

Paul Friese

# Kultur- und migrationssensible Beratung



Mit Online-Materialien

# Basiswissen Beratung

Die Reihe Basiswissen Beratung spiegelt den Stand einer modernen, theoretisch begründeten und erfahrungsbasierten Beratungspraxis wider. Die Buchreihe richtet sich an Fachkräfte der Erziehungs- und Familienberatung und angrenzender Arbeitsfelder sowie an Studierende der Human-, Sozial- und Erziehungswissenschaften. Basiswissen Beratung wird durch ein Editorial Board mit namhaften Vertreter/innen der Beratungspraxis, der Psychologie, der Sozialen Arbeit und der Kinder- und Jugendpsychiatrie fachlich begleitet.

## Die Reihenherausgeber

Dipl.-Psych. Gesine Götting, Leiterin der Erziehungsberatungsstelle des Landkreises Peine, Mitglied im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft für Erziehungsberatung Niedersachsen und stellvertretende Vorsitzende der bke.

Dipl.-Psych. Dr. Hermann Scheuerer-Englisch, Leiter der Erziehungsberatungsstelle der Katholischen Jugendfürsorge, Regensburg, stellvertretender Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft für Erziehungsberatung Bayern und Mitglied im Vorstand der bke.

Dipl.-Soz. Päd. Rainer Borchert, Leiter der kommunalen Erziehungsberatungsstelle Kiel und stellvertretender Vorsitzender der bke.

## Editorial Board

Dipl.-Psych. Karin Jacob, Mitglied im Vorstand der bke

Prof. Dr. Rainer Richter, Emeritus des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf

Prof. Dr. Arist von Schlippe, Universität Witten-Herdecke

Prof. Dr. Bettina Schuhrke, Evangelische Hochschule Darmstadt

Prof. Dr. Stefan Sell, Hochschule Koblenz

Dipl.-Soz. Päd. Christine Utecht, Mitglied im Vorstand der bke

Prof. Dr. Sabine Walper, Forschungsdirektorin am Deutschen Jugendinstitut, München

Prof. Dr. Ute Ziegenhain, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Ulm

Paul Friese

# Kultur- und migrationssensible Beratung

**BELTZ** JUVENTA

Der Autor

Paul Friese, Jg. 1951 ist Diplompsychologe und Psychologischer Psychotherapeut. Er ist Mitbegründer der Erziehungs- und Familienberatungsstelle im Internationalen Familienzentrum e.V. Frankfurt am Main, die er bis 2016 leitete. Mitglied im Vorstand des Internationalen Familienzentrums. Seine Arbeitsschwerpunkte sind kultur- und migrationssensible Beratung und Therapie, kultursensibler Kinderschutz und interkulturelle Kompetenz in Institutionen.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:  
ISBN 978-3-7799-6029-4 Print  
ISBN 978-3-7799-5305-0 E-Book (PDF)

1. Auflage 2019

© 2019 Beltz Juventa  
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel  
Werderstraße 10, 69469 Weinheim  
Alle Rechte vorbehalten

Herstellung und Satz: Ulrike Poppel  
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza  
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor\_innen und Titeln finden Sie unter:  
[www.beltz.de](http://www.beltz.de)

# Inhalt

Einführung	7
Begriffsbestimmungen	11
Fakten zum Thema Interkulturalität	17
Kurzer Abriss der Einwanderung nach Deutschland seit 1945	17
Diversität der Migrationspopulation	24
Zahlen zu Ausländern und Menschen mit Migrationshintergrund	32
Psychosoziale Versorgungseinrichtungen für Migrant/innen	37
Häufige Problemkonstellationen und Fragestellungen, aber auch Ressourcen	41
Behörden, Ämter, fremde Institutionen – Beratungsstellen gehören dazu	41
Schwierigkeiten in der sprachlichen Verständigung und im Beziehungsaufbau	44
Interaktion im interkulturellen Beratungsprozess	45
Gender-Aspekte	48
Kommunikative Hindernisse	52
Migrationsbedingte Belastungsfaktoren	54
Besondere Belastungsfaktoren für Kinder und Jugendliche	57
Schutzfaktoren und Ressourcen in Migrationsfamilien	63

