

## **"Integration gestalten"**

### **Wie müssen die fachlichen Standards in der Institutionellen Beratung migrationssensibel weiterentwickelt werden?**

Dokumentation des ExpertInnengesprächs

11. Oktober 2007 in Berlin

---

Mitgliedsverbände des  
Deutschen Arbeitskreises:

Bundeskonferenz für  
Erziehungsberatung e. V.  
Herrnstr. 53, 90763 Fürth  
Tel.: 09 11 / 9 77 14 - 0

Deutsche Arbeitsgemeinschaft für  
Jugend- und Eheberatung e.V.  
Neumarkter Str. 84 c, 81673 München  
Tel.: 0 89 / 4 36 10 91

Evangelische Konferenz für Familien- und  
Lebensberatung e.V. Fachverband für  
Psychologische Beratung und Supervision  
Ziegelstr. 30, 10117 Berlin  
Tel.: 0 30 / 28 30 39 - 28

Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft  
für Ehe-, Familien- und Lebensberatung,  
Telefonseelsorge und Offene Tür e.V.  
Kaiserstr. 163, 53113 Bonn  
Tel.: 02 28 / 1 03 - 3 70

PRO FAMILIA Deutsche Gesellschaft für  
Familienplanung, Sexualpädagogik und  
Sexualberatung e.V.  
Stresemannallee 3, 60596 Frankfurt  
Tel.: 0 69 / 63 90 02



**Dokumentation des ExpertInnengesprächs zum Thema**  
**"Integration gestalten" - Wie müssen die fachlichen Standards**  
**in der Institutionellen Beratung migrationssensibel weiterentwickelt werden?**

11. Oktober 2007 in Berlin

**INHALT:**

**Ruth Althoff-Epting**

Begrüßung ..... 5

**Paul Friese**

Die Erziehungs- und Familienberatungsstelle im Internationalen  
Familienzentrum e.V. (IFZ) in Frankfurt am Main ..... 7

**Sibel Koray**

Zum Auseinandersetzungsprozess mit interkultureller Ausrichtung  
am Beispiel einer klassischen Regeleinrichtung der Erziehungsberatung ..... 11

**Norbert Kunze**

Zur zentralen Bedeutung des Teams in der migrations- und kultursensiblen  
psychologischen Beratungsarbeit – Erfahrungen und Einsichten der interkulturellen  
Beratungsarbeit an der Psychologischen Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und  
Lebensfragen in Reutlingen ..... 13

**Edouard Marry**

Ableitung der migrationsensiblen Beratung aus der Jugendhilfe ..... 19

**Sabine Zschüttig**

Integration gestalten – Wie müssen die fachlichen Standards der institutionellen  
Beratung migrationssensibel weiterentwickelt werden? ..... 23

**Dr. Barbara Thiessen**

Muslimische Familien in Deutschland. Alltagserfahrungen, Konflikte, Ressourcen .... 35

**Dr. Kornelia Sammet**

Psychosoziale Beratung im interkulturellen Kontext:  
Ergebnisse einer Erhebung der EKFuL ..... 41

**Tagungsprogramm** ..... 51



## **Ruth Althoff-Epting**

### **Begrüßung**

Ganz herzlich möchte ich Sie alle zum Fachtag des DAKJEF hier in Berlin begrüßen, zum Thema: „Integration gestalten: Wie müssen die fachlichen Standards in der Institutionellen Beratung migrationssensibel weiterentwickelt werden?“

Ich bin Ruth Althoff-Epting, Bundesgeschäftsführerin bei der EKFuL, dem derzeitigen federführenden Verband innerhalb des DAKJEF. Gestatten Sie mir ein paar Worte zur Begrüßung.

Wir schreiben 2007, das „Jahr der Europäischen Chancengleichheit für alle“, und das Teilhaben und Teilwerden der in Deutschland Angekommenen wird inzwischen auf allen Ebenen als gesellschaftliche Herausforderung begriffen. Zahlreiche Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Familien leben hier. Und wie der 6. Familienbericht schreibt, ist Familie in aller Regel ein „Familienprojekt“, das nicht in einer Generation abgeschlossen ist. Familie in ihren besonderen Lebenslagen ist ja Kern unserer fachlichen Arbeit. Zugehörigkeit zu einer Familie hängt nicht davon ab, ob man sich fremden Gewohnheiten anpasst oder einen bestimmten Status innehat. Familie bietet somit eine Zugehörigkeit, die nicht hinterfragt werden kann und sie ist die Instanz, in der die Konflikte um generations- und migrationsbedingte Erfahrungen und Werte zuallererst ausgetragen werden.

„Integration gestalten“ stellt Anforderungen an die zugewanderten Familien wie auch an die einheimische Bevölkerung in gleicher Weise. Und Integration gestalten ist ein dynamischer, lange andauernder und sehr differenzierter Prozess der wechselseitigen Annäherung und sollte auf Chancengleichheit sowie auf Akzeptanz des Andersseins ausgerichtet sein.

Der DAKJEF, der mit seinen Mitgliedsverbänden die Institutionelle familienorientierte Beratung seit 1959 bundesweit vertritt, möchte mit diesem ExpertInnengespräch in seinen Arbeitsbereichen oder Arbeitsfeldern weitere Orientierung geben, dass Integration gestalten sich ganz konkret niederschlägt in den Beratungsstellen/-Zentren und der Beratungsarbeit, in deren Wahrnehmung die "kulturell Anderen" bislang häufig nicht ausreichend in Erscheinung treten. Dies ist eine dringende Aufgabe. Allerdings ist migrationssensible Beratung besonders eine Leitungsaufgabe, sie muss dort gewollt und immer wieder angestoßen und auf die Ebene der Mitarbeitenden weitergegeben werden. Dieser institutionelle Prozess umfasst die Förderung interkultureller Kompetenz und Sensibilität aller Mitarbeitenden. Zu dieser Arbeit gehört daher auch eine für Kooperation mit „Anderen“ bereite und fähige institutionelle Landschaft, die inner- und interverbändlich motiviert und unterstützt und nach außen in der Fachöffentlichkeit Präsenz zeigt.

Der DAKJEF hatte daher vor einem Jahr eine Arbeitsgruppe „Migration“ eingerichtet, die wertvolle Vorarbeit für diese ExpertInnenrunde geleistet hat und deren fachkundige Mitglieder heute hier mit dabei sein können. Vielen Dank!

Wir vom DAKJEF freuen uns, dass wir Sie alle aus Praxis und Wissenschaft für diese ExpertInnenrunde gewinnen konnten und sind gespannt, welche Impulse, Ideen und Aufträge Sie uns für die Weiterentwicklung der migrationssensiblen Beratung geben werden.

Moderator des Tages ist Herr Dr. Merbach, Dozent im Ev. Zentralinstitut für Familienberatung in Berlin, und ich gebe an ihn nun weiter.



## **Paul Friese**

### **Die Erziehungs- und Familienberatungsstelle im Internationalen Familienzentrum e.V. (IFZ) in Frankfurt am Main**

Die Erziehungs- und Familienberatungsstelle im Internationalen Familienzentrum e.V. in Frankfurt am Main ist als eine der ersten interkulturellen Beratungsstellen in Deutschland entstanden (ab 1973). Zu verstehen ist die Entstehung interkulturell arbeitender Stellen vor dem Hintergrund der Veränderung der Migrationspolitik, kurz zuvor war die Familienzusammenführung ermöglicht worden.

Folgende Merkmale prägen die Struktur des Internationalen Familienzentrums, das seit 1977 ein eigenständiger Verein ist und zuvor Teilbereich des katholischen Hauses der Volksarbeit war:

- Von Beginn an muttersprachliche Arbeit in vielen verschiedenen Sprachen, keine Fixierung auf bestimmte Sprachbereiche, wie dies bei den vom Bundesarbeitsministerium finanzierten Sozialberatungsdiensten der Fall war, die den großen sozialen Dachverbänden zugeordnet waren.
- Interkulturelles Konzept unter Einbeziehung deutscher Klientel in den meisten Teilbereichen der Institution, kein „Sonderdienst“. Dieser Konzeptansatz war in den Siebziger Jahren vollkommen neu und widersprach den in der damaligen Zeit üblichen kompensatorischen Vorstellungen in der sozialen Arbeit. Gerade die Erziehungsberatungsstelle reihte sich ein in das Versorgungskonzept der Frankfurter Erziehungsberatungsstellen, das in Richtung regionalisierter Angebote ging. Seitdem ist unsere Erziehungsberatungsstelle für alle Menschen im Stadtteil Bockenheim da, versteht sich aber stadtweit als besonders ausgebauter Beratungsdienst für Menschen mit Migrationshintergrund.
- Einbettung der Beratung in ein umfassendes Bildungs-, Beratungs- und Kinderbetreuungskonzept: Die Vernetzung verschiedener Geschäftsfelder ist von Anfang an ein besonderes Qualitätsmerkmal des IFZ. Hier wurden schon früh konzeptionelle Ansätze realisiert, die heute in Form von Beratungszentren, Mehrgenerationenhäusern oder Early-Excellence-Center besondere Aufmerksamkeit finden.  
Die heutige Struktur, wie sie dem folgenden Organigramm zu entnehmen ist, ist in ihren Grundzügen bereits in der Aufbauphase der Institution zu erkennen gewesen.



- Für den Sprössling eines katholischen Trägers hätte eine Vereinsgründung unter dem Dach des Caritasverbandes nahe gelegen. Die Gründung als gemeinnütziger Verein im Jahr 1977 trug vor allem aber der Notwendigkeit Rechnung, auch Fachkräfte anderer Glaubensrichtungen einzustellen, was zu jener Zeit innerhalb des Caritasverbandes nicht möglich gewesen wäre. Der Verein wurde aber korporatives Mitglied des Caritasverbandes, um so auch seine Wurzeln dokumentieren zu können. Hierzu das Leitbild des IFZ: „Grundlagen für unsere Arbeit sind das christlich humanistische Menschenbild und die Herkunft des Vereins aus kirchlichen Wurzeln. Das bedeutet für uns die Würde und Identität der Menschen zu akzeptieren, gleich welcher Herkunft, Kultur oder Religion und ihnen mit Respekt und Anerkennung zu begegnen. Dies ist unser Beitrag zum friedlichen und gleichberechtigten Miteinander der Menschen in unserer Stadt.“
- Zu Beginn der Beratungsarbeit wurde in Ermangelung qualifizierter Muttersprachler der Versuch unternommen, die Beratungen mit Hilfe geschulter Dolmetscherinnen und Dolmetscher durchzuführen. Ab Ende der Siebziger Jahre konnten vermehrt fremdsprachige Fachmitarbeiterinnen und -mitarbeiter eingestellt werden, zumeist ausländische Fachkräfte, die in Deutschland studiert und ihren Abschluss gemacht hatten. Konzeptionell bedeutete dies, dass ein multikulturelles Fachteam entstand und dass Ratsuchende zunehmend „direkt“ ohne Sprachvermittlung beraten werden konnten.
- Seit 1982 war das IFZ federführend tätig in der Vernetzung mit anderen psychosozialen Diensten für Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Das IFZ organisierte zwei Fachtagungen (1982 und 1984) und konnte dann den Deutschen Caritasverband gewinnen, diese Tagungsreihe im zweijährigen Turnus fortzusetzen. Besondere Bedeutung hatten diese Tagungen für die Fachkräfte der psychosozialen Migrationsdienste deshalb, weil es das einzige Forum für Fachleute in diesem Bereich war, in dem es um fachlichen Austausch untereinander und nicht um Schulung von Fachleuten ohne Kenntnisse in Migrationsfragen ging. Die letzte der Tagungen fand 2001 statt.

- Zunehmend wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IFZ angefragt, Fortbildungen für FachkollegInnen in Fachverbänden, Schulen, Kindereinrichtungen usw. zu übernehmen.
- Aus der Erziehungsberatungsstelle des IFZ heraus wurde ab 1986 eine Erweiterung um ein psychosoziales Versorgungssystem für erwachsene MigrantInnen mit psychischen Erkrankungen vorgenommen. Hintergrund hierfür war die Tatsache, dass immer mehr Migrantinnen und Migranten im Erwachsenenalter die Unterstützung der Beratungsstelle suchten, da sie keine anderen muttersprachlichen Fachleute als Ansprechpartner finden konnten. Zunächst beschäftigte sich ein vom Hessischen Sozialministerium gefördertes Projekt mit der Versorgung vor allem türkischer Menschen mit psychischen Problemen. Daraus entwickelte sich das Psychosoziale Zentrum für psychisch kranke Migranten in Frankfurt mit unterschiedlichen Unterabteilungen: Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstelle, Betreutes Wohnen, Tagesstätte und Begegnungsstätte, sowie ein Projekt für psychisch kranke Asylbewerber.
- Angesichts der ständig sich verändernden Formen der Zuwanderung war es erforderlich, die Arbeitskonzeption kontinuierlich fortzuschreiben, um den immer neuen Anforderungen gerecht zu werden. So änderte sich das Selbstbild der Institution, die als Einrichtung für Arbeitsmigranten entstanden war, erheblich durch die Beschäftigung mit der Flüchtlings-thematik und die steigende Anzahl von Asylbewerbern, vor allem aber auch durch den Krieg im ehemaligen Jugoslawien. Fragen ethnischer Herkunft, die zuvor durch das Thema Arbeitsmigration überlagert waren, gewannen existenzielle Bedeutung und forderten auch von den muttersprachlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine völlig neue Selbstdefinition und von der Institution eine klare Positionierung im Sinne von Annahme neuer Aufgabenbereiche (z.B. Arbeit mit Traumatisierten).
- Konzeptionell wurde eine enge Verbindung zwischen der Erziehungsberatungsstelle und der Interkulturellen Familienbildung hergestellt, um im Feld der präventiven Arbeit gemeinsam wirkungsvolle Angebote machen zu können. Das HIPPY-Projekt („Home Instruction Project for Preschool Youngsters“ – ein Förderprogramm für Mütter mit Kindern im Vorschulalter auch in Form von Hausbesuchen), interkulturell bzw. muttersprachlich modifizierte Elternkompetenzkurse „Starke Eltern – starke Kinder“ sowie andere interkulturelle Bildungs- und Informationsveranstaltungen sind Ausdruck dieser fruchtbaren Zusammenarbeit.
- Im Rahmen der Qualitätsentwicklung ab 2001 entwickelte das IFZ ein Leitbild, das dem Prinzip interkultureller Verantwortung der Institution in besonderer Weise Rechnung trägt. Das Leitbild des IFZ stellt angesichts der Entwicklungsgeschichte der Institution eher eine Art Resümee der bereits geleisteten Integrationsarbeit dar. Da wir aber gerade in der Diskussion um die interkulturelle Öffnung von Regeleinrichtungen eine eindeutige interkulturelle Verortung der Einrichtungen in Konzeption und Leitbild für unabdingbar halten, seien hier einige Essentials des Leitbildes des IFZ zitiert:  
“Der Verein (...) bietet im Rahmen seiner interkulturellen und integrativen Tätigkeit Familien, Einzelnen, Paaren, Kindern und Jugendlichen Unterstützung und Hilfe insbesondere in den Feldern Beratung, psychosoziale Versorgung, Erziehung, Begegnung, Qualifizierung und Bildung an. Wir leisten in Frankfurt am Main einen Beitrag zum Zusammenleben von Menschen vieler Nationalitäten und Kulturen. Hier sind wir integrativ und interkulturell tätig.“
- Im Jahr 2006 wurde die Konzeption der Erziehungs- und Familienberatungsstelle im IFZ aus dem Jahr 1994 völlig überarbeitet, die neue Konzeption Anfang 2007 verabschiedet. Ein Auszug aus dem Dokument beschäftigt sich mit Interkultureller Kompetenz im Team der Beratungsstelle:  
“Fachkräfte unterschiedlicher Herkunft, Grundberufe und Ausbildungen arbeiten im Team der Beratungsstelle zusammen. Sie bringen ihre Fachkompetenz und besonders ihre Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Migration und ihrer Auswirkungen auf Entwicklung und psychische Gesundheit in die Arbeit mit Ratsuchenden und in die Fachdiskussion im Team ein. Interkulturelle Kompetenz spiegelt sich über Angebote unterschiedlicher Beratungssprachen hinaus in der Beratungssituation durch folgende Merkmale wider:

- Unter interkulturellen Aspekten sind wir daran orientiert, Ratsuchenden einen leichten und unmittelbaren Zugang zu den Beratungsangeboten zu ermöglichen. Die Wartezeit bis zum Erstkontakt liegt in der Regel unter 14 Tagen.
  - Die Ratsuchenden werden muttersprachlich beraten, wenn dies inhaltlich erforderlich und/oder ihr Wunsch ist. Eine Fixierung der MitarbeiterInnen auf eine bestimmte Nationalität findet nicht statt. Alle Beraterinnen und Berater arbeiten auch in deutscher Sprache.
  - Deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten selbstverständlich mit ausländischer Klientel, wenn dies sprachlich möglich ist.
  - Alle Formen interkultureller Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Erziehungsberatungsstelle ‚am Fall‘ – arbeitsteilig oder im interkulturellen Ko-Beratungs-Setting – werden besonders gefördert und unterstützt.
  - Migrationsspezifische Exploration und Anamneseerhebung.
  - Bei allen Rahmenbedingungen werden interkulturelle Fragestellungen und Betrachtungsweisen besonders berücksichtigt: in der Gestaltung der Räume, in der Form der Öffnung der Beratungsstelle für Ratsuchende, in der Art und Weise der Kontaktaufnahme oder durch Formen aufsuchender Arbeit.
  - Spezifische, mehrdimensionale Fallbearbeitung im Team der Beratungsstelle unter besonderer Berücksichtigung von migrationsbedingten und kulturspezifischen Aspekten.
  - Wir arbeiten mit für Migrantinnen und Migranten bedeutsamen Institutionen sowie selbst organisierten Migrantenorganisationen zusammen.“
- Unsere Erziehungs- und Familienberatungsstelle sah es von Anfang an als ihre Aufgabe an, interkulturelle Sichtweisen in die Kooperationsgespräche der Frankfurter Erziehungsberatungsstellen einzubringen. Gemeinsam mit einer Eltern- und Jugendberatungsstelle des Caritasverbandes, die ebenfalls interkulturelle Arbeit konzeptionell verankert hatte, werden Projekte durchgeführt, u.a. wurden bisher 3 Auflagen eines Interkulturellen Ratgebers herausgegeben, in dem alle uns bekannten Fachleute verschiedener Sprachen im psychosozialen Bereich in Frankfurt und Umgebung aufgeführt werden. Der Reader wird von verschiedenen städtischen Ämtern mit finanziert und vertrieben. Seit Gründung der AG §78 Erziehungsberatung nach dem KJHG wurden unsere Bemühungen um eine interkulturelle Öffnung aller Frankfurter Erziehungsberatungsstellen in dieses Gremium hineingetragen. 2006 konnten die Frankfurter Leitlinien für Erziehungsberatungsstellen erarbeitet und vom Jugendhilfeausschuss verabschiedet werden. Sie enthalten wesentliche Aussagen und Festlegungen zur interkulturellen Beratung.

