2021): Das Projekt Alphalernberatung – Gering literalisierte Menschen im Beratungsprozess unterstützen, in: Natarajan, R. (Hrsg.): Sprache – Bildung – Geschlecht, Wiesbaden: Springer VS, S. 173 – 189.

Boeckh, J. (2024): Migration und soziale Ausgrenzung, in: Huster, E.-U./Boeckh, J. (Hrsg.): *Handbuch Armut und soziale Ausgrenzung*, Wiesbaden: Springer VS, S. 362 – 380.

Boos - Nünning, U. (2020): Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund, in: Genkova, P./Riecken, A. (Hrsg.): *Handbuch Migration und Erfolg*, Wiesbaden: Springer VS, S. 221 – 234.

Brandt, L./Risch, R./Lochner, S. (2015): Zehn Jahre Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE): Erfolge, Wirkungen und Potentiale aus Sicht der Klienten, Forschungsbericht 25, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, [abrufbar unter] <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-67881-0> [abgerufen am 10.05.24].

Brill, H./Manz, M. (2022): Chancengerechtigkeit auf dem Wohnungsmarkt: Bestandsaufnahme zur Vermeidung rassistischer Diskriminierung bei der Wohnungsvergabe in Köln, Runder Tisch Koeln [online] <https://www.rundertischkoeln.de/wp-content/uploads/2022/03/Chancengerechtigkeit-auf-dem-Wohnungsmarkt.pdf> [abgerufen am 06.06.24].

Brinkmann, H. (2016): Soziodemografische Zusammensetzung der Migrationsbevölkerung, in: Brinkmann, H./Sauer, M. (Hrsg.): Einwanderungsgesellschaft Deutschland, Wiesbaden: Springer VS, S. 145 – 175.

Brüning, E. M./Türkan A. (2014): Beratung von Migrantinnen und Migranten: Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe, kulturelle Begegnungen, Wiesbaden: Springer VS.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2024a): Förderung der Integration, BAMF, [online] <https://www.bamf.de/DE/Behoerde/Aufgaben/FoerderungIntegration/foerderungintegration-node.html#:~:text=Migrationsberatung%20f%C3%BCr%20Erwachsene%20Zuwandere&text=Die%20MBE%20erg%C3%A4nzt%20den%20Integrationskurs,steuern%20und%20begleiten%20den%20Integrationsprozess.> [abgerufen am 13.06.24].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2024b): Freiberufliche Sprachmittlerinnen und Sprachmittler, BAMF, [online] <https://www.bamf.de/DE/Karriere/Taetigkeiten/Sprachmittlung/sprachmittlung-node.html> [abgerufen am 06.06.24].

Bundesministerium für Inneres und Heimat (2024a): Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte, BMI-Bund, [online] <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/integration/migrationsberatung/migrationsberatung-node.html> [abgerufen am 08.06.24].

Bundesministerium für Inneres und für Heimat (2024b): Lexikon, BMI-Bund, [online] https://www.bmi.bund.de/DE/service/lexikon/functions/bmi-lexikon.html?cms_lv2=9391108 [abgerufen am 09.06.24].

Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge (2018): Beratung für Erwachsene, BAMF, [online] <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/BeratungErwachsene/beratung-erwachsene-node.html> [abgerufen am 14.06.24].

Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (2021): Beratung und Therapie mit Geflüchteten: Arbeit mit Sprachmittlung, Baff Zentren [online] <https://www.baff-zentren.org/themen/versorgung-bedarf/hintergrund-versorgung-bedarf/sprachmittlung-und-mehrsprachige-arbeit-in-den-psz/> [abgerufen am 14.06.2024].

Canan, C. (2015): Identitätsstatus von Einheimischen mit Migrationshintergrund, Wiesbaden: Springer VS.

Chilla, S. (2020): Mehrsprachigkeit, Social, [online] <https://www.socialnet.de/lexikon/Mehrsprachigkeit> [abgerufen am 03.06.24].

Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management e.V. (2020): Was ist Case Management (CM)?, DGCC, [online] <https://www.dgcc.de/case-management/> [abgerufen am 21.06.24].