Niedrige Zugangsschwelle und gute Kommunikation als Basis der Beratung	68
Verringerung der Zugangsschwellen für Migrationsfamilien	68
Schaffen einer Willkommensatmosphäre	74
Gute Kommunikation als Basis der Beratung	79
Beratungsarbeit mit Sprachmittler/innen	88
Nonverbale Kommunikation als Schlüssel zur Verständigung	105
Neue Kooperationspartner/innen	107
Interkulturelle Kompetenz in der Beratung	110
Interkulturelle Kompetenz	111
Besonderheiten im fachlichen Handeln	126
Kultur- und migrationssensibles Fallverstehen	138
Das interkulturelle Team	144
Präventive Arbeit mit Migrationsfamilien	146
Kultur- und migrationssensibler Kinderschutz	150
Besonderheiten der Beratung mit geflüchteten Familien	161
Fallstricke, Grenzen und Grenzübertritte	166
Schlusskapitel	173
Literatur	177
Hinweise zu den Online-Materialien	184

# Einführung

Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Erziehungsberatung beschäftigt den Autor seit vielen Jahren. Er hatte Gelegenheit, seit Mitte der 70er-Jahre des letzten Jahrhunderts am Aufbau eines sozialen Trägers (Internationales Familienzentrum e.V. – IFZ in Frankfurt am Main) beteiligt zu sein, der sich von Anfang an schwerpunktmäßig der Bildung, Beratung und Betreuung von Menschen mit Migrationshintergrund widmete, sich zugleich aber als Einrichtung auch für Menschen ohne Migrationshintergrund versteht, also nicht als Sondereinrichtung für Migrant/innen. In diesem Kontext wurde auch die Erziehungs- und Familienberatungsstelle des IFZ gegründet, und Konzepte für eine kultur- und migrationssensible Beratungsarbeit wurden ausgearbeitet. Diese sind langjährig erprobt, werden ständig weiterentwickelt und natürlich in der alltäglichen Arbeit der Beratungsstelle praktiziert. Die Beratungsstelle des IFZ ist von Beginn an Teil der allgemeinen Versorgung in der Stadt Frankfurt am Main mit Erziehungsberatung, aber immer auch mit dem spezifischen fachlichen Blick auf Migrationsfamilien und mit einem Angebot von derzeit zehn verschiedenen Beratungssprachen. Die Konzeption der Erziehungs- und Familienberatungsstelle des IFZ ist in den Onlinematerialien zu diesem Buch präsent (siehe auch: [http://ifz-ev.de/fileadmin/mediathek/PDFs/IFZ-HzE-EB-D-Konzeption\\_EB-06.2016.pdf](http://ifz-ev.de/fileadmin/mediathek/PDFs/IFZ-HzE-EB-D-Konzeption_EB-06.2016.pdf)).

Wenn wir einen migrations- und kulturspezifischen Blick auf die Institutionelle Erziehungsberatung werfen, ist die Erkenntnis grundlegend, dass gesamtgesellschaftliche Prozesse, die Bevölkerungsentwicklung, Veränderungen der wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen stets auch neue Anforderungen an die Jugendhilfe und die psychosoziale Versorgung stellen. Manchmal gelingt es in den Institutionen und Beratungseinrichtungen, auf diese Anforderungen durch eigene neue Konzepte oder Hand-

lungsstrategien zu reagieren (z. B. Einstellung muttersprachlicher Berater/innen, mehrsprachiges Infomaterial, Sprechstunden in Kitas, Schulen und Flüchtlingsheimen). Am besten kann das funktionieren, wenn in der Beratungsstelle veränderte Anforderungen rechtzeitig erkannt werden, so dass konzeptionelle Modifikationen frühzeitig realisiert werden können.

In den Beratungseinrichtungen, die sich schon lange mit der Migrationsthematik beschäftigen, gibt es langjährige Erfahrung in dem Bemühen, interkulturell kompetentes Handeln in Erziehungsberatungsstellen durch Fort- und Weiterbildungen, Workshops, Informationsinputs oder durch Einbringen in die fachpolitischen Gremien zu verankern. Weil das Migrationsthema lange genug verkannt oder nicht ernst genug genommen wurde, hat das den „interkulturellen Professionellen“ allerdings bislang viel Durchhaltevermögen, Geduld und eine hohe Frustrationstoleranz abverlangt. Dazu gehört auch die Erkenntnis, dass grundlegende Informationen, die uns als selbstverständlich und banal erscheinen, immer wieder neu gegeben werden müssen, weil sie offenbar eben genau das nicht sind.

Der Anteil von Ausländern und Migrant/innen in der Gesamtbevölkerung ist sehr ungleich verteilt: Was in den großen Städten (vor allem in Westdeutschland) als Thema lange schon verankert ist, spielte bisher in den ländlichen Regionen und in den östlichen Bundesländern eine weit geringere Rolle.