Kurz zusammengefasst unsere wichtigsten Erfahrungen zu den Voraussetzungen interkultureller, kultursensibler Beratungsarbeit:

Interkulturelle Orientierung in der institutionellen Beratung bedarf der

- klaren Vorgaben durch den öffentlichen Auftraggeber (z.B. Jugendamt)
- Verankerung in Leitbild und Struktur des jeweiligen Trägers
- Fixierung in Konzeption und Alltagspraxis der Beratungseinrichtung
- Förderung und programmatischen Weiterentwicklung durch die Fachverbände.

Paul Friese  
Internationales Familienzentrum e.V.  
Falkstr. 54a, 60487 Frankfurt am Main  
eMail: paul.friese@ifz-ev.de, www.ifzweb.de

## **Sibel Koray**

### **Zum Auseinandersetzungsprozess mit interkultureller Ausrichtung am Beispiel einer klassischen Regeleinrichtung der Erziehungsberatung**

Am Beispiel der Essener Kommune wird die Entwicklung von einer klassischen Erziehungsberatungseinrichtung hin zu einer dauerhaft im interkulturellen Ausrichtungsprozess befindlichen Institution gezeigt. Dessen Anfänge liegen Mitte der achtziger Jahre, als das Team um eine türkischsprachige Psychologin und Familientherapeutin in Person der Referentin erweitert wurde. Was im Rahmen einer Honorartätigkeit an zwei Wochentagen begann, sollte recht bald aufgrund der steigenden Inanspruchnahme durch türkischstämmige Familien zu einer festen Größe in der Angebotspalette des „Jugendpsychologischen Instituts der Stadt Essen“ werden.

1989 erfolgte dann auf Initiative der früheren Institutsleiterin und des damaligen Sozialdezernenten die Festeinstellung der türkischen Mitarbeiterin auf einer vollen Planstelle. Schon damals hatte man erkannt, dass nicht ein befristeter, projekthafter Charakter, sondern Qualität und Kontinuität des interkulturellen Beratungsangebotes die entscheidenden Kriterien sein sollten.

Damals ging man allerdings noch davon aus, dass die Erweiterung des deutschstämmigen Teams um eine Fachkraft mit Migrationshintergrund ausreichte, um dem Anspruch an Interkulturalität zu genügen. Dementsprechend erhielt die türkische Mitarbeiterin vorübergehend den Status einer Ansprechpartnerin und nahezu alleinigen Expertin für Migrationsangelegenheiten. Es zeigte sich recht bald, dass das Prinzip „Durchlässigkeit“ an dieser Stelle mehr Sinn macht: Selbstverständlich berate ich auch deutsche Familien und natürlich sind meine einheimischen Kollegen ebenfalls Ansprechpartner für Migrantenklienten – insbesondere, wenn diese über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen.

Schon früh ist deutlich geworden, dass eine interkulturelle Ausrichtung die Angelegenheit der gesamten Institution und aller Mitarbeiter ist – einschließlich der Sekretärinnen, die oftmals als erste mit Klienten in Kontakt kommen.

Damit ging die Anforderung einher, das Arbeitskonzept und das Leitbild des Jugendpsychologischen Instituts im Sinne einer interkulturellen Öffnung weiterzuentwickeln. Daher formulierte die Institutsleitung bereits vor mehreren Jahren „Maßnahmen zur Öffnung der Beratungsangebote des Jugendpsychologischen Instituts für Familien mit Migrationshintergrund“.

Im Leitbild wurde festgehalten, dass die Beratung von Migranten einen besonderen Stellenwert einnimmt.

In der Stellenbesetzungspolitik werden seitdem „eigener Migrationshintergrund“ und „Mehrsprachigkeit“ oder „längerer Auslandsaufenthalt“ als Qualitätsmerkmale definiert, die neben der fachlichen Qualifikation als positiv bedeutsam erachtet werden. Infolgedessen wurden zwischenzeitlich weitere Mitarbeiter mit Migrationshintergrund angestellt.

Die Institutssteuerung legte 2004 die „Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz“ als Jahresarbeitsziel fest.

Auch zur Qualitätssicherung gehört dieses Kriterium dazu. So geht es z.B. in den regelmäßigen diagnostischen Besprechungen implizit auch um kultursensible und sprachfaire Interpretationen von Testergebnissen.

Der zur Verfügung stehende Jahresetat berücksichtigt den anteiligen Bezug migrantenspezifischer Fachzeitschriften und Bücher. Viermal jährlich stattfindende institutsinterne Fortbildungen nehmen sich zu ca. einem Viertel migrationsrelevanter Themen an.

Die Beratung unter Zuhilfenahme von Sprach- und Kulturmittlern bei unzureichenden Deutschkenntnissen der Klienten wurde auch aus finanzieller Sicht geregelt. Als fachlicher Standard wurde gesetzt, Kinder der zu Beratenden nach Möglichkeit nicht zur Sprachvermittlung heranzuziehen, da diese hierdurch in einen für sie belastenden Loyalitätskonflikt geraten könnten.

Nicht zuletzt wurde die Entwicklung und Vorhaltung eines qualitativ angemessenen Beratungsangebots für alle Klienten mit Migrationshintergrund als aktuelle und mittelfristige Zielsetzung des Institutes deklariert.

Die Erfahrung zeigt, dass die Präsenz muttersprachlicher Fachmitarbeiter hilft, Vorbehalte gegenüber deutschen Institutionen abzubauen und ermutigt, sich auch an deutschstämmige Berater und Therapeuten der Einrichtung zu wenden. Zudem wird insgesamt die Hemmschwelle für die Inanspruchnahme gesenkt.

Insgesamt lässt sich folgern:

Interkulturelle Ausrichtung und Kompetenz ist nicht nur auf ein besonderes Geschick des Beraters/Therapeuten im Eins-zu-eins-Kontakt zurückzuführen, sondern kommt bereits im institutionellen Setting zum Tragen. In diesem Sinne muss sie auf der Führungsebene klar gewollt sein und dementsprechend so an die Mitarbeiter herangetragen werden, dass bei diesen eine Neugier und Bereitschaft erwächst, sich auf diesen Prozess einzulassen. Hierbei ist besonders motivationsfördernd, entsprechende interkulturelle Fortbildungs- und Supervisionsangebote wie auch migrantenspezifisches Hintergrundwissen zur Verfügung zu stellen und einen möglichst unkomplizierten Zugang zu einem qualifizierten Dolmetscherpool zu ermöglichen. Die Einstellung muttersprachlicher Fachkräfte bringt zudem neue Perspektiven ins Team und spiegelt die Nationalitätenzusammensetzung in der Gesellschaft auf der Teamebene wider.

Die interkulturelle Orientierung sollte demzufolge dauerhaft, konkret und messbar verankert sein in allen Bereichen wie Leitbild, Arbeitskonzept, Konferenzen und Sitzungen, in Jahresberichten und Statistiken, im Jahresetat, bei Fortbildungen und Supervision, bei Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit wie auch bei der Personalentwicklung. Hier wird deutlich, dass interkulturelle Kompetenz sich durch eine fortwährende Prozesshaftigkeit auszeichnet.

Nebenbei führt das Qualitätsmerkmal „interkulturell kompetent“ nicht nur zu einer Verbesserung der Beratung von Migrantenklienten, sondern ist auch bestens geeignet, insbesondere ressourcenarme und bildungsferne deutschstämmige Klientel zu motivieren und zur Zusammenarbeit zu gewinnen.

Mitte 2004 haben in Nordrhein-Westfalen die Kommunalen Spitzenverbände, die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, die Bevollmächtigten der Katholischen und Evangelischen Kirche mit dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration vereinbart, bis 2007 die Familienberatung auf bestimmte Ziele hin umzusteuern. Insbesondere Prävention und Zielgruppenorientierung sollten hierbei ein größeres Gewicht bekommen.

Ein Teilziel war unter anderem die stärkere Berücksichtigung und Integration von Migranten und Migrantinnen in den Beratungsangeboten.

Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, zu der auch die Referentin gehörte. Diese entwickelte in diesem Zusammenhang eine Checkliste, die dieser Dokumentation beigelegt ist und mit deren Hilfe sich jede Einrichtung bezüglich ihres Standes zur interkulturellen Ausrichtung selbst überprüfen kann.

Sibel Koray  
Jugendpsychiatrisches Institut  
Papestr. 1, 45147 Essen  
eMail: sibel.koray@jpi.essen.de

## **Norbert Kunze**

### **Zur zentralen Bedeutung des Teams in der migrations- und kultursensiblen psychologischen Beratungsarbeit – Erfahrungen und Einsichten der interkulturellen Beratungsarbeit an der Psychologischen Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen in Reutlingen**

#### 1. Zur Geschichte und dem lokalen Kontext der Stelle

Die Psychologische Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensberatung in Reutlingen besteht seit mehr als dreißig Jahren und ist eine von 15 Psychologischen Beratungsstellen in Trägerschaft der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Sie ist organisatorisch den katholischen Dekanaten Reutlingen und Zwiefalten zugeordnet.

Die Psychologische Beratungsstelle liegt im Landkreis Reutlingen, einem Landkreis mit 280490 Einwohnern (Statistisches Landesamt, Baden-Württemberg 2003). Unter den 280490 Einwohnern haben 25503 bzw. 12,5 % der Einwohner einen ausländischen Pass, sie stammen aus über 130 Ländern. Rechnet man die bereits eingebürgerten Personen aus anderen Herkunftsländern wie auch die Aussiedler dazu, haben knapp 20 % der Landkreisbevölkerung einen eigenen Migrationshintergrund.

43 % im Stadtgebiet Reutlingen sind evangelischer Konfession, 24 % katholischer Konfession. Unter „Sonstiges“ werden 33 % gezählt. In dieser Zuordnung sind die Personen islamischen Glaubens enthalten, sie bilden die größte Gruppierung.

#### 2. Die Ratsuchenden an der Stelle und ihre Konflikte

Die Stelle wird jährlich von etwa 500 Ratsuchenden im Alter von 18 bis 80 Jahren aufgesucht. Etwas 60 % der Ratsuchenden sind Frauen, 40 % sind Männer. Über ein Drittel der Ratsuchenden kommen als Paare.

In den vergangenen Jahren betrug der Anteil der Ratsuchenden mit ausländischem Pass und Migrationshintergrund 25-30 %. Sie stammten aus über 30 Ländern. Ausländische und inländische Ratsuchende thematisierten in ihren Problemschilderungen eine ganze Bandbreite von Migrationserfahrungen: Flucht- und Vertreibungsmigrationen, Arbeitsmigrationen, Asylmigrationen. Eheschließungen haben eine zunehmende Anzahl ausländischer Ratsuchender nach Deutschland kommen lassen.

#### 3. Die Entwicklung des Teams

Die Beratungsstelle arbeitet seit mehr als 20 Jahren in einer interkulturellen Orientierung. In dieser Zeit hat sich neben einem eigenen Arbeitsansatz eine sehr heterogene Teamkonstellation entwickelt.

Gegenwärtig arbeiten an der psychologischen Beratungsstelle 8 Fachkräfte als Psychologen, zwei davon mit Doppelstudium Theologie, eine Pädagogin und zwei Verwaltungskräfte. Sie teilen sich insgesamt 5,2 Planstellen. Den Fachkräften ist eine Zusatzausbildung gemeinsam, die neben den akademischen Grundausbildungen für die psychologische Beratungsarbeit in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung an einer Beratungsstelle qualifiziert.

Dem Arbeitsteam gehören sieben deutsche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, eine kroatische Psychologin, ein griechischer Psychologe und ein brasilianischer Theologe mit therapeutischer und beraterischer Zusatzausbildung an.

Unter den Mitarbeitern sind sechs katholischer Konfession, zwei evangelischer Konfession, eine orthodoxer Konfession, über 12 Jahre gehörte mit einer iranischen Kollegin eine Muslimin als Fachkraft zum Team.

Die psychologische Beratung wurde und wird von den Fachkräften in Deutsch, Griechisch, Kroatisch, Spanisch, Italienisch, Englisch, Französisch und Portugiesisch geführt.

Bis vor einigen Jahren arbeitete eine iranische muslimische Psychologin über 12 Jahre an der Stelle mit, bevor sie den Ruhestand antrat. Diese Stelle wurde mit einem interkulturellen und interreligiösen Profil ausgeschrieben. Die Besetzung mit einem türkischen muslimischen Psychologen, der von allen im Anstellungsgremium im Auswahlprozess vorgeschlagen war, wurde im letzten Moment von der zuständigen Trägerinstanz nicht genehmigt.

Von Anfang an bedurfte die interkonfessionelle und interreligiöse Anstellung besonderer Argumentationen, sie führte zuweilen in ernste Konflikte mit dem Träger.

Das Team ist nach den bisher vorliegenden hervorragenden Erfahrungen nach wie vor davon überzeugt, dass eine interkulturelle Teamentwicklung eine interreligiöse Teamentwicklung mit einschließen sollte.

#### 4. Zur Entwicklung des fachlichen Konzepts einer migranten- und kultursensiblen psychologischen Beratung

Die Entwicklung des fachlichen Konzepts vollzog sich sehr eng mit der Teamentwicklung und beinhaltete mehrere Etappen fachlicher Konzeptionalisierung.

Vor über 20 Jahren hatten wir versucht, den vorhandenen Ansatz der psychologischen Ehe-, Familien- und Lebensberatung mit einer kulturellen Dimension in der Beziehungsanalyse und Beziehungsarbeit zu erweitern. In ihr wurde die Beziehung zwischen Ratsuchendem und Berater unter dem Aspekt der real existierenden Unterschiede im Erleben und Verhalten bezüglich wichtiger kultureller Wertdimensionen beobachtet und insbesondere auf die Auswirkungen auf Berater und Ratsuchende berücksichtigt. Zentral für diese Betrachtungsweise war zum einen die Anerkennung von und der Respekt für die Diversität kultureller Ausdrucksformen und das Wissen um die jeweiligen eigenen kulturellen Befangenheiten. Diese kulturelle Sensibilität zielte auf die Wahrnehmung kultureller Unterschiede und Prozesse und fördert die Besprechbarkeit derselben in der Arbeit mit dem Ratsuchenden und im Team. Sie griff dabei auch die religiösen Verankerungen des Ratsuchenden und des Beraters auf und bedachte sie auf die Verständigungsprozesse hin. Sie reflektierte insbesondere auch die sprachliche Situation der Beratungsarbeit, spürte der Bedeutung von Mutter- und Vatersprache nach, ging auf die in der Beratung praktizierte Sprache ein und spürte der nicht gesprochenen, entbehrten oder gar vergessenen Sprache nach.

Diese konzeptionelle Erweiterung hat uns anfangs viele Einsichten in die Auswirkungen kultureller Orientierungen auf die Bedeutungsgebung in den Beratungsprozessen sowohl seitens der Ratsuchenden wie auch seitens der BeraterInnen ermöglicht. Das Team war damals noch klein, diese fachliche Erweiterung ermunterte uns sehr, beim Träger auf die Anstellung von Kollegen mit anderer Herkunft und weiteren Sprachen zu drängen. Diese Erweiterung hat vor allem die zentrale Bedeutung von Sprache in der Beratungsarbeit deutlich gemacht.

Und dennoch, die psychologische Sicht und die kulturelle Sensibilität unseres Vorgehens brachten uns in sehr vielen interkulturellen Beratungen nicht entscheidend weiter. Wir begannen deshalb alsbald explizit den gesellschaftlichen Kontext und die von ihm ausgehenden Bedeutungskonstruktionen von Inländern, Ausländern, von Integration, die im gesellschaftlichen Raum hier geltenden juristischen Konstruktionen von Aufenthaltsrechten auf die Beratungssituation noch

stärker zu berücksichtigen. Wir machten dabei zunehmend die Erfahrung, dass diese gesellschaftlichen Bedeutungskonzepte oft stärker die Beziehungsgestaltung, die Bedeutungsgebungen und die Verständigungsprozesse zwischen den Ratsuchenden und dem Berater beeinflussen als die beteiligten kulturellen Unterschiede.

Dieser konzeptionelle Schritt eröffnete uns ein besseres Verständnis für eine Vielzahl von Fremdheits-, Ausgrenzungs- und Isolationserfahrungen unserer Ratsuchenden und dabei erlebten Benachteiligungen, Diskriminierungen und rassistischen Übergriffen. Diese Sicht eröffnete aber auch eine Vielfalt von Erfahrungen des sich Behauptens, des sich Arrangierens, von Abgrenzungsfähigkeiten und von Selbstkonzepten, die den Gegensatz von Mehrheiten- und Minderheitengruppierung überwunden haben. Migrationsprozesse und Migrationserfahrungen aus individueller Sicht und die gesellschaftlichen Bedeutungskonstruktionen dazu fanden in dieser Sichtweise einen hilfreichen Resonanzraum. Wir verstehen gegenwärtig – zusammenfassend gesagt – die interkulturelle Beratungsbeziehung als den Beziehungsraum, in dem sich angesichts oder ausgelöst durch die realen Unterschiede der Herkunft, der gesellschaftlichen Zuordnung und des beruflichen Kontextes psychologische, kulturelle und gesellschaftliche Bedeutungen überlagern und miteinander vermischen. Wir wissen, auch der interkulturelle Arbeitskontakt lebt von der Berührbarkeit des Beraters oder der Beraterin, er ist nur so weit von der Situation des Ratsuchenden berührt, soweit er in seiner Sensibilität nicht blockiert ist durch Befangenheiten und Unfreiheiten seiner psychischen Sensibilität, den Auswirkungen seiner kulturellen Orientierungen und der Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Gruppierung. Auch in interkulturellen Beratungsbeziehungen liegt es bei Ratsuchenden, darüber zu befinden, welche der in den Bedeutungskontexten anvisierten Themen seinen eigenen Themen und seiner Situation am nächsten stehen und hilfreich sind.