Deutscher Caritasverband e.V. (2020): Arbeitshilfe Sprachmittlung in der Beratung, [online] https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/fachthemen/migration/arbeitshilfe-sprachm/arbeitshilfe_sprachmittlung_in_der_beratung.pdf?d=a&f=pdf

Dingoyan, D./Metzner, F./Usko, N. et al. (2021): Inanspruchnahme von gesundheitsfördernden und präventiven Angeboten für Menschen mit Migrationshintergrund, in: Kugler, J. (Hrsg.): Prävention und Gesundheit, Bd. 4, Heidelberg: Springer Verlag GmbH, S. 409 – 415.

Enoch, C. (2011): Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen, Wiesbaden: Springer VS.

Georgi, V. (2015): Integration, Diversity, Inklusion: Anmerkungen zu aktuellen Debatten mit der deutschen Migrationsgesellschaft, in: *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2015 (2): Migration*, Bd. 2, S. 25 – 27, [online] <https://www.die-bonn.de/zeitschrift/22015/einwanderung-01.pdf> [abgerufen am 25.06.24].

Geuenich, H. (2015): Migration und Migrant(inn)en im Schulbuch: Diskursanalysen nordrheinwestfälischer Politik – und Sozialkundebücher für die Sekundarstufe I, Wiesbaden: Springer VS.

Goebel, S. (2017): Menschenrechte und Internationale Soziale Arbeit in transnationalen Gesellschaften, in: Gögerich, S./Sauer, K. (Hrsg.): Neue Anstöße in der Sozialen Arbeit. Edition Centaurus – Perspektiven Sozialer Arbeit in Theorie und Praxis. Springer VS, Wiesbaden, S. 15 – 36.

Goel, U. (2011): Rassismus- und privilegienkritische Bildungsarbeit, in: Grundmann, D./ Bernd, O. (Hrsg.): Weltwärts pädagogisch begleiten: Erfahrungen aus der Arbeit mit Freiwilligen und Anregungen durch die Fachtagung in Bonn (18.-20.04.2011), Kassel: kassel university press, S. 24-31.

Gold, I./Weinberg, E./Rohr, D. (2021): Das hat ja was mit mir zu tun!?: Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision, Heidelberg: Carl – Auer Verlag.

Gröning, K. (2006): Pädagogische Beratung: Konzepte und Positionen, 1. Aufl., Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Großmann, R./Perko, G. (2011): Ethik für Soziale Berufe, 1. Aufl., Paderborn: Ferdinand Schönigh Verlag.

Hinz- Rommel, W. (1994): Interkulturelle Kompetenz: Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit, Münster, New York: Waxmann Verlag.

Hudson, L. (2023): Deutschland im Wechselspiel zwischen Migration und Integration, in: Sturm, N./ John, E. (Hrsg.): Ethik der Macht der öffentlichen Verwaltung: Zwischen Praxis und Reflexion, Wiesbaden: Springer VS, S.139 – 158.

Isik, S./Zimmermann, G. (2010): Behinderung und Migration: Ein Impuls zum Dialog für alle, die eingewanderte Menschen mit einer Behinderung / eingewanderte Familien mit einem behinderten Angehörigen begleiten, Bremen: Lebenshilfe Bremen e.V.

Jäggi, C. (2022): Migration und Flucht, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.

Kizilhan, J. I. (2021): Kultursensitivität in der Psychotherapie, in: Linden, M./Hautzinger, M. (Hrsg.): Verhaltenstherapiemanual – Erwachsene: Psychotherapie: Praxis, 1. Aufl., Berlin, Heidelberg: Springer Verlag, S. 43 – 48.

Leenen, W. R./Groß, A./Grosch, H. (2008): Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit, in: Auernheimer, G. (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 101 – 123.

Lingen-Ali, U./Mecheril, P. (2020): Integration – Kritik einer Disziplinierungspraxis, in: Pickel, G./Decker, O./Kailitz, S./Röder, A./Schulze Wessel, J. (Hrsg.): Handbuch Integration, Wiesbaden: Springer VS, S. 1 – 14.

Louw, E./Schwabe, K. (2020): Rassismussensible Beratung und Therapie von geflüchteten Menschen: Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten, 1. Aufl., Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht Verlag.

Machold, C./Mecheril, P. (2022): Kinder mit Migrationshintergrund, in: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.): Fachlexikon der Sozialen Arbeit, 9. Aufl., Baden – Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 489 – 490.