Das hat sich zusehends mit der Vielzahl von aus ihren Heimatländern geflohenen Menschen geändert, die seit 2014 nach Deutschland gekommen sind und die nun bundesweit verteilt werden. Die Themen Migration, Flucht und Vertreibung beschäftigen inzwischen die Erziehungsberatung in ganz Deutschland, auch wenn geflüchtete Menschen längst noch nicht in allen Beratungsstellen angekommen sind. Interkulturelle Fragestellungen werden häufiger thematisiert, Weiterbildungen zu kultursensiblen Aspekten in der psychosozialen Arbeit stärker nachgefragt.

Interkulturelle Kompetenz in der Erziehungsberatung ist eine Anforderung an Träger Institutioneller Erziehungsberatung

und die Mitarbeiter/innen in den Erziehungsberatungsstellen in gleicher Weise. Über mehrere Jahrzehnte hinweg wurde der Ruf nach Verbesserung der interkulturellen Kompetenzen in den Beratungsdiensten laut – oft verbunden mit der Forderung nach der interkulturellen Öffnung der Einrichtungen, also auch der institutionellen Erziehungsberatung. Die Notwendigkeit ergibt sich aus der Geschichte der Immigration nach Deutschland und der Versuche, sie ökonomisch und politisch zu lenken oder zu regulieren. Spätestens nach der Ermöglichung des Familiennachzugs für Arbeitsmigranten in den 70er-Jahren des letzten Jahrhunderts wurde deutlich, dass aus einer arbeitsmarktpolitischen Regelung eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung erwachsen war. Vor allem waren in den Bereichen Schule, Sozialpolitik und Gestaltung des Zusammenlebens von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion und Werteorientierung neue Lösungsstrategien zu entwickeln.

Wichtige Voraussetzung für die Aneignung interkultureller Kompetenzen ist eine gelingende interkulturelle Ausrichtung eines Jugendhilfeträgers, d. h. insbesondere dessen Bereitschaft, sich mit der Thematik interkulturellen Zusammenlebens und ihrer Auswirkung auf die fachliche Arbeit zu beschäftigen.

„Interkulturelle Öffnung kann zusammenfassend verstanden werden als ein bewusst gestalteter Prozess, der (selbst-)reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den Organisationen abgebaut werden und Anerkennung möglich wird“ (Schröer 2007, S. 9f, zitiert nach: Handschuck; Schroer 2012, S. 45).

Die Idee, dass Menschen mit Migrationshintergrund sich an das Versorgungssystem anpassen sollten, um Unterstützung, Beratung und Therapie zu erhalten, tritt also zurück gegenüber dem Konzept, dass das System selbst und seine Repräsentanten (Fachkräfte und anderes Personal) sich für Migrationsklientel öffnen und

qualifizieren müssen. Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund, ihr gleichberechtigter Zugang zu gesellschaftlichen, sozialen und politischen Prozessen und zu den hierfür relevanten Institutionen ist erklärtes Ziel.

Gegen dieses ambitionierte Ziel regt sich oftmals schon auf der Alltagsebene der Einrichtungen deutlicher Widerstand: „Gerne nehme ich mich dieser Aufgabe an, wenn es mehr Personal dafür gibt.“ Oder: „Wir arbeiten ohnehin schon am oberen Rand unserer Kapazitäten, wenn jetzt noch massenhaft Migrationsfamilien auf uns zukommen, schaffen wir das nicht mehr.“ Neuerdings auch: „Wir befürchten, dass wir mit verstärkter Aufmerksamkeit gegenüber Migranten bei den Deutschen [gemeint sind Menschen ohne Migrationshintergrund] Unmut und Vorbehalte provozieren.“

Diese immer wiederkehrenden Einwände verdeutlichen, dass das Gebot, eine bedarfsgerechte Versorgung der Bürgerinnen und Bürger mit Angeboten der Jugendhilfe zu ermöglichen, in den Hintergrund tritt, und es stattdessen oftmals mehr um das Funktionieren der Institution und um die Befindlichkeiten des Personals geht. Das widerspricht eklatant dem grundlegenden Anliegen des SGB VIII. Hier heißt es nämlich:

„Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit. (...).

Jugendhilfe soll (...) junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen (...).“ (§ 1 SGB VIII)

Und dann noch dezidierter:

„Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind (...) die jeweiligen besonderen sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Eigenarten junger Menschen und ihrer Familien zu berücksichtigen.“ (§ 9 SGB VIII).