### **Interkulturelle psychologische Beratung als mehrdimensionales Verstehens- und Handlungsmodell**

#### **Gesellschaftlicher Bedeutungskontext**

Minderheiten-Mehrheiten-Beziehungen  
Diskriminierung/Rassismus  
Gesellschaftspolitische Bedeutung von Migrationen und ihren Bedingungen,  
Legislativer Umgang mit Flüchtlingen,  
Vertriebenen, Asylsuchenden und Arbeitsmigranten  
Einwanderungsregelungen

#### **Kultureller Bedeutungskontext**

Sprache, Religion  
Kulturwechsel, Kulturschock  
Kulturelle Wertorientierungen  
Kulturelle Praxis  
Kulturelles Lernen  
Veränderungen  
Entfremdungen

#### **Beziehung**

#### **Berater/in – Ratsuchende (Einzelne, Paar, Familie)**

#### **Psychologisches Verständnis**

Psychodynamik der Beziehung  
Psychosexuelle Entwicklung  
Angst- u. Aggressionsmuster  
Beziehungskonstellationen  
Rigide – flexible Systeme  
Geschlossene – offene Systeme  
Anerkennungs- / Bestrafungsmuster  
Psychologische Bedeutung der sprachlichen Situation  
Psychologische Bedeutung der gesellschaftlichen Situation  
Kriseninterventionen

## 5. Die Bedeutung des Teams in der interkulturellen Beratungsarbeit

Es gehört aber auch zu den Einsichten jahrelanger interkultureller Beratungsarbeit, dass angesichts der Komplexität interkultureller Beratungssituationen der einzelne Berater oder die einzelne Beraterin trotz guter Ausbildung und vieler Trainings an seine bzw. an ihre Grenzen kommen können. Die interkulturelle psychologische Beratungsarbeit geschieht deshalb wohl „par excellence“ in und mit einem multikulturellen und multiethnischen Team, in der die interkulturelle Kompetenz auch als Teamprofil verankert ist.

In der Alltagsarbeit bedeutet dies, dass jeder Berater seine Erstgespräche mit Ratsuchenden in eine Teambesprechung bringt, die ausschließlich der Einschätzung dieser Gespräche vorbehalten ist. Es werden in der Regel dabei nur die Gespräche besprochen, von denen auszugehen ist, dass sie in eine weitergehende Beratungsarbeit münden. Jeder Berater stellt das Erstgespräch vor, beleuchtet dabei insbesondere Schlüsselszenen oder besondere Betroffenheiten und bringt dazu eine eigene Hypothesenbildung ein. Das Team gibt ein kurzes Echo dazu, wobei Mitglieder des Teams quasi anwaltlich die kulturelle Perspektive und die gesellschaftliche Perspektive auf die Situation hin formulieren. Diese Arbeit an den Erstgesprächen ist für alle Beteiligten sehr anstrengend, sie erfordert ein hohes Maß an Vorbereitung und Disziplin, sie ist allerdings un- gemein ertragreich für den Berater, der die eigentliche Beratung fortsetzt. Dies muss nach unserem Konzept nicht unbedingt der Anmeldeberater sein.

Die mehrdimensionale Betrachtungsweise ist auch eine gemeinsame Basis für die eigentlichen Fallsupervisionen.

Die ethnische, kulturelle, konfessionelle und religiöse Heterogenität der Mitglieder im Team hat sich als sehr bedeutsame fachliche Ressource für die Beratungsarbeit erwiesen. Sie hat maßgeblich zur kulturellen Sensibilisierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beigetragen. Sie hat geholfen, auftretende kulturelle, konfessionelle und religiöse Unterschiede im Beratungsgeschehen besser wahrzunehmen und zu thematisieren. Sie hat damit das Bewusstsein der einzelnen Berater für die jeweilig eigenen kulturellen, religiösen und gesellschaftlichen Verankerungen, Überzeugungen und Befangenheiten gestärkt und dadurch auch ein höheres Maß authentischer kultureller, konfessioneller und religiöser Standpunktäußerungen im Team und auch innerhalb der Beratungsarbeit ermöglicht.

Sie hat nicht zuletzt auch das Bewusstsein und die Sensibilität aller Teammitglieder im Hinblick auf die gesellschaftlichen Dynamiken zwischen Mehrheitsbevölkerung und Minderheiten (z.B. Ausgrenzung vs. Integration, Diskriminierung/Rassismus vs. Achtung der Menschenwürde) und deren Einflüsse auf das Beratungsgeschehen, auf die Beziehungen zwischen Ratsuchenden und Berater und Beraterinnen und innerhalb des Teams neu geschärft.

In den vergangenen Jahren hat sich auch das Mehrsprachenprofil des Teams als weiterer wichtiger Bestandteil der interkulturellen Orientierung und der interkulturellen Fähigkeit in der psychologischen Beratungsarbeit erwiesen. Verständigung vollzieht sich in besonderer Weise über die Sprache. Sprachen dienen als Wege zu den Herzen der Menschen, sie sind Vehikel für kulturelle Bedeutungen und fungieren zuweilen als Nadelöhr für wichtige Güter einer Gesellschaft und in der Kirche.

Das Team ist so in ganz eigener Weise zum wichtigen Reflexions-, Verständigungs- und Verstehensraum von Beratungserfahrungen im interkulturellen Setting geworden. Es hat damit den Verstehensprozess für die eigentliche psychologische Dimension des Verstehens und Beratungshandelns auf die vorhandenen konkreten Leidens- und Konfliktmuster der Ratsuchenden hin erst eröffnen können.

## **Die Bedeutung des Teams als Instrument interkulturell angelegter Beratungsarbeit**

### **Gesellschaftlicher Bedeutungskontext**

### **Kultureller Bedeutungskontext**

Team als Reflexions- und Verständigungsraum  
für Erstgesprächs-, Fallverteilungs-, Supervisions- und Organisationsteam

Beziehung  
Berater/in – Ratsuchende  
(Einzelne, Paar, Familie)

### **Psychologisches Verständnis**

#### 6. Resümee

Das Rad der migranten- und kultursensiblen psychologischen Beratungsarbeit muss nicht neu erfunden werden. Es gibt genügend Modelle, Erfahrungen und Einsichten.

Was gefragt ist, ist die politische Bereitschaft, die vorhandenen Erfahrungen und Einsichten aus interkulturell arbeitenden Beratungsstellen breiter zu nutzen und weiter zu entwickeln, wobei die interkulturelle Perspektive die interreligiöse Perspektive beinhalten muss. Dies betrifft den Aus- und Weiterbildungsbereich genauso wie die langfristige Personal- und Teamentwicklung an Beratungsstellen.

Die beschriebenen Erfahrungen legen nahe, das Team als eigenen Lernort für Aus- und Weiterbildung für die migranten- und kultursensible Beratungsarbeit stärker zu nutzen. Dies umso mehr, weil sich über die Arbeit mit Ratsuchenden mit Migrations- und Minderheitenhintergründen gesellschaftliche Problemlagen in die Teams hinein verdichten. Die Teams und der einzelne Mitarbeiter bzw. die einzelne Mitarbeiterin brauchen eigene Fähigkeiten, mit diesem Druck umgehen zu können.

Die beschriebenen Erfahrungen legen ebenso nahe, die Personal- und die Teamentwicklungen für psychologische Beratungsstellen auf eine – bedarfsgerechtere – größere Heterogenität anzulegen, was Herkunft, Migrationshintergrund, Sprachen und Religionen der MitarbeiterInnen betrifft. Hier besteht sehr großer Nachholbedarf.

Die beschriebenen Erfahrungen machen schließlich auch ein weiteres deutlich – Beratungseinrichtungen mit einer explizit migranten- und kultursensiblen Orientierung erreichen MigrantInnen schneller und arbeiten mit Ihnen wirksamer.

Norbert Kunze  
Psych. Beratungsstelle der Diözese Rottenburg-Stuttgart  
Gartenstraße 17, 72764 Reutlingen  
eMail: nkunze@psych-beratung.de



## **Edouard Marry**

### **Ableitung der migrationsensiblen Beratung aus der Jugendhilfe**

In Berlin finanzieren sich die Erziehungsberatungsstellen seit Dezember 2000 über einen Rahmenvertrag, den jeder Bezirk mit einem freien Träger schließt. Eine jährlich neu vereinbarte Fallzahl wird über eine Fallpauschale abgegolten.

Im Zuge der Verhandlungen um diese neue Rahmenvereinbarung wurde auch die Notwendigkeit der Öffnung der Beratungsstellen und der Jugendhilfe insgesamt für Familien nicht-deutscher Herkunft hingewiesen. Angesichts der Tatsache, dass es bei 28 bis 30 Prozent der in Deutschland geborenen Kinder in der Familie einen Migrationshintergrund gibt und Deutschland sich in einem Prozess befindet, in dem Zuwanderung auf lange Zeit eine Rolle spielen wird, ist der Bedarf an interkultureller Öffnung unbestritten. Schon jetzt hat jede 5. Familie in Deutschland mindestens einen Angehörigen mit Migrationshintergrund.

Die Zahl der binationalen Eheschließungen in Berlin und im gesamten Bundesgebiet steigt stetig. In Berlin lag die Quote der binationalen Eheschließungen bei 25 % der gesamten Eheschließungen im Jahr 1996. Dabei handelt es sich überwiegend um Ehen von deutschen Frauen mit ausländischen Partnern. Die Zahl der binational, ehelich geborenen Kinder lag 1996 bei 16,9 % und wird heute weiter angestiegen sein. In diesen Familien ergeben sich häufig interkulturelle Konflikte auf der horizontalen Ebene, d.h. der Stellenwert der eigenen Kultur und der des Partners muss in der Familie ausgehandelt werden.

### **Situation der Migrantenfamilien**

Laut Pisa-Studie sind nahezu nur in Deutschland die Schulleistungen der bereits hier geborenen so genannten zweiten Migranten-Generation deutlich schlechter als die von Ausländerkindern, die zusammen mit ihren Eltern eingewandert sind und noch einen Teil ihrer Schulzeit im Heimatland verbracht haben. Besonders drastisch ist das Ergebnis, dass in Deutschland mehr als 40 Prozent der Migrantenkinder der zweiten Generation nicht über die untersten Kompetenzstufen in Mathematik und Lesen hinauskommen. Und dies, obwohl die Kinder hochmotiviert waren und „ein hohes Maß an Lerninteresse“ zeigten.

Die Problemsituation soll anhand einiger Beispiele verdeutlicht werden:

#### Beispiel Sprache:

Es ist bekannt, dass die Annahme (Akzeptanz) eines Fremden in die eigenen Reihen erleichtert wird, wenn er/sie dieselbe Sprache spricht. Aber: Wer soll wessen Sprache sprechen? Und wenn die Regierung „im Namen des Deutschen Volkes“ entscheidet, dass Deutsch gesprochen werden soll, wer fordert das vom Migranten? Was passiert, wenn er/sie sich weigert?

Kann die Weigerung erkannt werden als Angstsymptom gegen die Assimilationsabsicht, die sich hinter der Integrationsforderung verbirgt?

#### Beispiel Identität:

Welche ist die zugelassene Kultur? Welche Rechtsprechung, auch in Fragen der Erziehung und Familie? Welche sozialen Benimmregeln sollen gelten? (Integrative vs. desintegrative Identität)

Was für die aufnehmende Gesellschaft eine Vorbedingung für die Aufnahme zu sein scheint, scheint für den Migranten eher eine Bedrohung seiner Identität zu sein. Um die Familienidentität und deren Traditionen zu erhalten, sehen sich Migranten gezwungen, sich mit ihren Landsleuten in soziokulturellen Parallelwelten zu organisieren, die zur Gettoisierung führen.

### Beispiel Problemdefinition:

Eine Kernfrage der Familientherapie lautet: „Wem gehört das Problem?“ Im migrativen Kontext fragt man sich, wer eigentlich mit wem ein Problem hat: Das aufnehmende Land, oder die Migranten? Es gibt eine bemerkenswerte Tendenz zur Generalisierung und Kulturalisierung individueller Probleme, wie umgekehrt: eine Personalisierung kultureller Probleme.

Dementsprechend ist sogar die Diagnostik im migrativen Kontext kulturell einseitig und statisch; sie erfasst nicht gebührend die Eigenheiten migrativer, oder gar transkultureller Familien. Das menschliche Verhalten und seine Motivation können nicht unabhängig vom kulturellen Kontext gedeutet werden.

Diese stark verkürzte Aufzählung von Problemgruppen hat uns im Verlauf des Aufbaus unserer interkulturellen Beratung sensibel gemacht für die notwendigen Paradigmenwechsel im Selbstverständnis von psychosozialer Beratung. Wir befinden uns seit 1973 in diesem Prozess und können nicht behaupten, dass er abgeschlossen ist. Im Gegenteil: je sensibler unsere Mitarbeiter die Migration und ihre Bedeutung wahrnehmen, umso mehr müssen sie das Angebot, die Diagnostik und die Beratungsstrategie anpassen.

### **Vorstellung der Beratungsstelle**

Die Erziehungs- und Familienberatungsstelle des Caritasverbandes für den Bezirk Charlottenburg/Wilmersdorf befindet sich in der Pfalzburger Straße 18. Sie ist eine integrierte Beratungsstelle, die sich zusammensetzt aus der Erziehungs- und Familienberatung, der Ehe-, Familien- und Lebensberatung, dem Adoptions- und Pflegekinderdienst, dem Projekt Betreuter Umgang und der Schwangerenkonfliktberatung. Im Haus sind noch die Caritas-Bezirksstelle mit dem allgemeinen sozialen Dienst und das Kinderheim Maria Schütz. Zurzeit gastiert auch der Kindergarten der St. Ludwig Gemeinde in unserem Haus, wegen Renovierungsarbeiten.

Die Dienste sind strukturell, teilweise auch personell vernetzt, insofern wir Fachberatung und Supervision anbieten.

Der Anteil der Klienten mit Migrationshintergrund beträgt zur Zeit:

Erziehungsberatung und EFL	52 %
Betreuter Umgang ca.	70 %
Adoptionsdienst	36 %
Allg. Sozialdienst	48 %
Kinderheim Maria Schütz ca.	45 %

Außer den fachlichen Qualifikationen sind Sprachkompetenzen in folgenden Sprachen bei den Mitarbeitern (inkl. EB in Mitte) vorhanden: Arabisch, Bosnisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Kroatisch, Polnisch, Serbisch, Spanisch und Türkisch.

### **Interne Arbeitsweise**

#### Niederschwelliger Zugang:

Während es üblich war, die Beratung über eine telefonische Terminvergabe zu initiieren, haben wir festgestellt, dass so genannte „offene Sprechstunden“ für alle Ratsuchenden, und insbesondere für Migrantenfamilien, einen leichteren Zugang gewährleisten.

Eine spontane Kontaktaufnahme mit den Beratern und ein entlastendes Erstgespräch wird hier sofort ermöglicht. Mangelnde Sprachkompetenzen können besser im direkten Gespräch kompensiert werden als in einem Telefonat. Der aufnehmende Berater kann vor Ort einen Termin für eine muttersprachliche Beratung vereinbaren usw. Die Vorteile liegen auf der Hand und die rege

Nutzung gibt uns Recht. Insgesamt melden sich jährlich ca. 1200 Personen bei uns an.

#### Auftragsklärung im Erstgespräch:

Im Gegensatz zur expliziten Zieldefinition gibt es Aufträge, die zunächst unbewusst impliziert und im Erstgespräch herausgearbeitet werden. Bei der Arbeit mit Migranten beachten wir noch die folgenden Anpassungen:

- Individuelle Aufträge sollen immer im migrativen Zusammenhang ermittelt werden.
- Aufträge der Paare, der Eltern werden immer gesehen im Zusammenhang der familiären Erwartungen im Heimatland und der entsprechenden Tradition. Diese lässt dem Einzelnen oft kaum Freiraum für eigene Entwürfe, sei es in der Erziehung oder der Selbstverwirklichung.
- Die fachlich übliche Realitätsprüfung und Einigung auf gemeinsame Aufträge müssen auch den transkulturellen Aspekt berücksichtigen. Tendenzen zur Re-Ethnisierung können ebenso hinderlich sein für die Integration, wie Anpassungsforderungen einzelner Familienmitglieder.
- Interventionen bezüglich der rigiden Gruppengrenzen sind oft notwendig, um die symbiotische Verschließung und Isolation der Familie zu problematisieren.
- Dynamische, statt statische Diagnostik bedeutete auch eine ständige Überprüfung der innerpsychischen und interpersonellen Situation im Verlauf der ganzen Beratung. Typisierungen und vorgefertigte Muster der eurozentrischen Diagnostik werden in der Supervision hinterfragt.

#### Wertepyramiden prüfen

Offenlegen und vergleichen der Wertesysteme, insbesondere bei binationalen Paaren.

- Was ist hoch angesiedelt und unverzichtbar für die Ehe und Familie?
- Wo sind die ethischen Unterschiede? (Beispiel Sexualität: Jungfräulichkeit der Frau)
- Gibt es Brücken zu Kompromisslösungen? (Ressourcen des Paares und der jeweiligen Kultur, wie Riten und Mythen)
- Spannungsfeld Wertesystem der Herkunftslandes und Deutschlands versprachlichen.