Markard, N. (2009): Die andere Frage stellen: Intersektionalität als Analysekategorie im Recht, in: Kritische Justiz, Bd. 42, Nr. 4, S. 353 – 364, [online] <https://www.jstor.org/stable/24240449>.

Mecheril, P. (2001): Pädagogiken natio – kultureller Mehrfachzugehörigkeit: vom „Kulturkonflikt“ zur „Hybridität“, in: Discourse, Bd. 10, Nr. 2, S. 41 – 48, [online] doi: 10.25656/01:10795.

Merdenach, M. A. (2022): Stereotypen und Vorurteile – facettenreiche Elemente der interkulturellen Kommunikation im Auskunftsinterview, in: Bibliothek Forschung und Praxis, Bd. 46, Nr. 1, S. 128 – 130 [online] doi:10.1515/bfp-2021-0060.

Nowak, I. (2020): Gegen den Wildwuchs: Die Debatte über Qualitätskriterien in der Beratung, in: IQ konkret, Nr. 1, S. 26 – 29, [online] https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/IQ_konkret/2020_01_IQ_konkret.pdf

Oestereich, C./Hegemann, T. (2010): Interkulturelle Systemische Therapie und Beratung, Psychotherapie im Dialog, Aufl. 11, S. 319 – 325.

Portera, A. (2010): Personenzentrierte interkulturelle Beratung und Therapie Wir sind alle verwandt. Wir sind alle verschieden, in: *Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung*, Bd. 2, Nr. 10, S. 83–89, [online] https://www.gwg-ev.org/fileadmin/user_upload/Verlag___Shop/GwG-Verlag/ZS_2-10/portera.pdf.

Pries, L. (2015): Teilhabe in der Migrationsgesellschaft: Zwischen Assimilation und Abschaffung des Integrationsbegriffs, in: IMIS – Beiträge, Nr. 47, S. 7 – 35, [online] https://www.imis.uni-osnabrueck.de/fileadmin/4_Publikationen/PDFs/imis47.pdf

Pries, L./Maletzky, M. (2018): Interkulturalität – Multikulturalität – Transkulturalität, in: Gogolin, I./Georgi, V. B./Krüger – Potratz, M./Lengyel, D./Sandfuchs, U. (Hrsg.): Handbuch Interkulturelle Pädagogik, Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 55 – 60.

Pries, L. (2019): Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland – Folgen für die Diskussion sozialer Ungleichheit und gerechter Migration, in: Thiessen, B./Dannenbeck, C./Wolff, M. (Hrsg.): Sozialer Wandel und Kohäsionsforschung, Wiesbaden: Springer VS, Wiesbaden, S. 31 – 43.

Rauch, S. (2010): Soziale Arbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Sprachen, in: Van Keuk, E./Ghaderi, C./Joksimovic, L./David D. M. (Hrsg.): Diversity: Transkulturelle Kompetenz in klinischen und sozialen Arbeitsfeldern, 1. Aufl., Stuttgart: Kohlhammer Verlag, S. 261 – 265.

Reitemeier, U. (2010): Verstehensdokumentation in der Migrationsberatung: Transformationen zwischen institutioneller und Betroffenenperspektive, in: Deppermann, A./Reitemeier, U./Schmitt, R./Spranz-Fogasy, T. (Hrsg.): Verstehen in professionellen Handlungsfeldern, Studien zur deutschen Sprache, Bd. 52, Tübingen: Narr Verlag, S. 117-207.

Riegel, C. (2009): Integration – ein Schlagwort? Zum Umgang mit einem problematischen Begriff, in: Sauer, K. E./Held, J. (Hrsg.): Wege der Integration in heterogenen Gesellschaften, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 23 – 40.

Schirilla, N. (2018): Migration und Soziale Arbeit, in: Blank, B./Gögercin, S./Sauer, K./Schramkowski, B. (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft, Wiesbaden: Springer VS, S. 425 – 434.

Schmid Noerr, G. (2018): Ethik der Sozialen Arbeit, 2. Aufl., Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Schondelmayer, A. (2018): Interkulturelle Kompetenz, in: Gogolin, I./Georgi, V. B./Krüger – Potratz, M./Lengyel, D./Sandfuchs, U. (Hrsg.): Handbuch Interkulturelle Pädagogik, Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, S. 50 – 53.