Gerade im Bereich der Jugendhilfe und der psychosozialen Versorgung erscheint es als offensichtlich, dass fachlich fundierte Handlungsoptionen notwendig sind, um die Migrationsklientel überhaupt den Bedarfen entsprechend zu erreichen und ihr angemessene Unterstützung bei der Bewältigung ihrer erzieherischen, pädagogischen, gesundheitlichen und psychosozialen Fragestellungen bereit zu halten.

Im Bereich der Jugendhilfe haben wir mit dem SGB VIII ein ziemlich modernes Rahmenwerk, das auf die Erfordernisse von Kindern, Jugendlichen, Eltern und Familien eingeht und gemäß den sich verändernden Anforderungen auch Modifikationen erfahren hat. Implizit wird nun vorausgesetzt, dass sich Migrationseltern bei Inanspruchnahme einer Hilfe zur Erziehung den Spielregeln beispielsweise einer Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH) oder einer Erziehungsberatung unterordnen, ohne hinreichend zu reflektieren, ob die jeweilige Hilfe in ihrer vorhandenen Form tatsächlich als Hilfe wahrgenommen und angenommen werden kann oder eher als bedrohlich und übergriffig oder einfach nur fremd abgelehnt wird. Letztlich ist das eine diskriminierende Haltung gegenüber Migrationsfamilien.

## **Begriffsbestimmungen**

Dieses Buch erscheint unter dem Titel: „Kultur- und migrations-sensible Beratung“. Diese Begrifflichkeit erschließt sich den Leserinnen und Lesern möglicherweise nicht unmittelbar, wirkt vielleicht auch etwas umständlich. Aber sie bestimmt bereits eine Kernaussage des Buches. Denn in der psychosozialen Beratungsarbeit mit Migrationsfamilien müssen kulturelle Wirkfaktoren, die die Klienten aus ihrem Herkunftsland mitbringen und die in der Migration durch die Interaktion mit dem Aufnahmeland Veränderungen erfahren, ebenso Berücksichtigung finden wie solche, die durch die Migration als kritisches Lebensereignis, die Aufnahme im Aufnahmeland und langfristige Einflussfaktoren im Genera-

tionen übergreifenden Migrationsprozess hervorgerufen werden. Damit wird es notwendig, weitere Begriffe zu klären.

Der Begriff der Kultur ist hier sicher von zentraler Bedeutung, inzwischen ist er „[...]längst aus dem Kontext der Wissenschaft [...] in den Raum des gesellschaftlichen Alltags und der ihn dominierenden Diskurse gewandert. Damit ist jedoch auch die Gefahr der Verflachung und der politischen Instrumentalisierung eines komplexen wissenschaftlichen Konzepts verbunden“ (Römhild 2018, S. 17).

In unserem fachlichen Diskurs taucht der Kulturbegriff in vielen Fachausdrücken immer wieder auf: *Kultursensible* Beratung, *Interkulturelle* Kompetenz, *Transkulturelle* Psychotherapie, *multikulturelle* Praxis, *kulturelle* Identität usw.

Hier ist nicht der Ort, die vielschichtige, teils kontroverse wissenschaftliche Debatte um den Kulturbegriff ausführlicher darzustellen. Wichtig erscheint jedoch festzuhalten, dass im landläufigen Verständnis Kultur als etwas Statisches, klar Abgegrenztes aufgefasst wird: „Kultur‘ bezeichnet demnach ein geteiltes Gefüge (,System‘ oder eine ,Struktur‘) von Werten, Normen und Deutungsmustern, die sich gegenseitig stützen. In diesem Gefüge gibt es zentrale Einstellungen und Überzeugungen, die den ‚Kern‘ dieser Kultur konstituieren und die zeitlich relativ konstant sind [...]. In diese Kultur werden die einzelnen Mitglieder einer Gesellschaft hinein sozialisiert und dadurch geprägt. Sie internalisieren in diesem Prozess die Normen und Werte und erwerben darüber einen spezifischen Habitus“ (Schiffauer 2002, S. 4).

#### **Die Auseinandersetzung um den Kulturbegriff**

Ein knapper und prägnanter Überblick über Kulturkonzepte ist zu finden bei:

Wagner, S. (2017): Förderung bei kulturellen Differenzen. Stuttgart: Kohlhammer, S. 14–38.

### **Einige Literatur zur Vertiefung des Diskurses zum Kulturbegriff:**

Hormel, U.; Jording, J. (2016): Kultur-Nation. In: Mecheril, P. (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz, S. 211–215.