#### Regulierungssystem befragen

- Welche Familienregeln existieren und woher stammen sie?
- Welches System von Belohnung und Bestrafung gibt es?
- Wer „regiert“ die Familie? Wie sieht die Gruppendynamik wirklich aus, jenseits der tradierten Muster?

**Insgesamt gilt die Zielsetzung:** Mehr Prävention statt Therapie!

Edouard Marry  
Erziehungs- und Familienberatungsstelle des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V.  
Pfalzburgerstr. 18, 10179 Berlin  
eMail: edouardmarry@email.de



## Sabine Zschüttig

### Integration gestalten – Wie müssen die fachlichen Standards der institutionellen Beratung migrationssensibel weiterentwickelt werden?

Derzeitig erfolgreiche Modelle integrativer Erziehungsberatung mit dem Akzent auf interkultureller Beratung gehen von vier verschiedenen Denk- und Erfahrungsdimensionen aus, die bei der Entstehung und Aufrechterhaltung von Problemen eine Rolle spielen können und die deshalb sowohl für Diagnostik, Beratung und Therapie als auch für die Gestaltung der therapeutischen Beziehung zwischen Berater und Klienten systematisch erfasst und genutzt werden können:

- die individuelle und familiäre Lebensgeschichte mit ihrer psychologischen Dynamik
- die soziale Situation der Familie
- Migration und das Verhältnis Minderheiten – Mehrheitenbevölkerung
- Kulturelle Wertorientierung
  
- Die *psychologische Dimension*: psychodynamische Prozesse in zwischenmenschlichen Beziehungen (Paar-, Familiendynamik), Persönlichkeitsentwicklung in den verschiedenen Lebensphasen (Tätigkeitsfeld der Psychologie);
- Die *soziale Dimension*: Einfluss der sozialen Lebensbedingungen auf den Einzelnen: Berufstätigkeit/Arbeitslosigkeit, finanzielle Möglichkeiten und Belastungen, Wohnverhältnisse und soziales Umfeld, Bezug der Familien zu sozialen Netzwerken im Lebensumfeld wie z.B. Kindertagesstätte, Schule, Verein, selbstorganisierte Initiativgruppen (Tätigkeitsfeld der Sozialarbeit);
- Die *kulturspezifische Dimension* bzw. der kulturelle Bezugsrahmen von zwischenmenschlichen Beziehungen: Sprache, Bildung, religiöse oder weltanschauliche Orientierung, Grundwerte des kollektiven Zusammenlebens, insbesondere kulturelle Ausgestaltung der Beziehung Individuum – Familie/Gemeinschaft, Mann/Frau, Erwachsene/Kinder, Zugehörigkeit zu bestimmten soziokulturellen Milieus und Subkulturen, zu Berufsgruppen usw. Ferner kulturelle Einstellungen zu Zeit, Natur, Macht menschlicher Aktivität;
- Die *migrationsspezifische Dimension*: Hintergründe und Verläufe von Migration, frühere und aktuelle Belastungen in Folge von Migration, Zukunftsorientierung, migrationsbedingte Ressourcen und Bewältigungsstrategien, Erfahrungen als Migrant/als Angehöriger einer ethnischen Minderheit in der Mehrheitsgesellschaft, Teilhabe an der Mehrheitsgesellschaft und an der Herkunftskultur, ausländerrechtlicher Status (eingebürgert/unbefristeter, befristeter Aufenthalt/Duldung).

Die *psychologische und soziale Komponente* findet auch bisher in der Erziehungsberatung die notwendige Beachtung. Durch die Zusammenarbeit von psychologischen, sozialpädagogischen und anderen Fachkräften in einem multidisziplinären Team erwerben alle BeraterInnen eine umfassende psychosoziale Kompetenz. In der Fallarbeit wird der Fokus nicht nur auf das Individuum und sein familiäres System gelegt, sondern auch auf sein soziales Umfeld.

Die *kulturspezifische Komponente* zeigt sich deutlich in der Beratungsarbeit mit fremdkulturellen Familien, sie spielt aber auch im Umgang mit Klienten aus dem eigenen Land eine Rolle. Kulturelle Differenz beschränkt sich nicht auf ethnische, religiöse und sprachliche Unterschiede. Kulturelle Unterschiede entstehen durch die unterschiedliche Erziehung von Mädchen und Jungen, durch Unterschiede in Bezug auf Altersgruppen und auf soziale Klasse und Schicht. Der eigene Berufsstand mit seiner Tradition, seinem Selbstverständnis und seinem gesellschaftlichen Auftrag steht ebenfalls in einem stark kulturell geprägten Kontext.

Die migrationsspezifische Komponente ist im gesellschaftlich-politischen Kontext zu betrachten, in dem Deutsche (als Vertreter der Mehrheitskultur) und Nicht-deutsche (Minderheiten) ihr Zusammenleben definieren. Die im öffentlichen Raum formulierten gegenseitigen Zuschreibungen, Erwartungen und Befürchtungen beeinflussen auch die Beziehung zwischen deutschen BeraterInnen und nichtdeutschen KlientInnen.

*Das heißt: die psychologische, soziale, kulturelle und (soweit vorhanden) migrationsbedingte Dynamik spielen nicht nur bei der Entstehung, Aufrechterhaltung und Bewältigung von Lebenskrisen und Problemen der Klienten eine Rolle. Sie geben auch eine Antwort darauf, was die Klienten als problematisch oder als hilfreich in ihrem Leben betrachten (dasselbe gilt für die Berater).*

Je nachdem, wie stark sich BeraterIn und KlientIn in Bezug auf ihre soziale, kulturelle und ethnische Zugehörigkeit unterscheiden, wird die Beratungssituation zu einer mehr oder weniger ausgeprägten interkulturellen Begegnung.

Die Beratung ist somit ein Prozess mit besonderen Merkmalen von gegenseitigem Verstehen und Verständigung in der Begegnung von Berater und Klienten.

Es geht um das Verstehen der mehrdimensional bedingten Probleme und Fragestellungen der Klienten und um die Verständigung mit dem Ziel einer Lösungsfindung. Dabei liegt es in der Verantwortung der Berater, dass sie und ihre Klienten eine gemeinsame Sicht und eine gemeinsame Sprache entwickeln.

Für die Wirksamkeit und somit für den Erfolg der Erziehungsberatung sind entscheidend: die hier skizzierte mehrdimensionale Sachkompetenz (kognitive Kompetenz) und die beraterisch-therapeutische Kompetenz (Handlungskompetenz) der BeraterInnen einerseits und die Bereitschaft der KlientInnen, am Veränderungsprozess aktiv mitzuwirken andererseits.

Wirksame Beratung ist somit ein Prozess von gegenseitigem Verstehen und Verständigung in der Begegnung von BeraterIn und KlientIn.

Im Rahmen der Diagnostik, Beratung und Therapie ist darauf zu achten, dass die verschiedenen Einflussfaktoren als solche eruiert und nicht vermischt werden, damit es nicht zu Fehldeutungen von interkulturellen Prozessen kommt, mit folgenden Akzenten:

1. Soziale und gesellschaftliche Benachteiligungen der Migrantenfamilien sollen nicht psychologisiert (individualisiert/privatisiert), kulturspezifische Lebensformen nicht pathologisiert werden.
2. Psychodynamische Beziehungskonflikte sollen nicht kulturalisiert und dadurch bagatellisiert werden.
3. Die Minderheitenposition der Migranten soll weder über- noch unterbetont werden.
4. Tatsächliche oder vermeintliche Erfahrungen von Diskriminierung und Rassismus können die Beziehung zwischen nichtdeutschen Klienten und deutschen BeraterInnen beeinträchtigen.

Pavkovic (1999) schlägt hier vor, Befürchtungen der Migranten stellvertretend für sie anzusprechen und durch beziehungsfördernde Formen der Kommunikation auszuräumen. FamilienberaterInnen im interkulturellen Kontext sind aufgefordert, die eigenen Grundhaltungen – persönlich, fachlich und gesellschaftspolitisch – immer wieder neu zu bestimmen.

In Bezug auf die migrationsspezifische Dimension der Erziehungs- und Familienberatung bedeutet das:

- Eintreten für Gleichberechtigung und gemeinsame demokratische Prinzipien und Grundwerte;
- Sensibilität für die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und für die Benachteiligung und Ausgrenzung von Minderheiten;

- Ermöglichen der gleichberechtigten Teilhabe an den Leistungen der Jugendhilfe durch mehrsprachige und auf die besonderen Bedürfnisse der Migrantenfamilien zugeschnittene Angebote (Kundenorientierung, partnerschaftliche Zusammenarbeit).

Für den professionellen Umgang mit kultureller Differenz ist erforderlich:

- Reflexion der eigenen kulturellen Werte (familiäre und soziale Herkunftskultur, aber auch die kulturelle Dimension des eigenen Berufsstandes und der Arbeitsorganisation);
- Akzeptanz anderer kultureller Lebensformen als gleichwertige Entwürfe der Lebensgestaltung, solange diese die demokratischen Grundprinzipien und das Kindeswohl nicht gefährden;
- Offene und respektvolle Haltung, die von Cecchin (1988) als anteilnehmende und wohlwollende Neugier beschrieben wurde.

Theoretische und methodisch-praktische Entwicklungsanregungen für die interkulturelle Erziehungsberatung bieten unter anderem systemische und hypnotherapeutische Ansätze (A. von Schlippe / J. Schweitzer 1998).

Die Beseitigung von sozialen Missständen und von strukturellen Benachteiligungen vieler Familien und Kinder gehört zum Aufgabenbereich einer sozialraumorientierten Familienberatungsstelle. Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit der Erziehungsberatung bedeutet, die gesellschaftliche Öffentlichkeit als eine wesentliche Kategorie der psychosozialen Arbeit zu erkennen und zu gestalten.

Integrative Erziehungsberatung mit dem Akzent auf interkultureller Beratung ist möglich, ausgesprochen spannend und vielseitig.

Die **Rekonstruktion der eigenen Lebensgeschichte** der Ratsuchenden steht immer im Mittelpunkt der Beratung. Das gilt auch für die Arbeit mit Migrantenfamilien. *Der jeweilige Klient mit seinen biografischen Besonderheiten muss nicht den typischen kulturellen Mustern seiner ethnischen oder religiösen Herkunftstradition entsprechen.* Deshalb wird auch im interkulturellen Beratungssetting die individuelle Einstellung der Ratsuchenden zu den von ihnen vorgetragenen Problemen geklärt.

Die individuellen und familiären Weltansichten stehen in einem sozialen, einem kulturellen und bei Zuwandererfamilien in einem migrationsbedingten Kontext. Als Familienberatungsstelle, die interdisziplinär sehr stark lebenswelt- und sozialraumorientiert arbeitet, gehen wir auf die besondere **soziale Situation** der Familien ein. Dazu gehören v.a.

1. die ökonomische Situation (Armut als häufiger Belastungsfaktor bei Alleinerziehenden und bei Migrantenfamilien),
2. die Wohnverhältnisse und
3. die soziale Infrastruktur für Kinder, Jugendliche und Eltern im Stadtteil (räumliche Enge und fehlende Freiräume für Kinder als Stressoren),
4. berufliche und
5. andere äußere Belastungen der Eltern, das Vorhandensein von sozialen Netzwerken im Lebensumfeld (eine oft vernachlässigte Ressource) u.a.

Viele Probleme von MigrantInnen sind in erster Linie Probleme von sozioökonomisch benachteiligten Bevölkerungsschichten und weniger ethnische oder kulturelle Probleme.

Hinzu kommt der differenzierte Blick auf die migrations- und kulturbedingten Kontexte. Hilfreich ist es dabei zwischen der kulturellen Dimension und der migrationsspezifischen Dynamik zu unterscheiden. Migration ist für die Betroffenen mit einem persönlichen Erfahrungshintergrund verbunden (Migrationsgeschichte als Belastung und als Ressource), aber auch mit dem gegenwärtigen Leben als Minderheitsvertreter in der deutschen Gesellschaft.

Die kulturspezifische Dimension (die immer da ist, d.h. auch bei deutschen Familien), die sich nicht nur auf ethnische und religiöse Besonderheiten beschränkt, sondern auch andere relevante Formen der alltäglichen Lebenskultur umfassen muss: das soziokulturelle Milieu (zum Beispiel Wertorientierungen und Handlungsmuster im Arbeitermilieu, zu dem die meisten Migrantenfamilien gehören), sich verändernde Einwandererkulturen, Jugendkulturen und andere gesellschaftliche Subkulturen.

### Spezifische Kompetenzen

Die BeraterInnen müssen ihr Repertoire an kulturspezifisch und transkulturell wirksamen therapeutischen Interventionen durch die kontinuierliche Reflexion ihrer Arbeit im interkulturellen Feld erweitern. Dazu gehören Fort- und Weiterbildungen, der fachliche Austausch im Team (Fachteams), regelmäßige Fallbesprechungen und Supervision.

Abbildung 13:  
**Aspekte interkultureller Kompetenz**

<b>Interkulturelle Sachkompetenz</b>	<b>Interkulturelle Handlungskompetenz</b>	<b>Spezifische Kompetenz zur Selbstreflexion</b>
insbes. Sensibilität für	insbes. als	unter den Aspekten
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Migration</li> <li>- Kultur</li> <li>- individuelle Biographie</li> <li>- Soziale Situation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kommunikative Kompetenz</li> <li>- Wissen um Unterstützungs-möglichkeiten</li> <li>- Wissen um rechtliche Verhältnisse</li> <li>- Fähigkeit zur muttersprachlichen Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eigene kulturelle Identität</li> <li>- eigene Haltung zu Minderheiten</li> <li>- eigene Aktivierung von Ressourcen und Abwehr</li> </ul>

In dem von uns erarbeiteten Handbuch zur interkulturellen Öffnung ist die Untersetzung dieser Aspekte zusammengefasst dargestellt und kann bei uns eingesehen werden.

Durch die Teilnahme zweier Mitarbeiterinnen an einer zweijährigen Fortbildung zum Transfer interkulturelle Kompetenz sowie des gesamten Teams an einer entsprechenden Organisationsentwicklung wurden wichtige Schritte zur Umsetzung dieser komplexen Anforderungen bereits gegangen. Inzwischen betrachten wir Interkulturalität als einen „Querschnittsanspruch“, der sich in allen anderen Konzepten und Analysen wieder finden soll. Die entsprechende „Wächterfunktion“ gehört zu meinem Verantwortungsbereich.

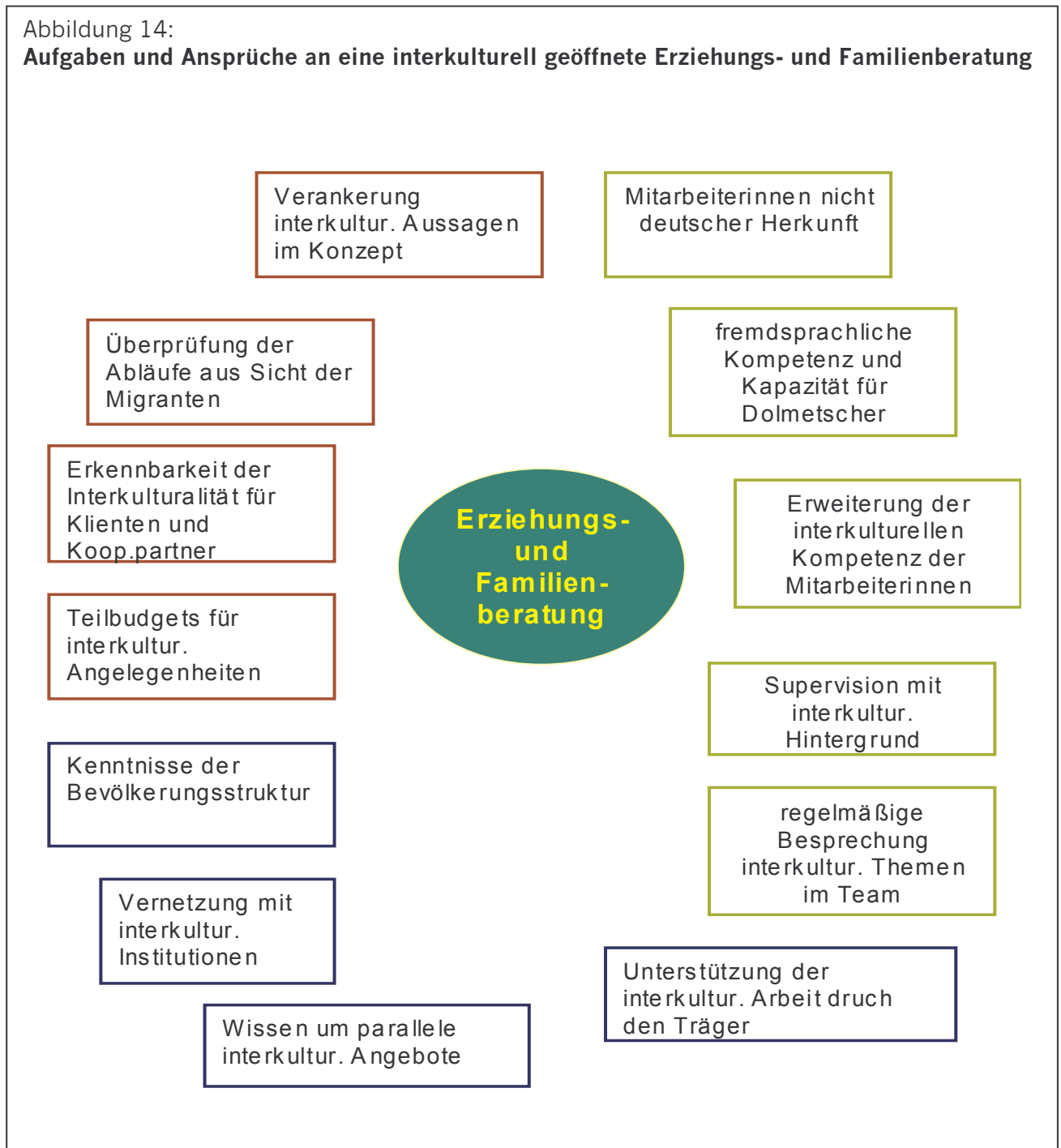
Speziell interkulturell ausgerichtete Angebote werden in den nächsten Jahren sein:

- Aufbau eines interkulturellen Elterntrainingsprogramms nach dem Konzept „starke Eltern – starke Kinder“,
- Erfahrungen mit der mobilen Erziehungsberatung bei Familien mit nicht-deutschem Hintergrund sowie
- die Durchführung einer polnischsprachigen Gruppe für polnische Mütter mit dem Ziel, sich mit eigenen Migrationserfahrungen unter dem Focus der Kindererziehung mit anderen Müttern auszutauschen und voneinander gelingende Erfahrungen zu erlernen
- Schaffung eines Haushaltstitels für die Inanspruchnahme von Gemeindedolmetschern in Höhe von ca. 1.000 € je Jahr, um diese dann auch gezielt bei Sprachhindernissen zu

nutzen. Das umfasst auch die eigene Qualifizierung der MitarbeiterInnen zur Beratung mit Dolmetschern.