Seel., J. (2013): Erläuterungen zum Positionspapier »Beratung in der reflexiven Gesellschaft«, Der DGfB, [online] <https://www.dgsf.org/themen/stellungnahmen-1/erlaeuterungen-zum-positions-papier> [abgerufen am 26.07.24].

Seele, C. (2022): Mehrsprachigkeit - Mythen und Fakten, in: Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) Mecklenburg-Vorpommern e.V. (Hrsg.): *MUT ZUR Mehrsprachigkeit*, S. 10–13.

Seithe, M. (2010): Schwarzbuch Soziale Arbeit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Spiegel, H. v. (2018): Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis, 6. Aufl., München: Ernst Reinhardt Verlag.

Statistisches Bundesamt (2024a): Rohdatenzählung ausländische Bevölkerung, De Statis, [online] <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/rohdaten-auslaendische-bevoelkerung-zeitreihe.html?nn=208952> [abgerufen am 15.05.24].

Statistisches Bundesamt (2024b): Pressemitteilung Nr. 035 vom 25. Januar 2024, De Statis, [online] https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_035_124.html [abgerufen am 15.05.24]

Statistisches Bundesamt (2024c): Migration und Integration nach Geschlecht, De Statis, [online] <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/liste-einwanderungsgeschichte-geschlecht.html#644556> [abgerufen am 15.05.24]

Strohmeier, D. (2016): Mehrsprachigkeit und soziale Teilhabe: Analyse eines mehrsprachigen Beratungsangebots, in: Soziales_Kapital, Bd. 15, S. 87 – 101 [online] <http://sozialeskapital.at/index.php/sozialeskapital/article/download/435/757>.

Thomas, A. (2006): Die Bedeutung von Vorurteil und Stereotyp im interkulturellen Handeln, in: interculture journal: Online – Zeitschrift für interkulturelle Studien, Bd. 5(29), S. 3 – 20 [online] <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-454086> [abgerufen am 03.07.24].

Tißberger, M. (2020): Soziale Arbeit als weißer* Raum – eine Critical Whiteness Perspektive auf die Soziale Arbeit in der postmigrantischen Gesellschaft, in: Bock, K./Böllert, K./Braches – Chyrek, R. (Hrsg.): Soziale Passagen: Journal für Empirie und Theorie Sozialer Arbeit, 12. Aufl., Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 95 – 114.

Tißberger, M. (2024): Critical Whiteness - eine Perspektive hegemonialer Selbstreflexion in der Supervision, in: Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC), Nr. 31, S. 159 – 174 [online] doi.org/10.1007/s11613-024-00880-4.

Treibel, A. (2008): Migration, in: Baur, N./ Körte, H./ Löw, M./ Schroer, M. (Hrsg.): Handbuch Soziologie, Wiesbaden: VS für Sozialwissenschaften, S. 295 – 317.

Walgenbach, K. (2008): Whiteness Studies als kritisches Paradigma für die historische Gender- und Bildungsforschung, in: Gippert, W./Götte, P./Kleinau, E. (Hrsg.): Transkulturalität, Bielefeld: transcript Verlag, S. 45 – 66.

Wendt, W. R. (2020): Soziale Fallarbeit als Mikromanagement der Migrantenintegration. In: Kolhoff, L. (Hrsg.): Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft III: Perspektiven Sozialwirtschaft und Sozialmanagement, Wiesbaden: Springer VS, [online] https://doi.org/10.1007/978-3-658-31106-3_6.

Westphal, M. (2007): Interkulturelle Kompetenzen: ein widersprüchliches Konzept als Schlüsselqualifikation, in: Müller, H. R./Stravoradis, W. (Hrsg.): Bildung im Horizont der Wissensgesellschaft, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 85 – 11.

Wille, L. (2020): Critical Whiteness im Freiwilligendienst: Eine rassismuskritische Analyse der Privilegienreflexion Weißer Freiwilliger, Frankfurt am Main: Institut für Humangeographie der Goethe – Universität.

Yakushova, Y. (2020): Sprachmittlung in der Migrations- und Flüchtlingsberatung: Eine Arbeitshilfe für Fachkräfte der Migrationssozialarbeit, Der Paritätische Gesamtverband e.V., 1. Aufl., [online] https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/broschuere_MBE_sprachmittler_2020_web.pdf