Kapalka, A. (2004): Umgang mit ‚Kultur‘ in der Beratung. In: Radice von Wogau/Eimmermacher/Lanfranchi: Therapie und Beratung von Migranten. Weinheim: Beltz, S. 31–44.

Mecheril, P. (2010): Beratung interkulturell. In: Nestmann, F.; Engel, F.; Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung Band 1. Tübingen: dgvt-Verlag, S. 295–304.

Schiffauer, W. (2002): Kulturelle Identitäten. Vortrag im Rahmen der 52. Lindauer Psychotherapiewochen 2002 ([www.lptw.de/archiv/vortrag/2002/schiffauer-werner-kulturelle-identitaet-lindauer-psychotherapiewochen2002.pdf](http://www.lptw.de/archiv/vortrag/2002/schiffauer-werner-kulturelle-identitaet-lindauer-psychotherapiewochen2002.pdf)).

Schlippe, A. von; El Hachimi, A.; Jürgens, G. (2013): Was ist eigentlich Kultur? In: Multikulturelle systemische Praxis. Carl Auer: Heidelberg, S. 28–36.

Ghaderi, C. (2017): Postmigrantische Gesellschaft: Identität und Kultur im Wandel. In: Graef-Calliess; Schouler-Ocak: Migration und Transkulturalität. Stuttgart: Schattauer, S. 3–20.

Römhild, R. (2018): Kultur. In: Gogolin et al. (Hrsg.): Handbuch Interkulturelle Pädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 17–23.

Die Statik und die scharfe Grenzziehung dieser Vorstellung, die Bezugnahme auf Zugehörigkeiten zu Nationen, Staaten oder Völkern und die implizit immer mitgedachte Abgrenzung von dem Anderen, Fremden bergen die Gefahr in sich, dass dieses Kulturverständnis zu unzulässigen vereinfachten Bewertungen, Ethnisierungen, Reproduktion von Stereotypen und zu Ausgrenzungen führt. „Diese Form von Ethnisierung bedeutet Ab- und Ausgrenzung und bereitet Rassismus den Weg“ (Schroer 2018, S. 17). Hamburger beschreibt die politische Funktion dieses Mechanismus folgendermaßen: „[...] Ethnisierung ist also eine moderne Strategie

der Interessenartikulation und -durchsetzung, die im Falle der Migration auch und vor allem dazu dient, die Privilegien der Einheimischen gegen die Beteiligungsforderungen der Zugewanderten zu verteidigen“ (Hamburger 2012, S. 114).

Demgegenüber wird in der Literatur ein dynamischer und durchlässiger Kulturbegriff postuliert, der Kultur nicht als Struktur, sondern als einen Prozess begreift, in dem sich Systeme in ständigem Austausch miteinander befinden. Dieses Modell geht von folgenden Grundannahmen aus:

- Kulturen sind keine homogenen, widerspruchsfreien Bedeutungssysteme. Es gibt zwar deutliche Unterschiede, aber auch Überschneidungen, also kann es keine eindeutigen Grenzziehungen geben.
- In der Kommunikation zwischen unterschiedlichen kulturellen Systemen wird Kultur nicht nur interpretiert, sondern jeweils auch verändert und interaktiv immer wieder neu ausgehandelt.
- Personen werden durch ihre Gruppenzugehörigkeit und entsprechende Bedeutungsangebote stark beeinflusst, aber nicht festgelegt.
- Individuen positionieren sich in mehreren Kommunikationsgemeinschaften, weil sie immer an verschiedenen Kulturen partizipieren, die nicht ethnisch definiert sein müssen (vgl. Leenen 2008, S. 101ff),
- Die Begrifflichkeit der Interkulturalität oder Transkulturalität muss immer auch die Asymmetrie der Machtverhältnisse zwischen den unterschiedlichen Systemen reflektieren und Faktoren wie Fremdenangst, Rassismus, ungleiche gesellschaftliche Akzeptanz und Partizipation als entscheidende Wirkfaktoren einbeziehen.

Unerlässlicher Bestandteil kompetenten kultursensiblen fachlichen Handelns in der Beratung ist die immer wieder neu vorzunehmende kritische Reflexion der eigenen kulturellen Prägungen und ihrer Auswirkungen auf die Begegnung mit dem Gegenüber.

Das sensibilisiert für Wahrnehmung seiner Werthaltungen, seiner Bedürfnisse und seiner Einbettung in soziale Systeme und gesellschaftliche Rahmenbedingungen.