Abbildung 14:

**Aufgaben und Ansprüche an eine interkulturell geöffnete Erziehungs- und Familienberatung**



**MitarbeiterInnen nicht deutscher Herkunft**

- Einstellung einer Diplom-Psychologin/Mediatorin polnischer Herkunft, die Beratung in Deutsch, Polnisch und Russisch anbietet
- Einstellung einer deutschen Diplom-Pädagogin/Systemischen Therapeutin mit interkultureller Beratungskompetenz und Fremdsprachenkompetenz in Türkisch

### **Fremdsprachliche Kompetenz**

- Möglichkeit, Erziehungsberatung durch Diplom-Psychologin/Mediatorin und Diplom-Pädagogin/Systemische Therapeutin auf Wunsch und bei Bedarf der Klienten auch in englisch, polnisch, russisch und türkisch anzubieten

### **Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen**

- Teilnahme zweier Mitarbeiterinnen an einer anderthalbjährigen Fortbildung zum ‚Transfer interkultureller Kompetenz‘ (s. o.) sowie des gesamten Teams an einer entsprechenden Organisationsentwicklung von TiK
- Möglichkeit für alle Teammitglieder, entsprechende Fortbildungen zu besuchen
- Weiterhin interne Fortbildungen geplant

### **Supervision mit interkulturellem Hintergrund**

- regelmäßige Fallsupervision auch unter Berücksichtigung des kulturellen Hintergrundes der Klienten bei SupervisorIn, der/die über Kenntnisse auch in diesem Bereich verfügt,
- Supervisor mit Migrationshintergrund

### **Regelmäßige Besprechung interkultureller Themen im Team**

- wöchentlich ständiger Tagesordnungspunkt im Organisationsteam
- halbjährlich erfolgt im Fachteam
  1. Kurze Reflexion: Was ist erreicht?
  2. Weitere Schritte geplant/ eingeleitet
  3. Konkretes Thema bearbeitet
- Einzelfallberatung und -reflexion: Fallteamplanung; Vordrucke erarbeiten
- Interkulturelle Sprechstunde bei der für IKÖ zuständigen Kollegin für die KollegInnen der FB und des HdF nach Bedarf

### **Unterstützung der interkulturellen Arbeit durch den Träger**

- Verankerung der interkulturellen Öffnung im Leitbild des Trägers
- Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen zur Umsetzung von IKÖ in der Einrichtung

### **Wissen um parallele interkulturelle Angebote**

- Sammlung und Verbreitung entsprechender Angebote in der FB für KollegInnen und Klienten durch die Projektverantwortliche für IKÖ
- Einspeisen entsprechender Informationen ins Intranet der FB durch die Projektverantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit und IKÖ

### **Vernetzung mit interkulturellen Institutionen**

- Kooperation mit Familienberatungsstellen mit interkulturellem Schwerpunkt berlinweit
- Kooperation mit anderen Migrationsdiensten

### **Kenntnis der Bevölkerungsstruktur**

- Statistik des Landes Berlin
- Kooperation mit der bezirklichen Jugendhilfeplanung
- Jährliche Evaluation der Klientenstatistik nach kultureller Herkunft

### **Teilbudgets für interkulturelle Angelegenheiten**

- Anschaffung von entsprechender Fachliteratur
- In-House-Fortbildung „Interkulturelles Sensibilisierungstraining“ für MitarbeiterInnen des Hauses der Familie durch die verantwortliche Mitarbeiterin der Familienberatung für IKÖ

### **Erkennbarkeit der Interkulturalität für Klienten und Kooperationspartner**

- Flyer über Angebote der Familienberatung in polnisch und türkisch
- IKÖ-Konzept für Fachkräfte erstellt
- Mitarbeit in entsprechenden Gremien der Stadt

### **Verankerung interkultureller Aussagen im Konzept**

- Interkulturelle Aussagen im Konzept der Familienberatung
- Konzept zur interkulturellen Kompetenz der MitarbeiterInnen und zur interkulturellen Öffnung der Familienberatung

### **Überprüfung der Abläufe aus Sicht der Migranten**

- Teilprojekt bis 2005: Evaluation zur Beratungszufriedenheit von allen Klienten und insbesondere derer mit Migrationshintergrund

### **Standards für die Interkulturelle Öffnung**

Verankerung interkultureller Aussagen in den Rahmenrichtlinien für alle Erziehungsberatungsstellen im Land Berlin

Als wichtigstes fachpolitisches Ergebnis auf landesweiter Ebene ist es von 2001 bis 2003<sup>1</sup> zusammen mit anderen KollegInnen aus kommunalen Ehe- und Familienberatungsstellen (EFB), der Senatsverwaltung und Mitarbeiterin der damals noch so genannten Ausländerbeauftragten Berlins in der Arbeitsgruppe "Interkulturelle Öffnung" der LeiterInnen der Berliner EFB-Stellen in freier Trägerschaft gelungen, gemeinsame Standards für die Interkulturelle Öffnung zu erarbeiten.

Die AG der Leiter/innen der EFB-Stellen in freier Trägerschaft verabschiedete nahezu einstimmig die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Ergänzungen der Leitlinien des Landesjugendamtes zum Leistungsspektrum und zur Arbeitsweise von EFB-Stellen in freier Trägerschaft in

---

<sup>1</sup> Eine ausführliche Darstellung dazu findet sich in: Zschüttig, Sabine und Skutta, Sabine (2007): Schritte zur interkulturellen Öffnung der Berliner Erziehungs- und Beratungsstellen. Ein Arbeitsbericht. In: Informationen für Erziehungsberatungsstellen 1/07: 22-28, Bundeskonferenz für Erziehungsberatung e.V., Fürth

Berlin. Diese Leitlinien stellen den Standard dar, den alle vom Berliner Senat geförderten EFB-Stellen in freier Trägerschaft zu erfüllen haben.

Mit diesen Ergänzungen werden Ratsuchende unterschiedlicher kultureller und ethnischer Zugehörigkeit explizit als Zielgruppe genannt: „Das Beratungsangebot ist für Eltern, andere Erziehungsberechtigte und junge Menschen aller Altersgruppen jeder kultureller, ethnischer und religiöser Zugehörigkeit offen.“ Jede EFB ist verpflichtet, zum Thema Interkulturelle Öffnung in ihrer Konzeption Stellung zu nehmen: „Die Konzeption soll u.a. Auskunft geben über... die interkulturelle Ausrichtung.“ Die Beratungsstellen sind aufgefordert, für Klienten mit Migrationshintergrund Schwellen senkende Maßnahmen zu ergreifen: „Die Beratungsstellen erleichtern Ratsuchenden mit Migrationshintergrund den Zugang zur Beratungsstelle in spezifischer und geeigneter Form.“ Eine multiethnische Teamzusammensetzung in allen EFB-Stellen wird angestrebt: „Das Team sollte nach Möglichkeit multiethnisch zusammen gesetzt und mehrsprachig sein.“ Die Teams der EFB-Stellen sind zum Erwerb interkultureller Kompetenz verpflichtet: „Die EFB erwirbt nach und nach interkulturelle Kompetenz durch geeignete Maßnahmen der Fortbildung, Intervention und Supervision.“

Das Kooperationsgremium als das Steuerungsgremium für die Entwicklung der EFB-Stellen in Berlin hat die vorgeschlagenen Veränderungen der Standards in den Entwurf der Leistungs- und Qualitätsbeschreibungen als Anlage der „Rahmenvereinbarung über Erziehungs- und Familienberatung im Land Berlin“ aufgenommen. Mit der Unterzeichnung der neuen Rahmenvereinbarung 2005 haben die Standards zur interkulturellen Öffnung verbindliche Gültigkeit für alle Berliner EFB-Stellen.

Durch die beginnenden Bewältigungen der o.g. Aufgaben sind erste Schritte zur Umsetzung dieser komplexen Anforderungen gegangen. Sie werden fortgesetzt, angepasst und bei Bedarf modifiziert, weitere Schritte sind geplant, denn interkulturelle Öffnung ist unseres Erachtens nichts Statisches sondern wird von uns als Prozess, der ständiger Wandlung unterliegt, verstanden.

Die Beratung von Migrantenfamilien ist ein kontinuierliches Thema der Fachdiskussion. Das Land Nordrhein-Westfalen z.B. hat es jetzt an prominenter Stelle im Rahmen seiner Steuerungsvorgaben berücksichtigt<sup>2</sup>. In diesem Zusammenhang wurde vom Jugendpsychologischen Institut Essen eine Checkliste zur Interkulturellen Ausrichtung der Beratung für Eltern, Kinder und Jugendliche erarbeitet. Mit ihrer Hilfe können notwendige Schritte auf Struktur-, Prozess- und Ergebnisebene verortet und zur Entscheidung gebracht werden.

### Was ist der Zweck der Prüfung?

Der Zweck der Prüfung dient uns als Einrichtung dazu, mit notwendigen Teil-Schritten 2007 zu beginnen, auf Struktur-, Prozess- und Ergebnisebene zu verorten und bis Ende 2010 zur Entscheidung zu bringen.

Unter Berücksichtigung, Systematisierung und Erweiterung unter anderem auch von uns erarbeiteter Kriterien wurde vom Jugendpsychologischen Institut Essen (Jpi) eine Checkliste (s. Anhang) zur interkulturellen Ausrichtung der Beratung für Eltern, Kinder und Jugendliche erstellt. Sie ermöglicht jederzeit eine individuelle Modifizierung und Aktualisierung.

Wir gehen davon aus, dass zugewanderte Familien nicht mehr, aber auch nicht weniger Unterstützung bei ihrer Erziehungsaufgabe brauchen. Damit wird aus unserer Sicht die Erfordernis deutlich, diesbezüglich Qualitätsstandards und Orientierungskriterien zu entwickeln, um die Beratungsstelle/ uns bei ihrer/ unserer Aufgabe der interkulturellen Ausrichtung zu unterstützen und zu befähigen.

---

<sup>2</sup> Handreichung Interkulturelle Öffnung der Familienberatung. Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Öffnung der Regelangebote der psychosozialen Beratung für Kinder, Jugendliche und Eltern mit Zuwanderungsgeschichte.“ Hg.: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. 2006. Düsseldorf

Voraussetzung für eine interkulturelle Ausrichtung ist, neben der Eigenmotivation der Institution, die Bejahung der interkulturellen Orientierung durch den Träger und die öffentlichen Zuschussgeber.

Erst dann ist ein *interkulturelles Leitbild* der Einrichtung zu entwickeln, welches den Anspruch hat, den Versorgungsstandard für Klienten mit Zuwanderungsgeschichte dem der deutschstämmigen Klientel anzupassen – mit so viel Gleichheit wie möglich und so viel Unterschiedlichkeit wie nötig. Dies erfordert ein *interkulturelles Arbeitskonzept*, welches sich auf sämtliche Bereiche der Struktur-, Prozess- und der Ergebnisebene auswirkt – und zwar dauerhaft, konkret und messbar.

### Was sind die wesentlichen Elemente der Checkliste?

Die wesentlichen Elemente der Checkliste sind folgende:

Die *Strukturebene* beinhaltet die Bereiche

- Interkulturelles Leitbild / interkulturelles Arbeitskonzept / Controlling-Instanz
- Inhaltliches Setting
- Personalentwicklung
- Formales Setting
- Jahresetat
- Räumliche Gestaltung der Einrichtung
- Vernetzung
- Öffentlichkeitsarbeit.

Die *Prozessebene* beinhaltet die Bereiche

- Anmeldung/Sekretariat
- Einstiegssetting/Erstgespräch
- Beratung
- Diagnostik
- Therapie
- Einzel-/Gruppenförderangebot
- Prävention
- Vernetzungsaspekte wie Kooperation/Überleitung/Weiterverweisung
- Präsenz im Familienzentrum/-zentren.

Auf der *Ergebnisebene* findet neben eher quantitativen statistischen Auswertungskriterien auch eine eher qualitative und zugleich anschaulich überprüfbare Auswertung zur Bedarfserfüllung bei a) der Klientel mit Zuwanderungsgeschichte und b) den Mitarbeiter/innen statt. Diese drei stellen einen wesentlichen Indikator für eine gelungene interkulturelle Ausrichtung dar. Die graduelle Unterteilung soll für jeden genannten Bereich Aufschluss darüber geben, inwiefern eine zuwanderungsspezifische Berücksichtigung bereits stattgefunden hat, sich noch in der Planungsphase befindet oder in welchem Ausmaß dies z.Zt. geschieht. Hierdurch erfolgt neben einer momentanen Bestandsaufnahme auch eine Orientierung für die zukünftige Planung von Entwicklungsschwerpunkten.

Diese Checkliste wurde erstellt unter Berücksichtigung, Systematisierung und Erweiterung bisher erarbeiteter Kriterien-Zusammenstellungen (siehe Literaturhinweise im Anhang). Sie ermöglicht jederzeit eine individuelle Modifizierung und Aktualisierung.

Die Entwicklung der interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeiter ist erforderlich wie auch die routinemäßige qualifizierte Implementierung interkultureller Aspekte in Teamsitzungen, Fallbesprechungen, Leitungskonferenzen, Fortbildung und Supervision, Statistiken und Jahresberichten, wie auch bei der Aufteilung des Jahresetats.

Eine fachlich versierte *Controlling-Instanz* (eine interne Einzelperson) erhält sinnvoller Weise den Auftrag, den Prozess der interkulturellen Ausrichtung in Gang zu halten und ihn regelmäßig auszuwerten.

Sabine Zschüttig (vormals Petrauschke)  
Haus der Familie, Familienberatung, Düppelstr. 36, 12167 Berlin  
eMail: zschuettig@drk-berlin.net

## Literatur

- Brucks, U. (2001): Migration in die Bundesrepublik Deutschland. In: a.a.O.
- Bychowski, U. et. al. (1999): IKÖ – Organisationen öffnen und entwickeln sich. In: Differenzierung statt Diskriminierung. Fachtagung 4.-5.10.1999: 45-48, afw.
- Empfehlungen der Sachverständigenkommission im 11. Kinder und Jugendbericht der Bundesregierung 2002
- Ev. Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V. (EKFuL): Interkulturelle Öffnung – originäre Aufgabe der institutionellen Erziehungs- und Familienberatung; S.123f. In: Integration gestalten. Psychosoziale Beratung und Begleitung im interkulturellen Kontext. Kriterien, Konzepte, Kompetenzen. Berlin 2003
- Friese, P./Kluge, I. (Hg.): Erziehungsberatung und Migration. Stellungnahme der Bundeskonferenz für Erziehungsberatung zur Arbeit mit Familien, die von Migration betroffen sind. In: Fremdheit in Beratung und Therapie. Erziehungsberatung und Migration. Materialien zur Beratung; Bd. 7, Fürth 2000
- Fthenakis, W. (2000): Hat Familie Zukunft? Institut für Frühpädagogik. München.
- Gerzer-Sass, A.: Dossier: Der Sechste Familienbericht. Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Leistungen, Belastungen, Herausforderungen. Gekürzte Version der Zusammenfassung des Familienberichts. DJI, München 2001
- Handreichung Interkulturelle Öffnung der Familienberatung. Ergebnisse der Arbeitsgruppe "Öffnung der Regelangebote der psychosozialen Beratung für Kinder, Jugendliche und Eltern mit Zuwanderungsgeschichte. Hg.: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. 2006. Düsseldorf
- Hegemann, Th. (2001): Interkulturelles Lernen. Ein multidimensionaler Ansatz zum Erwerb interkultureller Kompetenzen. In: Hegemann, Th.(Hg.): Transkulturelle Psychiatrie: Konzepte für die Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen. Bonn
- Koray, Sibel: Interkulturelle Ausrichtung der Beratung für Eltern, Kinder und Jugendliche. Eine Checkliste. In: bke-Nachrichten. Informationen für Erziehungsberatungsstellen. Heft 3 / 2005:13-17
- Kunze, N. (1998): Interkulturelle psychologische Beratung. In: Wege zum Menschen, 4, 195-205.