### **Multikulturalität – Interkulturalität – Transkulturalität**

Der Begriff der Multikulturalität betont besonders die Differenz und Vielfalt im gesellschaftlichen Zusammenleben. Im Sinne der Multikulturalität wird davon ausgegangen, dass es nicht zur Verschmelzung der verschiedenen Kulturen kommt, sondern dass sie nebeneinander bestehen. Er hat eher beschreibenden als analytischen Charakter und ist in der politischen Diskussion der letzten Jahre zu einem wenig hilfreichen Kampfbegriff der politischen Lager geworden.

Davon setzt sich der Begriff der Interkulturalität ab. Darunter versteht man das Aufeinandertreffen von zwei oder mehr Kulturen, bei dem es trotz kultureller Unterschiede zur gegenseitigen Beeinflussung kommt. Interkulturalität beschäftigt sich also mit gemeinsamen Schnittmengen und gegenseitigen Abhängigkeiten verschiedener Systeme und versucht, Handlungsspielräume zur Überwindung von Differenz zu eröffnen.

Transkulturalität grenzt sich von den Begriffen Multi- und Interkulturalität deutlich ab, denen das Verharren im statischen Kulturverständnis vorgehalten wird. Transkulturalität betont die Gemeinsamkeiten von Systemen und geht davon aus, dass Kulturen nicht homogene, klar voneinander abgrenzbare Einheiten sind, sondern – besonders infolge der Globalisierung – zunehmend vernetzt und vermischt werden im Sinne einer Entwicklung zu einer Globalkultur unterschiedlicher Systeme. Der Begriff hat vor allem im Gesundheitsbereich Verbreitung gefunden (z. B. Transkulturelle Psychiatrie).

Im Rahmen dieses Buches wird der Begriff der Interkulturalität den Bedenken zum Trotz beibehalten, weil er im fachlichen und gesellschaftlichen Kontext am weitesten verbreitet ist. Begriffe wie

„interkulturelle Kompetenz“ oder „interkulturelle Öffnung der Institutionen“ (hierzu an anderer Stelle mehr) sind im fachlichen Diskurs bestens eingeführt und gehen eindeutig von einem weit gefassten, dynamischen Kulturbegriff aus, der mit der statischen, ausgrenzenden und ethnisierenden Vorstellung von Kultur kaum etwas gemein hat (vgl. Schroer 2011, S. 47 f).

### **Ausländer – Menschen mit Migrationshintergrund – Migrationsfamilien**

Seit Deutschland sich als Einwanderungsland definiert und hierfür auch neue gesetzliche Regelungen geschaffen hat, ist der Begriff „Ausländer“ zwar weiterhin eine Größe in der Statistik, für den interkulturellen Diskurs aber kaum mehr von Bedeutung. Menschen aus anderen EU-Ländern sind zwar weiter Ausländer, weitestgehend aber Bundesbürgern gleichgestellt. Aus anderen Ländern stammende Menschen und ihre Nachfahren tauchen in der Ausländerstatistik nicht mehr auf, weil sie längst die deutsche Staatsangehörigkeit haben. Der Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ hat in der Jugendhilfe eine starke Bedeutung, z. B. für die statistische Erfassung. Er wird im nächsten Kapitel noch aufgegriffen und im Kontext der veränderten Gesetzgebung in der Bundesrepublik Deutschland näher erläutert. Im Rahmen der Erörterung unterschiedlicher Themen in diesem Buch wäre dieser Begriff formal korrekt, aber umständlich und wenig eingängig und eindeutig zu sperrig. Daher wird in diesem Buch vermehrt der Begriff „Migrationsfamilien“ verwendet werden. Ich greife hier einen Begriff von Lanfranchi auf, der mir am eingängigsten erscheint. Zu Migrationsfamilien merkt er an: „Diese Familien haben ihre eigene Geschichte, Sprache und Kultur, welche all ihre Lebensbereiche mehr oder weniger tangieren“ (Lanfranchi 2004, S. 15).

# Fakten zum Thema Interkulturalität

Zum besseren Verständnis der Migrationsgeschichte der Menschen, die unsere Beratungsstelle aufsuchen, soll die Geschichte der Einwanderung nach Deutschland seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs kurz skizziert werden. Es folgt eine Darstellung, welche psychosozialen Versorgungseinrichtungen infolge der Immigrationsgeschichte entstanden sind. Die daraus folgende Bedarfslage der Migrantenklientel stellt die Grundlage für die Entwicklung differenzierter Versorgungssysteme dar.

## **Kurzer Abriss der Einwanderung nach Deutschland seit 1945**

Ausländerpolitik im wirtschaftlich aufstrebenden Nachkriegsdeutschland war zunächst lange und fast ausschließlich Arbeitsmarktpolitik. In der Wirtschaft wurde seit Mitte der 50er-Jahre in der Bundesrepublik ein vergrößerter Bedarf an industriellen Arbeitnehmern verzeichnet, der durch die Binnenmigranten aus der damaligen DDR nur noch unzureichend gedeckt werden konnte. Zudem wurden diese Ressourcen nach dem Mauerbau 1961 weitestgehend unterbrochen. So kam es zu bilateralen Verträgen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und verschiedenen anderen Ländern mit dem Ziel, Arbeitnehmer in den jeweiligen Herkunftsländern für eine Berufstätigkeit in der Bundesrepublik anzuwerben; 1955 mit Italien, 1960 mit Spanien und Griechenland, 1961, also im Jahr des Mauerbaus, mit der Türkei, 1963 mit Marokko, 1964 mit Portugal, 1965 mit Tunesien und schließlich 1968 mit dem damaligen Jugoslawien. In sogenannten Anwerbekommissionen wurden körperlich gesunde Menschen ausgesucht, die – dafür sprechen zumindest einige migrationspsychiatrische

Untersuchungen – über viel Risikobereitschaft und gute psychische Stabilität verfügten, so dass nach relativ kurzer Verweildauer (es galt das Rotationsprinzip) keine körperlichen oder psychischen Probleme zu erwarten waren.

Diese ausländischen Arbeitnehmer/innen wurden bezeichnenderweise „Gastarbeiter“ genannt, die Begrifflichkeit betont bereits einen wesentlichen Faktor: Gast ist man dann, wenn man absehbar wieder geht. Die Gastarbeiter wurden also als notwendiges Übel betrachtet. Das Rotationsmodell sah vor, dass ausländische Arbeitnehmer für wenige Jahre hier arbeiteten, um dann durch neue Arbeitskräfte aus den Heimatländern ersetzt zu werden. Diese zeitliche Befristung des Aufenthaltes war in dieser Zeit zentrales Merkmal des Gastarbeiterstatus. Die zweite wichtige Konnotation des Begriffes „Gast“ wurde den Gastarbeitern meistens vorenthalten: Die Gastfreundschaft des Gastgeberlandes, eine „Willkommenskultur“ gab es in aller Regel nicht. Die Arbeitnehmer/innen kamen vorwiegend alleine nach Deutschland. Eine gesellschaftliche Integration war nicht vorgesehen, weil sie nicht als erforderlich erachtet wurde. An Integrationspolitik war daher nicht zu denken, ebenso wenig an politisch definierte Gestaltung der Einwanderung. Die Arbeitsmigrant/innen waren austauschbare Objekte der Arbeitsmarktpolitik, ihre Leistung für den Auf- und Ausbau der wirtschaftlichen Entwicklung wurde nicht gewürdigt. Mögliche Probleme der Arbeitsmigrant/innen wurden ignoriert, Migration wurde nicht als kritisches Lebensereignis wahrgenommen.

1965 wurde das Ausländergesetz verabschiedet, dessen wichtigste Grundfeste wohl die Kernaussage war, dass Deutschland kein Einwanderungsland sei. Noch während der Wirtschaftskrise 1967 schien das politisch gewollte Rotationsmodell recht gut zu funktionieren. In diesem Jahr gab es 400 000 ausländische Remigrant/innen, die in die Heimatländer zurückkehrten – immerhin ca. 25 % der gesamten ausländischen Arbeitnehmerschaft.

Ab 1969 war dann ein massiver Anstieg der Zahlen von Arbeitsmigrant/innen zu verzeichnen, außerdem stellte sich heraus, dass die Verweildauer der Arbeitsmigrant/innen immer länger ge-

worden war. Dies geschah aus dem ökonomischen Interesse der Industrie, die längst erkannt hatte, dass das Rotationsprinzip immer wieder neue Einarbeitungszeit von ungelernten Arbeitskräften bedeuten würde, während die inzwischen angelernten Kräfte sich in den Betrieben Qualifikationen erworben hatten, die sie zum weiteren Verbleib prädestinierten. Dennoch blieb das Rotationsprinzip als Grundvorstellung der Ausländerpolitik bis 1973 gültig.