- Pavkovic, G. (2000): Interkulturelle Beratungskompetenz – Ansätze für eine interkulturelle Theorie und Praxis in der Jugendhilfe (Hg.): Interkulturelle Jugendhilfe in Deutschland. Bonn: AGJ, 68-109.
- Petrauschke, Sabine (1991): Die Rolle der Bildung für Heiratsimmigrantinnen aus der Türkei. Zum Stellenwert von Deutschkursen in der Bildungsarbeit mit Immigrantinnen. (Qualitative Untersuchung anhand biographisch-narrativer Interviews mit Frauen aus der Türkei). Unveröff. Diplomarbeit zur Erlangung des Diploms der Erziehungswissenschaft, Freie Universität Berlin.
- (1993): Deutschlehren ist mehr als Sprachvermittlung. In: 10 Jahre AWO – Frauenladen, Kreisverband Berlin-Wedding. Jubiläumsbroschüre 1993: 34-39.
- (1997): Modellprojekt der Arbeiterwohlfahrt Landesverband Berlin e.V. „Vorqualifizierung ausländischer Frauen für eine pflegerische Tätigkeit oder Ausbildung“. *Endbericht* über den Zeitraum vom 01.06.1994 bis 31.08.1997.
- (1999a): Fördersituation in ausgewählten Bundesländern: Berlin. In: AHOI – Arbeitsmarktspezifische Handlungs- und Orientierungshilfen zur Integration von MigrantInnen: Modul 3, Kapt.7, S. 1-4 Internet-Fernkurs des DRK. Ein Projekt im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative „Beschäftigung“, Aktionsbereich INTEGRA.
- (1999b): Frauenspezifische Fördermaßnahmen. In: : AHOI – Arbeitsmarktspezifische Handlungs- und Orientierungshilfen zur Integration von MigrantInnen: Modul 3, Kapt. 5, S. 1-10. Internet-Fernkurs des DRK. Ein Projekt im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative „Beschäftigung“, Aktionsbereich INTEGRA.
- (1999c): Interessengemeinschaft der Migrantinnenqualifizierungsprojekte (IGIP) – Berlin. In: iza-Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit 2/1999: 10-11
- (Hrsg.) (1999d): 10 Jahre AKARSU e.V. 1988-1998. 10 Jahre Grundausbildungslehrgänge und ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Migrantinnen in den Berufen: Arzthelferin, Krankenschwester, pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte, Zahnarzhelferin; Berlin
- (Hrsg.)(1999e): Migrantinnen in der Aus- und Weiterbildung. Dokumentation. Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung e.V.; Berlin
- (2002): Notwendigkeit interkultureller Öffnung von Erziehungs- und Familienberatungsstellen. In: Trialog – Erziehungs- und Familienberatung im Gespräch. Fachzeitschrift der Landesarbeitsgemeinschaften für Erziehungs- und Familienberatung Brandenburg und Berlin, Themenschwerpunkt „Interkulturelle Öffnung und Interkulturelle Kompetenz“; Berlin
- (2003) und Weißmeier, Brigitte: Neue Kompetenzen für die Beratungsarbeit im interkulturellen Kontext? In: Ev. Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V. (EKFuL) Integration gestalten. Psychosoziale Beratung und Begleitung im interkulturellen Kontext. Kriterien, Konzepte, Kompetenzen; S. 107 ff. Berlin
- Sayler, Wilhelmine M.: Integration in einem fremden Land. Migrationspsychologische Sondierungen. In: Hess-Lüttich, Ernest W.B. (Hg.): Integration und Identität, Tübingen 1985:27f.
- Schlippe, A.v. u.a. (2003) Multikulturelle systemische Praxis, Carl-Auer-Systeme Verlag
- Sechster Familienbericht BMFSJ, Berlin 2000
- Sluzki, C.E. (2001): Psychologische Phasen der Migration und ihre Auswirkungen. In: Hegemann, Th. (Hg.): Transkulturelle Psychiatrie: Konzepte für die Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen. Bonn
- Zschüttig, Sabine und Skutta, Sabine (2007): Schritte zur interkulturellen Öffnung der Berliner Erziehungs- und Beratungsstellen. Ein Arbeitsbericht. In: Informationen für Erziehungsberatungsstellen 1/07: 22-28, Bundeskonferenz für Erziehungsberatung e.V., Fürth

Anlage: Checkliste zur interkulturellen Ausrichtung einer Beratungsinstitution für Kinder und Familien<sup>3</sup>

	z.Zt. nicht realisierbar	in der Planungsphase bis: ....	in der Erprobungsphase bis: ....	z.T. umgesetzt, Weiterentwicklung vorgesehen	dauerhaft, konkret und messbar verankert
<b>Bereich: Strukturebene</b>					
• Leitbild, Arbeitskonzept, Controlling-Instanz					
• Inhaltliches Setting					
• Personalentwicklung					
• Formales Setting					
• Jahresetat					
• Räumliche Gestaltung der Einrichtung					
• Vernetzung					
• Öffentlichkeitsarbeit					
<b>Bereich: Prozessebene</b>					
• Anmeldung / Sekretariat					
• Einstiegssetting / Erstgespräch					
• Beratung					
• Diagnostik					
• Therapie					
• Einzel-/ Gruppenförderangebote					
• Prävention					
• Vernetzung: Kooperation / Überleitung / Weiterverweisung					
<b>Bereich: Ergebnisebene</b>					
• Auswertung der Bedarfserfüllung der Migrantenklientel					
• Auswertung der Bedarfserfüllung der Mitarbeiter/innen					
• Weitere statistische Auswertung des interkulturellen Arbeitskonzeptes					

<sup>3</sup> Handreichung Interkulturelle Öffnung der Familienberatung. Ergebnisse der Arbeitsgruppe "Öffnung der Regelangebote der psychosozialen Beratung für Kinder, Jugendliche und Eltern mit Zuwanderungsgeschichte. Hg.: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. 2006. Düsseldorf

## **Dr. Barbara Thiessen**

### **Muslimische Familien in Deutschland. Alltagserfahrungen, Konflikte, Ressourcen**

#### **Gliederung**

1. Einleitende Überlegungen zum Verhältnis von Familie und Migration
2. Familien im Migrationsprozess  
Familien mit muslimischem Hintergrund in Deutschland
3. Praxisbeispiele: Zugang und Kommunikation
4. Offene Fragen: Empathie, Werte, Toleranz

#### **1. Familie, sozialer Wandel und Migration**

- Beharrung von Familienmythen
- Modernisierungsfallen für das Familienleben
- Familie als Herstellungsleistung  
bedeutet auch: Bedarf an Folien zur (gegenseitigen) Abgrenzung

#### Familiensoziologische Vorbemerkungen

Familie ist vom sozialen Wandel gekennzeichnet und bestimmt ihn selbst mit, bspw. Individualisierungsprozesse durch veränderte Geschlechterdynamiken, die tief in das Familienleben hineinwirken (Zunahme von Müttererwerbstätigkeit). Gleichzeitig erfolgte ein ökonomischer Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, der erhebliche Veränderungen in der Erwerbsarbeit mit sich bringt, die auf Familie drastische Auswirkung hat: Dauerarbeitslosigkeit der Unqualifizierten einerseits und Intensivierung, Flexibilisierung, erhöhte Mobilität andererseits.

Daraus entstehen typische Modernisierungsfallen: Der Familienalltag unterliegt spezifischen Ansprüchen der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, wie entgrenzte Erwerbsbedingungen, Bedeutung von Bildung (Lebenslanges Lernen).

#### Was bedeutet sozialer Wandel für Familie?

- Es gibt kein Familieneinkommen mehr (starre Zweiverdienerfamilie als Anforderung und neue Norm)
- Kompliziertere Lebensführungen und neue Geschlechterarrangements: berufstätige Mütter, (einige) aktive Väter
- Doppelte Polarisierung: Bevölkerung mit/ohne Kinder; privilegierte/deprivilegierte Familien
- Familie als zunehmendes multiples Armutsrisiko (ab dem 3. Kind) und Zunahme von Armut bei Alleinerziehenden
- Verknappung von familiären Ressourcen: weniger Vorbilder, weniger rasch verfügbare Netze
- Familien werden anspruchsvollere Entwicklungsaufgaben zugemutet (vom Befehls- zum Aushandlungshaushalt)

- Familiäre Beziehungen sollen nicht nur materielle sondern auch emotionale Versorgung sicherstellen.
- Technischer und sozialer Wandel trennt Generationen zunehmend.

→ Die Familie kann nicht mehr alles können!

→ Gefahr des Scheiterns beim Erziehungsauftrag steigt!

Im Zusammendenken dieser Dimension wird deutlich, dass Familie reflexiv geworden ist und wie der *Spiegel* durchaus richtig anmerkt, andauernd neu erfunden werden muss. Familie – so wird dies zum Beispiel derzeit in der Familienabteilung am Deutschen Jugendinstitut diskutiert – ist eine alltägliche Herstellungsleistung und keine Naturressource, kurz gesagt: „Doing family“. „Doing family“ ist dabei gerahmt von spezifischen gesellschaftlichen Verhältnissen, die als Konstitutionsbedingungen das „Doing“ sowohl ermöglichen als auch begrenzen.

Die Konstruktionsprozesse verlaufen dabei immer auch über negative Abgrenzungen:  
„Wir sind nicht die, die ihre Frauen und Mädchen so ungleich behandeln.“  
„Wir sind die, die zusammenhalten und nicht ihre Alten in Heime abschieben.“

Meist können sich gerade dahinter spezifische Veränderungsprozesse (etwa im Umgang mit Alten) oder Beharrungsdimensionen (wie etwa im familiären Geschlechterverhältnis) verbergen, die gerne ausgelagert werden.

## 2. Familien im Migrationsprozess

- Migration ist ein Familienprojekt, bzw. „Mehrgenerationenprojekt“ (BMFSFJ 2000)
- Umgang mit Rassismus (außen) **und** Kulturkonflikt (innen)  
Bedeutung der Haltung des Aufnahmelandes: Ablehnung verlängert/verhindert Integrationsprozess  
Modernisierungsrückstand (Tradition des familialen statt staatlichen Sozialleistungssystems)
- Problem des unterschiedlichen biografischen Zeitpunkts sowie Beteiligung an Entscheidung über Migration  
Bedeutung der Mütter für Integrationsprozess (Gestaltung des Familienalltags)
- Verschiebung der Kinder als „Brückenbauer“ Elternposition
- Korrelation von Sprachkompetenz und inner-familiärer Gewalt
- Kulturalisierung individueller Probleme (seitens der Eltern sowie seitens der Lehrkräfte)

### Probleme der Eltern im Migrationskontext:

Die Erziehungsgewohnheiten und -traditionen sind ungütig, unpassend oder dysfunktional.

Die Elternautorität ist durch schlechte soziale Positionierung abgewertet, dies trifft vor allem auf arbeitslose Väter zu.

Das Problem der Jugendlichen wird verstärkt durch Adoleszenzthematik: „Sie werden von jener Gesellschaft abgelehnt, der man zugehören möchte, und werden auf jene Kultur zurückgewiesen, aus der man ausbrechen wollte.“ (Fuhrer/Mayer 2005, 70)

Es reicht nicht aus, Professionelle aus der jeweiligen Minorität einzubeziehen, da das Problem der unterschiedlichen Generationen und Lebenswelten besteht. Wichtig ist die Ich-Stärke als Bedingung transkultureller Identität (Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz).

### Muslimische Familien: Statistik

- 3,2 Mio Muslime leben in Deutschland. Der Hauptteil sind türkische Arbeitsmigranten, in der Regel un- und angelernte Arbeiter, zunächst aus dem Westen, in den 80er Jahren dann vor allem aus dem Osten der Türkei (Problematik des säkularen türkischen Staates).
- Jährlich werden etwa 60.000 bis 90.000 MigrantInnen aus Staaten mit überwiegend muslimischen BV eingebürgert.

Hinzu kommen jährlich 70.000 muslimische Kinder, die neu geboren werden und die Staatsbürgerschaft bekommen.

Wertkonservativere Familiensituation in türkischen Familien (DJI-Kinderpanel, Alt 2006):

- 89 % der türkischen Kinder wachsen in verheirateten Partnerschaften auf (Durchschnitt: 77 %)
- Türkische Familien sind kinderreicher: 2,6 Kinder/Familie (2,2)
- Türkische Familien sind ärmer: 54 % (7 %) liegen bei den unteren 10 % Haushaltsnettoeinkommen in Deutschland.
- 85 % der türkischen Mütter (30 %) sind nicht erwerbstätig. (Hierin liegt nicht zuletzt ein Grund für die vergleichsweise geringe Anzahl von türkischen Kindern in Tagesbetreuungseinrichtungen.)

Das Bild der türkischen Familie (verheiratet, kinderreich und mit männlichem Alleinverdiener) entspricht der Situation deutscher Familien bis in die 1970er Jahre hinein (Milieu der ersten Generation: un- und angelernte Arbeiter). Diese Grundkonstellationen bedingen das Eltern-Kind-Verhältnis und die darauf bezogenen Werte maßgeblich.

### Muslimische Familien: Vier Problembereiche der Diskussion

Problem der Problemfokussierung:

Fokussierung von „Auffälligkeiten“ und Abweichungen lässt die Mehrzahl der Integrierten verschwinden.

Analytisches Problem:

Was heißt „islamisch“? Verwobenheit von regionalspezifisch-traditionellen und religiösen Praktiken, ebenso auch: Islam-Revival als Abgrenzung zur Mehrheitsgesellschaft: „Popislam“ (Gerlach 2006) oder Abgrenzung zu den (angepassten) Eltern

Familienpolitisches Problem:

Beobachtung der Zuschreibung „Zusammenhalt der Familie steht vor individueller Entfaltung“ ist begründet in ländlich-feudalen Traditionen, hat positive wie problematische Bedeutung und ist oft auch ein Mythos.

### Sozialpolitisches Problem:

Rückzugstendenzen und Ethnisierung (Re-Traditionalisierung) durch Ausgrenzung am Arbeitsmarkt, im Bereich der Bildung und durch Alltagsrassismus: DJI-Kinderpanel (Alt 2006) zeigte vor allem eines:

Die soziale und ethnische Herkunft von Kindern ist eng miteinander verwoben. Migrationsbedingte Unterschiede verschwinden hinter sozialen Ungleichheitslagen.

### Muslimische Familien: Eltern-Kind-Beziehungen, Erziehungsstile

Sozialisation: Balance zwischen Gruppenintegration und persönlicher Entwicklung

Für muslimische/migrantische Familien: Austarieren differenter Wert- und Normensysteme: Vermittlung von Heimatkultur (die von der Mehrheitsgesellschaft abgewertet wird und einer Kultur, in der sie selbst nicht heimisch sind).

Familie: Haushalts- und Länderübergreifendes Netzwerk: Familie ist nicht Kleinfamilie, sondern umfasst mehrere Generationen, Haushalte, Länder (wichtig für Beratung)

Wandlungsprozesse von Mutter- und Vaterbildern verlaufen entlang der sozioökonomischen und bildungsbezogenen Lage (bei der Mehrheit der zweiten Generation: Anpassung von Heiratsalter, Kinderzahl und Scheidungsquote an Mehrheitsgesellschaft).

Die Bedeutungssteigerung von Festen und Ritualen durch Migrationsprozesse (Bsp. Ramadan) hat zugenommen! Hintergrund: Ethnisierungsprozesse in der Mehrheitsgesellschaft.

Es gibt eine Tendenz zu permissiv-autoritärem Erziehungsstil (Uslucan): Kleine Kinder dürfen alles, vor allem Jungen, ab Schulalter ist der Erziehungsstil sehr autoritär. Ungewöhnlich sind Kontakte auf Augenhöhe, wie z.B. das Spielen mit Kindern auf dem Fußboden etc.

Die physische Gewaltanwendung ist weit verbreitet (Toprak, Pfeiffer: 2 bis 3-mal häufiger bei türkischen als bei deutschen Kindern), Experten schätzen den Anteil von Körperstrafen wie in Deutschland vor 20, 30 Jahren. Problematisch ist die Re-Viktimisierung im Jugendalter, die antisozialen Entwicklungsverläufe.

### Muslimische Familien: Geschlechterdynamiken

- Betonung von Geschlechterdifferenz, ab dem Schuleintritt werden im Alltag die Geschlechter getrennt (Ordnungsprinzip und Arbeitsteilung feudaler Gesellschaften): Dies führt zum Problem des Ausschlusses von Mädchen und Einschränkung von Entwicklung ebenso wie enge Zuschreibungen an Jungen und Ausschluss aus dem Haus (Hängen auf der Straße herum...)
- Bildungsorientierung besonders von türkischen Mädchen ist eine akzeptierte Individualisierungsstrategie
- Kultivierung von Virginität
- Tabuisierung von Sexualität: Sexualität wird als Kraft verstanden, die nicht individuell kontrolliert werden kann, sondern der Kontrolle der Gruppe bedarf, Sexualisierung, sexuelle Aufladung alltäglicher Kontakte, Blicke und Berührungen durch Verbotspolitiken (hier besonders schwierig: durch Tabuisierung von Sexualität noch stärkere Verleugnung von sexueller Kindesmisshandlung)
- Signifikant höhere Gewaltrate bei türkischen Frauen (49 %, Durchschnitt 40 %, BMFSFJ 2004)

### **3. Praxisbeispiele:**

#### Zugang und Kommunikation

- Die Beteiligung an Familienbildung und -beratung ist unterdurchschnittlich: bei Bildungsbenachteiligten unter 15 %, ebenso wie bei Menschen mit Migrationshintergrund (Lösl 2006)
  - Professionelle mit Migrationshintergrund sind wichtig, bedeuten aber keineswegs geteilte kulturelle oder religiöse Erfahrung
  - Problem der Tabuisierung von Familienthemen, BeraterInnen aus dem eigenen kulturellen Kontext werden bevorzugt, sollten aber nicht zu nahe sein, wegen Tratsch- und Beschämungsgefahr
  - Einbeziehen von Imamen und Moscheegemeinden bei Familienkonflikten
- Aufsuchende Beratung und Berücksichtigung familialer Funktionsmuster in der Beratung: Beratungssetting im Wohnzimmer der Familie unter Berücksichtigung der Familienautoritäten, gemischte Beratungsteams, -tandems

#### Praxiserfahrungen: Perspektiven mit Ambivalenzen

Familienbezogene Maßnahmen in der Ambivalenz zwischen individueller Förderung und Stabilisierung des (kulturspezifischen) familiären Netzwerkes (Bsp. Migrantische Hausbesucherinnen bei OPSTAPJE)

Umgang mit differenten/inkonsistenten Erziehungsstilen: Verwöhnen kleiner Kinder („sie kommen aus dem Bett der Mütter“, „muslimische Kinder sind starke Kinder“), Modifikationen im binnenkulturellen Dialog: Auseinandersetzung mit Mehrheitsgesellschaft ohne Druck möglich, Bsp. Selbstorganisierte Gruppen muslimischer Frauen

Umgang mit traditionellen Geschlechtermustern in der Elternarbeit: Das Ziel ist das Verstehen der Sorgen und Anliegen hinter den Verboten, hierzu sollten geeignete Gesprächs- und Austauschmöglichkeiten geschaffen werden (statt Elternabend: Mütterfrühstück), Schmerzgrenze ist jedoch das Kindeswohl! Deutliche Positionierung gegen familiäre Gewalt

Problemfeld Bildung: Hohe Bildungsaspiration und geringe Erfolge (Verstehen der Institution Schule, Abwertung der türkischen Sprache bei gleichzeitiger Propagierung von Mehrsprachigkeit (early english)), Sprachprobleme als Chiffre für Bildungsbenachteiligung, positive Effekte durch soziale cross-over-Situationen, Bsp. Grohner Düne

### **4. Offene Fragen: Empathie, Werte, Toleranz**

- Strategien der Integration erfordern Verständnis für das (eigene) Fremde und Räume der gleichberechtigten Teilhabe
- Offene Debatten um Grenzen von Toleranz
- Ressourcen stärken – Differenzen anerkennen – Mythen entzaubern: Familienzusammenhalt als Stärke, Verantwortungsübernahme auch über Kleinfamilie hinaus, hohe Lebensalltagskompetenzen auch unter Armutsbedingungen (kaum Vernachlässigung), aber auch: Mythos im Falle von „Kofferkindern“

## **Zusammenfassung**

- Gegenseitige Sorge und Zusammenhalt in den Familien als Ressource anerkennen
- Orte für öffentliche Auseinandersetzung um Erziehungswerte und -ziele schaffen und Dialoge eröffnen
- Angebote für muslimische Familien erreichbar machen, Kooperationen nutzen
- Grenzen für Kindeswohlverletzung (durch)setzen und Maßnahmen gegen Partnerschaftsgewalt initiieren
- Lebensbedingungen für (muslimische) Familien verbessern (Arbeit und Bildung)
- Integration nicht gegen den Islam, sondern mit ihm in seinen vielfältigen Ausprägungen in Deutschland realisieren

Inter- und transkultureller Dialog: Manchmal wie ein Elefant im Porzellanladen, auf alle Fälle immer in wackligen Balancen!!!

Dr. Barbara Thiessen  
Deutsches Jugendinstitut e.V.  
Abt. Familie und Familienpolitik  
Nockherstr. 2, 81541 München  
eMail: thiessen@dji.de; www.dji.de

## **Dr. Kornelia Sammet**

### **Psychosoziale Beratung im interkulturellen Kontext: Ergebnisse einer Erhebung der EKFuL**

Im Sechsten Familienbericht wird gefordert, dass die Einrichtungen der psychosozialen Versorgung, und zwar auch und gerade die Regeldienste, sich auch den besonderen Bedürfnissen und Konfliktpotenzialen in Familien ausländischer Herkunft widmen sollen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die dafür erforderliche interkulturelle Öffnung auch eine originäre Aufgabe der Erziehungs- und Familienberatungsstellen ist.

Für die EKFuL war dazu zunächst eine Bestandsaufnahme zur psychosozialen Beratung und Begleitung im interkulturellen Kontext notwendig. Ende 2003 wurde eine schriftliche Befragung von evangelischen und ökumenischen Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen, Erziehungsberatungs- sowie Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen durchgeführt, um einen Überblick darüber zu gewinnen, in welchem Umfang und in welcher Form kirchliche Beratungsstellen Leistungen und Angebote für Migrantinnen und Migranten bereithalten.

Dazu wurde ein Fragebogen entwickelt, der folgende Fragebereiche enthielt:

- Informationen zu den Beratungsstellen selbst: Arbeitsbereiche, die Gesamtzahl der beratenen Fälle im Jahr 2002; Landeskirche
- Die Zahl der Migrantinnen und Migranten und ihrer Familienangehörigen, die im Jahr 2002 die Beratungsstelle aufgesucht haben, aufgeschlüsselt nach Aufenthaltsstatus und Beratungsfeldern;
- Anlässe und Themen der Beratungen
- die Wege von Zuwanderern in die Beratungsstelle und Öffentlichkeitsarbeit der Beratungsstelle
- das Vorhandensein eines Konzept für interkulturelle Öffnung und besondere Angebote für Migrantinnen;
- die in der Beratungsstelle für die Beratung von MigrantInnen vorhandenen besonderen Kompetenzen, Qualifikationen und Ressourcen: als Bestand und Bedarf;
- Kooperationen und Vernetzung der Stellen: jeweils als Bestand und Bedarf;
- Fortbildungsbedarf: die Themen, Beratungsfelder und die mögliche Dauer von Fortbildungsveranstaltungen.

Die Fragebögen wurden an 686 evangelische und ökumenische Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen, Erziehungsberatungs- sowie Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen verschickt. Insgesamt konnten 208 zurückerhaltene Bögen in die Auswertung einbezogen werden, was eine Rücklaufquote von 30 % bedeutet.

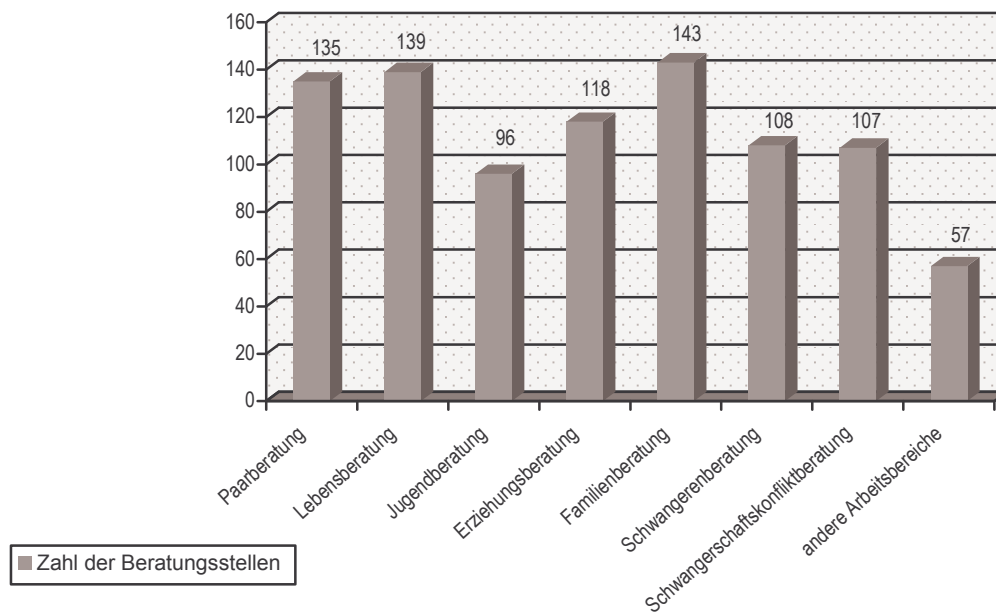
Ich möchte hier ausgewählte Ergebnisse der Befragung präsentieren und dabei auf folgende Themenbereiche eingehen:

1. ganz knapp auf das Profil der befragten Einrichtungen
2. auf die ratsuchenden Migrantinnen und Migranten (ihren Anteil und ihre Herkunftsländer)
3. auf Konzepte für eine interkulturelle Öffnung und besondere Angebote
4. auf vorhandene und notwendige Kooperationen und Vernetzung
5. sowie den Fortbildungsbedarf.

## 1. Profil der Beratungsstellen

An der Befragung beteiligten sich Einrichtungen aus nahezu allen Landeskirchen. Dabei haben wir es mit ganz unterschiedlichen Stellen zu tun. Dies gilt zum einen für die Größe und die Fallzahlen. Die meisten Stellen hatten im Jahr 2002 insgesamt zwischen 100 und 500 Beratungsfälle; fast zwei Drittel der Stellen hatten weniger als insgesamt 500. Einige wenige Einrichtungen haben mehr als 1000 Fälle beraten; die Höchstzahlen liegen bei über 2000.

Die verschiedenen Beratungsangebote in den Beratungsstellen zeigt ein Schaubild. (absolute Zahlen, insgesamt 208 Stellen)



In den meisten Beratungsstellen, nämlich gut zwei Drittel, findet Familienberatung statt; fast so viele bieten Paarberatung und Lebensberatung an. Paarberatung und Lebensberatung werden häufig mit Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung verbunden; Familienberatung findet auch in Erziehungsberatungsstellen statt.

Als „andere Beratungsbereiche“ wurden verschiedenste Angebote aufgeführt. Einige Beratungsstellen bieten besondere Formen der Beratung an, andere wenden sich an bestimmte Zielgruppen, an Ratsuchende in besonderen Lebenssituationen oder auch an MigrantInnen. Häufiger werden Allgemeine Sozialberatung, Schuldnerberatung, Sucht- bzw. Drogenberatung, Sexualberatung sowie Supervision, Prävention und Mediation genannt.

## 2. Ratsuchende Migrantinnen und Migranten

Ein zentrales Ziel der Befragung war, Kenntnisse über die Zahl der in den Stellen beratenen MigrantInnen und ihren Anteil unter den Ratsuchenden zu gewinnen. Deshalb wurde versucht, durch den Fragebogen differenzierte Fallzahlen zu erheben. Das stieß jedoch auf das Problem, dass die meisten Stellen nicht über entsprechend detaillierte Statistiken verfügen oder ihre Kategorien nicht für die Erhebung eines Migrationshintergrundes taugen. Dies gilt z.B. für ratsuchende Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen, die aufgrund ihrer deutschen Staatsangehörigkeit von vielen Statistiken nicht ausgewiesen werden. Zu diesen Erfassungsproblemen gab es

teilweise sehr ausführliche Rückmeldungen der Beratungsstellen, die zum Teil nachdrücklich den Wunsch nach differenzierteren Statistiken äußerten.

Detailliertere Daten liegen von 169 Beratungsstellen vor, allerdings bei einem großen Teil nicht für alle abgefragten Kategorien. Einige Stellen haben die Fallzahlen der Migranten bzw. ihren Anteil unter den Ratsuchenden geschätzt; diese Angaben wurden – wenn möglich – in die Berechnungen einbezogen.

Nun zu den Zahlen. Gut die Hälfte der Beratungsstellen hatte im Jahr 2002 weniger als 40 entsprechende Fälle, der größere Teil davon hatte bis zu 20 Fälle. Eine ganze Reihe Stellen hat jedoch auch eine sehr große Zahl von Migrantinnen und Migranten beraten. Darunter sind auch (aber nicht nur) auf Migrantinnen und Migranten spezialisierte Einrichtungen.

Bezogen auf die *Anteile* an den Beratungsfällen zeigt sich: In knapp der Hälfte der Stellen liegt der Migrantinnen-Anteil unter den Ratsuchenden zwischen 5 und 20 %. Zuwanderer sind dort zwar eine Minderheit unter den Ratsuchenden, sie stellen allerdings eine Klientel dar, auf die sich die Berater/innen einstellen müssen. Bei drei Beratungsstellen setzen sich die Klienten ausschließlich aus Zuwanderern zusammen, es handelt sich um spezialisierte Beratungsdienste, nämlich um Beratungsstellen für Aussiedler bzw. Asylsuchende und Flüchtlinge.

Bei 131 Beratungsstellen konnten unter den Ratsuchenden diejenigen, die aus Ländern der EU stammen, von solchen aus Nicht-EU-Ländern unterschieden werden. Stand der Erhebung ist – wie gesagt – das Jahr 2003, die Zahlen stammen aus dem Jahr 2002.

Unter den europäischen Ländern haben neben den „alten“ EU-Mitgliedern Polen (damals noch nicht in der EU) und die Balkan-Staaten als Herkunftsland von Ratsuchenden größere Bedeutung; bei letzteren sind vor allem Serbien und Bosnien-Herzegowina, aber auch Rumänien, Albanien, Kroatien, der Kosovo, Bulgarien und Mazedonien zu nennen.

Der weitaus größere Teil der Ratsuchenden Migrantinnen und Migranten stammt *nicht aus Ländern der Europäischen Union*. Nur vier der 131 Beratungsstellen, die dazu Daten vorliegen hatten, haben 2002 keine entsprechende Beratung durchgeführt. Die Hälfte der Stellen hatte bis zu 30 Fälle, ein gutes Drittel bis zu 15 Fälle. Ihnen stehen 15 Einrichtungen gegenüber, die im Jahr 2002 eine sehr große Zahl von Migrantinnen (nämlich mehr als 150) aus Nicht-EU-Ländern beraten haben. Bei ihnen handelt es sich zumeist um spezialisierte Stellen, aber auch Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen haben vereinzelt sehr hohe Fallzahlen von Klientinnen aus Nicht-EU-Ländern.

Ich möchte – um das Spektrum der Fälle aufzuzeigen – einige Herkunftsländer und Regionen nennen. Die weitaus meisten der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund stammen aus der Türkei und aus Russland bzw. der ehemaligen Sowjetunion. Dazu gehören auch in größerer Zahl Zuwanderer (zumeist Spätaussiedler/innen) aus Kasachstan, der Ukraine und Georgien sowie vereinzelt aus Armenien, Aserbaidschan, Weißrussland, aus dem Baltikum, aus Tschetschenien, Tadschikistan, Turkmenistan, Usbekistan, Kirgisien und aus Moldawien.

Als außereuropäische Herkunftsländer von Ratsuchenden wurden häufiger der Iran, der Irak, Vietnam und Afghanistan genannt, außerdem Staaten des Magreb (v.a. Marokko, Tunesien, aber auch Algerien und Libyen) und des Nahen Ostens (v.a. der Libanon, Syrien, aber auch Palästina und Ägypten sowie vereinzelt der Jemen, Israel und Jordanien). Die weiteren Länder verteilen sich auf alle Erdteile, sie stammen aus Afrika (z.B. aus Mali, der Elfenbeinküste, dem Kongo oder Zimbabwe), aus Amerika (Nord- und Südamerika sowie aus karibischen Staaten) und aus Asien, Australien und dem Pazifik.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die in den psychosozialen Beratungsstellen Ratsuchenden Migrantinnen/Migranten in Hinblick auf ihre Herkunftsländer einerseits eine große Vielfalt aufweisen, andererseits lassen sich auch regionale Schwerpunkte identifizieren. Für die Beratungsstellen bedeutet das, dass sie sich auf Ratsuchende aus bestimmten Ländern einstellen können bzw. müssen (je nach Region z.B. die Türkei, Vietnam oder Russland), dass sie aber auch mit einzelnen Ratsuchenden aus verschiedensten Ländern konfrontiert sein können. Eine mögliche

regionale Schwerpunktsetzung muss durch eine Offenheit für eine große kulturelle Vielfalt ergänzt werden.

Die Auswertung der Daten lässt auch Aussagen dazu zu, in welchen Beratungsbereichen Zuwanderer Beratung gesucht und erhalten haben und in welchen Konstellationen sie die Einrichtungen aufgesucht haben (allein oder in Begleitung). Diese Punkte lasse ich ebenso wie Beratungsanlässe und Themen hier aus.

### **3. Interkulturelle Öffnung der Beratungsstelle und ihre institutionelle Unterstützung**

Die Forderung nach gleichberechtigten Teilhabemöglichkeiten für MigrantInnen bedeutet, dass die gesamte gesellschaftliche Infrastruktur, also kulturelle Angebote, Bildungseinrichtungen ebenso wie soziale Dienste, der nicht-deutschen wie der deutschen Bevölkerung zur Verfügung stehen muss. Eine aktive Förderung von Integration ist notwendig, da davon auszugehen ist, dass für MigrantInnen Zugangshindernisse bestehen. Deshalb wurde vor allem den sozialen Diensten eine interkulturelle Öffnung aufgegeben, die die besondere Situation von MigrantInnen angemessen berücksichtigt. Interkulturelle Öffnung soll dabei nicht als zusätzliche Aufgabe, sondern als integraler Bestandteil des Auftrags verstanden werden: Da zur Bevölkerung MigrantInnen gehören, sollten die Beratungsstellen für deren Beratungsbedarf wie für den von Deutschen zur Verfügung stehen.

Unsere Umfrage ergab, dass es in 36 Beratungsstellen Konzepte zur interkulturellen Öffnung gibt, das sind gut 17 % aller Stellen, die sich an der Befragung beteiligt haben. In einigen Fällen wird dieses Konzept auch vom Träger durch zusätzliche Personal- bzw. Sachmittel unterstützt. Mehr als ein Viertel der Beratungsstellen hält besondere Angebote für MigrantInnen bereit: z.B. mehrsprachiges Informationsmaterial und Gruppenangebote; von anderen Beratungsstellen werden u.a. Vernetzungsaktivitäten und Vorträge erwähnt. Die genannten besonderen Angebote decken insgesamt ein breites Spektrum ab. Sie finden sich in erster Linie in den Beratungsstellen, die auf die Beratung von MigrantInnen spezialisiert sind bzw. in denen solche spezialisierten Dienste integriert sind.

Gerade habe ich schon betont, dass auch und gerade die Regeldienste interkulturelle Öffnung im Sinne einer Einbeziehung von Zuwanderern als integralen Bestandteil ihrer Arbeit verstehen müssen. Dies gilt jedoch nicht nur für die Beraterinnen und Berater, sondern für alle Ebenen, d.h. interkulturelle Öffnung muss auch auf den Entscheidungsebenen gewollt sein. Die Beschäftigten müssen bei ihrem Bemühen um eine Öffnung für Migranten vom Träger unterstützt werden. Deshalb wurde mit dem Fragebogen auch erhoben, welche institutionelle Unterstützung sich die Beratungsstellen in ihrer Region wünschen.

Viele der befragten Beratungsstellen äußerten den Wunsch nach finanzieller Unterstützung, manche als Personalkosten, andere als Sachkosten. Einige wiesen auf drohende Kürzungen in der eigenen Einrichtung oder an anderen Orten hin, durch die die Arbeit beeinträchtigt wird.

Inhaltlich lassen sich aus den Antworten mehrere Felder identifizieren, für die mehr institutionelle Unterstützung gewünscht wird:

- Dolmetscherdienste bzw. Sprachmittlerinnen
- Fortbildungen
- spezialisierte Beratungsdienste und spezifische Beratungsangebote
- die Einstellung von muttersprachlichen BeraterInnen bzw. von BeraterInnen mit Migrationshintergrund
- Kooperationen und Vernetzungen. In diesem Zusammenhang wird auch eine verbesserte Zusammenarbeit mit Behörden genannt, auch mit dem Ziel, Anerkennung und Transparenz zu erreichen sowie die Informationsvermittlung zu verbessern
- mehrsprachiges Arbeits- und Informationsmaterial

- spezifische Standards für die Beratungsarbeit und ein „klares Konzept zur Migrationsarbeit“
- und schließlich, als politische Forderung: eine Verbesserung der Lebensbedingungen von MigrantInnen (z.B. Bleiberecht für Ausländer, die länger als 5 Jahre in Deutschland leben, mehr Kinderkrippen und Kindergartenplätze sowie Migrationsbeauftragte im Stadtteil).