Zu Beginn der 70er-Jahre ließen in Folge dieser arbeitsmarktpolitischen Veränderung immer mehr ausländische Arbeitnehmer/innen, vor allem aus Italien, Spanien und Griechenland, später auch aus der Türkei, ihre Familien nach Deutschland nachziehen. 1973 z. B. erreichte der Zuzug einen Höhepunkt. In diesem Jahr lebten fast 2,6 Millionen ausländische Arbeitnehmer/innen in der Bundesrepublik, was einen Anteil an der gesamten Erwerbsbevölkerung von 11,9 % ausmachte. Die Wohnbevölkerung von Ausländer/innen betrug an die 4 Millionen Menschen. Die Politik reagierte auf diese Entwicklung mit eiligen Aktivitäten, die einerseits die „soziale Integration“ von ausländischen Arbeitnehmer/innen und deren Familien, auf der anderen Seite aber auch die „Konsolidierung“, d. h. die Senkung der Zahl ausländischer Arbeitnehmer/innen in der Bundesrepublik, zum Ziel hatten. Der Anwerbestopp für ausländische Arbeitnehmer/innen mit Beginn der Ölkrise Ende 1973 brachte eine tiefgreifende ausländerpolitische Wende. Der Familiennachzug – eine im europäischen Vergleich durchaus fortschrittliche Regelung – wurde durch Stichtagsregelung für Familienangehörige, durch Warteerlass für nachziehende Ehegatten usw. reglementiert. Dadurch konnte jedoch die deutliche Zunahme der Verweildauer ausländischer Arbeitnehmer/innen ebenso wenig verhindert werden wie weitere Familienzusammenführungen. Der politische Versuch, den Zuzug von Migrant/innen, auch den Familiennachzug zu erschweren und Rückkehrbereitschaft zu fördern, wurde von politischen Repräsentanten aller Couleur mit Forderungen und Parolen unterstützt, die aus heutiger Sicht als eindeutig xenophob und integrationsfeindlich dem politischen Diskurs widersprachen.

Auch die 1983 eingerichteten finanziellen Hilfen für Remigranten blieben letztlich wirkungslos. Die alte Gastarbeiterideologie war endgültig passé und die Bundesrepublik war immer mehr – allen politischen Widerrufen zum Trotz – ein Einwanderungsland geworden. Dies hatte der erste Ausländerbeauftragte der BRD, Heinz Kühn, bereits 1978 in seinem Memorandum betont, in dem er konstatierte, dass die meisten Arbeitsmigrant/innen dauerhaft in der BRD bleiben würden. Er schlug demzufolge geeignete schulische und berufliche Bildungsmaßnahmen vor und forderte gesellschaftliche und politische Partizipationsmöglichkeiten der Migrant/innen ein.

In der DDR wurden ausländische Arbeitnehmer Vertragsarbeiter genannt. Seit den 1960er-Jahren gab es vertragliche Regelungen u. a. mit Polen und Ungarn, ab 1979/1980 auch mit Mozambique und Vietnam. Im Rahmen der „sozialistischen Bruderhilfe“ wurden auch Vertragsarbeiter/innen aus Kuba, Nicaragua und Angola aufgenommen. Auch hier war nicht vorgesehen, ihnen einen dauerhaften Aufenthalt zu ermöglichen, die Aufenthaltsgenehmigungen erstreckten sich über einen Zeitraum von zwei bis sechs Jahren. Eine Integrationsabsicht lag den Anwerbeabkommen der DDR nicht zugrunde, es herrschte auch hier das Rotationsprinzip, Familiennachzug war generell untersagt. Etwa 500.000 Vertragsarbeiter/innen kamen zwischen 1966 und 1989 in die DDR. Ende 1989 lebten 190.000 Ausländer in der DDR, davon waren etwa 94.000 Vertragsarbeiter/innen. Nach der deutschen Vereinigung 1990 wurden die zwischenstaatlichen Verträge zu Vertragsarbeitern aufgelöst, um diese in ihre ursprüngliche Heimat zurückzuschicken. Nur wenige konnten sich einen Aufenthaltsstatus in der BRD sichern.

Nach 1990 trat die politische Diskussion um Zuwanderung und Integration in eine neue Phase. Aber erst 1998, mit einer Veränderung der politischen Machtverhältnisse, bahnte sich nach langen Diskussionen eine Änderung der politischen Bewertung von Zuwanderung an: Das klare Bekenntnis zum Einwanderungsland bedeutete einen Wendepunkt in der Ausländerpolitik und eine – längst überfällige – Anpassung an die realen Entwicklungen. In