Schließlich hat eine ganze Reihe von Beratungsstellen zum Ausdruck gebracht, dass sie mit der aktuellen Situation zufrieden sind und keine weitere Unterstützung brauchen. Dazu gehören Stellen, die möglicherweise aufgrund von geringen Fallzahlen *noch* keinen besonderen Bedarf für sich sehen. Andere dagegen äußern sich zufrieden, manche sogar lobend über die Situation oder einzelne Umstände vor Ort.

#### 4. Kooperation und Vernetzung: Bestand und Bedarf

In der psychosozialen Versorgung wurde in den letzten Jahren immer stärker die Bedeutung von Kooperation und Vernetzung zwischen verschiedenen Institutionen und Professionellen erkannt. Wegen ihrer besonderen Bedürfnisse und Problemlagen gilt dies gerade für die psychosoziale Versorgung von Migrantinnen/Migranten. Welche Kooperations- und Vernetzungsbeziehungen in diesem Kontext schon bestehen und welchen weiteren Bedarf Beratungsstellen sehen, wurde ebenfalls erhoben. Aktuell bestehende Kooperationen sind im folgenden Schaubild dargestellt.

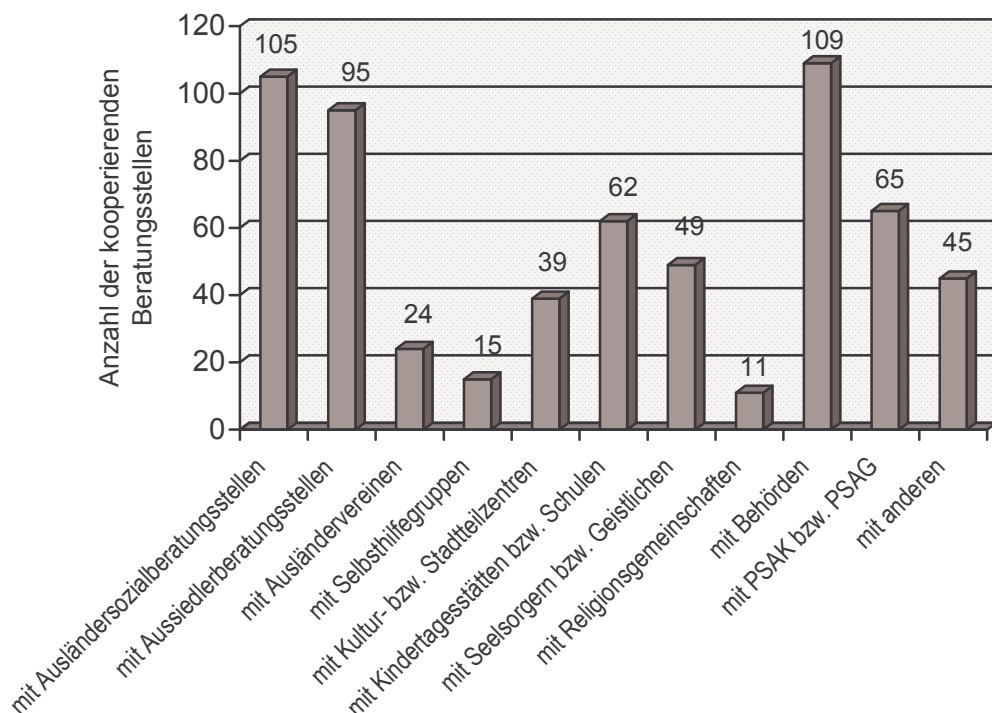


Schaubild: Bestehende Kooperationsbeziehungen

Die meisten Beratungsstellen arbeiten mit Behörden zusammen; einige Stellen haben auch aufgelistet, welche das sind, und zwar: Sozialamt, Ausländerbehörde bzw. Ausländeramt, Arbeitsamt, Gesundheitsamt, Wohnungsamt und Flüchtlingsamt bzw. das Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge.

Zu Beratungsstellen, die auf die Beratung von Migrantinnen/ Migranten spezialisiert sind (also Aussiedler- und Ausländersozialberatungsstellen), sind die Beziehungen ebenfalls gut ausge-

baut. An einigen Orten gibt es Arbeitskreise zur Vernetzung der psycho-sozialen Dienste für Migrantinnen. Daneben werden auch Institutionen und Initiativen erwähnt, die sich für die Belange von Zuwanderern einsetzen und die als Multiplikatoren fungieren können, so dass Beratungsangebote unter Migrantinnen bekannter werden.

Mit einzelnen Professionellen und Institutionen der medizinischen Versorgung und des Bildungssystems (z.B. Schulen) wird ebenfalls zusammengearbeitet.

Die Erhebung zeigt, dass Kooperationen und Vernetzungen in Hinblick auf die psychosoziale Versorgung schon an vielen Orten verbreitet sind. Eine ganze Reihe von Beratungsstellen äußert sich bei der Frage nach weiterem Kooperations- und Vernetzungsbedarf mit der aktuellen Situation entsprechend zufrieden, wobei die personelle Situation und manche Institutionen durchaus kritisch gesehen werden. In anderen Orten dagegen müssen nach Ansicht der Beratungsstellen die Kooperationsbeziehungen noch ausgebaut werden. Andere Beratungsstellen sehen für Kooperationen in diesem Bereich (noch?) überhaupt keinen Bedarf.

Die befragten Beratungsstellen nannten eine ganze Reihe weiterer Institutionen, mit denen eine Kooperation oder Vernetzung eingerichtet oder ausgebaut werden sollte:

- *Bildungs- und Erziehungseinrichtungen*, wie Schulen, Kinderkrippen, Kindertagesstätten, Horte;
- Berufsgruppen und Organisationen des *Gesundheitswesens* (Ärzte, Krankenkassen);
- Berufsgruppen und Institutionen der *Rechtspflege* (z.B. Rechtsanwälte mit Kenntnis des Asylrechts);
- *Behörden*, speziell die Ausländerbehörden, das Sozialamt, das Arbeitsamt bzw. die Arbeitsvermittlung;
- *Wohlfahrtsverbände*;
- die *Kirchen*, in Gestalt von Kirchengemeinden oder Seelsorgern, aber auch darüber hinaus allgemein „Religionsgemeinschaften“;
- *Sportvereine* oder *andere Vereine*, auch im ländlichen Bereich.

Kontakte und Kooperationen mit Vereinigungen oder Vertretungen von MigrantInnen selbst können multiplikatorisch wirken; z.B. der Ausländerbeirat bzw. Vereine. Außerdem können Kontakte zu Institutionen, die als Treffpunkte für Ausländer fungieren, die psychosozialen Beratungsangebote besser bekannt machen, z.B. Unterkünfte, Kulturzentren und interkulturelle Treffpunkte.

Ganz wesentlich ist die Kooperation mit einer spezifischen Berufsgruppe: mit *Dolmetschern* bzw. *Dolmetscherdiensten*. Sie ist die Voraussetzung dafür, dass Rat suchende MigrantInnen die notwendige Beratung bekommen können.

Eine ganze Reihe von Beratungsstellen beklagt schließlich, dass Bemühungen, Kooperationen zur Sicherstellung von psychosozialer Beratung für MigrantInnen aufzubauen und die Regeldienste für MigrantInnen zu öffnen, vielerorts durch teilweise massive Kürzungen und den Abbau von Leistungen konterkariert werden.

## **5. Fortbildungsbedarf: Themen, Beratungsfelder, Dauer**

Die Auswertung zeigt, dass es in den Beratungsstellen durchaus schon Kompetenzen gibt; dies gilt vor allem, aber nicht nur für die auf die Beratung von Migrantinnen/Migranten spezialisierten Dienste unter den befragten Stellen. Einen Überblick über die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen gibt das Schaubild.

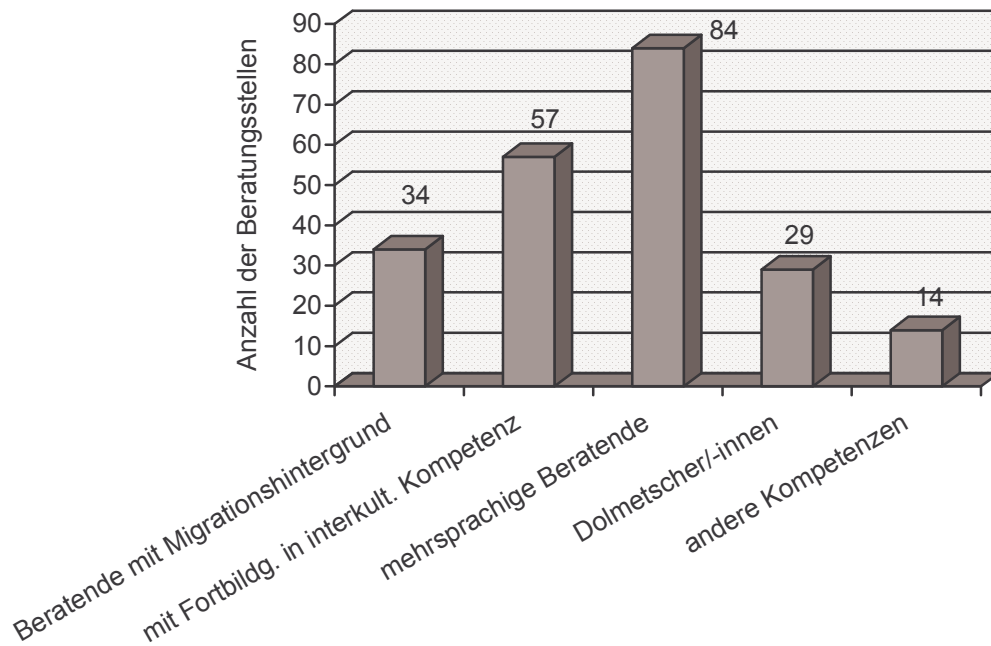


Schaubild: Vorhandene besondere Qualifikationen und Kompetenzen

Am meisten verbreitet ist in den Beratungsstellen die Mehrsprachigkeit, aber auch Berater/innen mit einer Fortbildung in interkultureller Kompetenz gibt es schon in mehr als einem Viertel der befragten Stellen. Dieser Anteil sollte allerdings in den nächsten Jahren weiter erhöht werden, und daran haben Berater/innen und Beratungsstellen durchaus großes Interesse.

Wie schon gesagt wurde im Fragebogen auch danach gefragt, welche Kompetenzen und Ressourcen die Stellen für die Beratung von MigrantInnen für notwendig halten. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang:

1. *Sprachkompetenzen*, und zwar entweder bei den BeraterInnen selbst oder als Verfügbarkeit von Dolmetschern, verbunden mit der Bereitschaft auf Seiten der BeraterInnen, Sprachmittler heranzuziehen;
2. *kulturelles Wissen*, wobei einige Beratungsstellen – insbesondere die auf die Beratung von MigrantInnen spezialisierten – die Einstellung von mehrsprachigen Fachkräften mit eigenem Migrationshintergrund fordern. Von sehr vielen Beratungsstellen wird die Notwendigkeit von Hintergrundwissen über andere Kulturen hervorgehoben; zum Teil wird dieses Sachwissen über fremde Kulturen mit Selbstreflexion und Selbsterfahrung verbunden;
3. *rechtliche Kenntnisse*, z.B. zum Ausländer- und Asylrecht, zum Zuwanderungsgesetz und zu gesetzlichen Vorgaben der Integrationsförderung;
4. *fachliche Qualifikationen und beraterische Kompetenzen*, einschließlich beraterische Haltungen wie Empathie, Offenheit und Toleranz.

Welchen weiteren Fortbildungsbedarf die befragten Einrichtungen in Hinblick auf die Beratung von MigrantInnen für ihre MitarbeiterInnen sehen, war ein weiteres Thema im Fragebogen. Dazu äußerten sich 183 Beratungsstellen, zwei Drittel von ihnen bejahten einen Bedarf. Eine Fortbildung in interkultureller Kompetenz sieht eine große Mehrheit davon als notwendig an.

Es sind durchaus ganz spezifische, MigrantInnen besonders betreffende rechtliche Probleme, die BeraterInnen in Fortbildungen klären möchten. Dabei interessieren z.B. für die Schwangerenberatung andere Punkte als für die Familienberatung. Mehr Informationen wünschen sich die Beratungsstellen auch über kulturelle, politische, soziale und religiöse (dies bezieht sich vor

allem auf den Islam) Hintergründe der MigrantInnen und über die Situation in den Herkunftsländern. Darüber hinaus wird ein Bedarf an Fortbildungen zur Familienstruktur und zum Familienverständnis in den Kulturen der Herkunftsländer von MigrantInnen und in Migrantenfamilien gesehen.

Insgesamt ist zu sehen, dass die Beratungsstellen ihre Kompetenzen ebenso einschätzen können wie ihre Defizite, die fehlenden Informationen und Wissenslücken. Die in fast allen Beratungsstellen vorhandene Erfahrung in der Beratung von MigrantInnen lässt darüber fundierte Einschätzungen zu. Das geäußerte Interesse an (weiterer) Fortbildung ist Ausdruck dafür, dass in vielen psychosozialen Beratungsstellen des Regelangebots ein Interesse an interkultureller Öffnung und kompetenter Beratung auch von MigrantInnen besteht.

## 6. Resümee

Die vorliegende Auswertung einer Befragung zur Beratung von Migrantinnen/Migranten in evangelischen und ökumenischen psychosozialen Beratungsstellen ergibt ein sehr nuancenreiches Bild. Das Sample enthält Stellen, die nur in sehr geringer Zahl Klientinnen/Klienten ausländischer Herkunft betreut haben, viele Stellen, in denen diese einen Anteil von bis zu 30 % haben, bis hin zu auf Migrantinnen/Migranten spezialisierte Dienste. Die Tatsache, dass der Fragebogen von 208 Beratungsstellen mit teilweise großem Zeitaufwand bearbeitet wurde, und die ausführlichen Kommentare und Bemerkungen, die auch zu unausgefüllten Fragebögen gemacht wurden, verweist auf ein großes Engagement der Stellen in Hinblick auf die Frage der Beratung im interkulturellen Kontext. Die Angaben der Stellen, aber auch die zu konstatierenden Lücken im Datenbestand (vor allem was die erbetenen Fallzahlen angeht) geben Hinweise auf Handlungs- und Veränderungsbedarf.

Die Auswertung der Fragebogenerhebung hat gezeigt, dass in sehr vielen Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberatungsstellen sowie Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen schon Migrantinnen/Migranten beraten wurden. Eine genaue Einschätzung ihres Anteils unter den Ratsuchenden ist zur Zeit kaum möglich, da der Migrationshintergrund von Ratsuchenden durch die gebräuchlichen Statistiken oft nicht erfasst wird. Dies gilt insbesondere für Spätaussiedler/innen, die aufgrund ihrer deutschen Staatsbürgerschaft nicht als Migrantinnen/Migranten in den Statistiken erscheinen. Zur Beurteilung der vollzogenen interkulturellen Öffnung der psychosozialen Regeldienste wäre es deshalb wichtig, die Statistiken so zu gestalten, dass der Migrationshintergrund dokumentiert wird.

Den vorliegenden Daten zur Herkunft der Ratsuchenden Migrantinnen/Migranten ist zu entnehmen, dass es einerseits Länder gibt, aus denen relativ viele Ratsuchende stammen (neben verschiedenen Ländern der EU in erster Linie die Türkei, Russland, Vietnam sowie arabische und Balkan-Länder); dabei gibt es allerdings regionale, insbesondere Ost-West-Unterschiede. Das bedeutet, dass es sich lohnen würde, zu einzelnen Herkunftsländern spezifische Fortbildungsangebote zu entwickeln, in denen auf kulturelle, religiöse, politische und soziale Hintergründe in diesen Ländern eingegangen werden kann. Andererseits ergab sich bei der Auswertung eine ungeheuer große Vielfalt von Herkunftsländern rund um den ganzen Globus. Eine länderspezifische Schwerpunktbildung muss deshalb ergänzt werden um eine beraterische Kompetenz im Umgang mit ganz unterschiedlichen fremden Kulturen.

Die Erhebung hat auch deutlich gemacht, dass für die psychosoziale Versorgung von Migrantinnen/Migranten wie für die Versorgung überhaupt eine Vernetzung von Angeboten und die Kooperation von Einrichtungen von großer Bedeutung sind. Das beinhaltet direkte Kontakte zwischen den Fachkräften verschiedener Dienste, ihre Zusammenarbeit im Rahmen von Arbeitskreisen und das Wissen über vorhandene spezifische Angebote für Migrantinnen/Migranten. Zu Letzteren gehören spezialisierte Beratungsstellen für Ausländer, Flüchtlinge, Aussiedler usw., muttersprachliche Berater/innen und Angehörige anderer Berufsgruppen wie Ärzte, Rechtsanwälte etc. sowie Ausländerbeauftragte. Darüber hinaus haben die befragten Beratungsstellen viele Ideen zu produktiven Kooperationen und zu einer Erhöhung des Bekanntheitsgrads des eigenen Angebots entwickelt.

Zur Überwindung von Sprachbarrieren können eigene Fremdsprachenkenntnisse der Berater/innen, vielmehr jedoch die Verfügbarkeit von Dolmetschern beitragen. Auf Seiten der Berater/innen erfordert dies die Bereitschaft und die Fähigkeit, mit Dolmetschern zu arbeiten. Dies ist ein Moment, das in Fortbildungen berücksichtigt werden müsste.

Insgesamt zeigen sich in den Beratungsstellen schon viele Initiativen und Ansätze zur interkulturellen Öffnung, die jedoch weiter ausgebaut werden können und auch der institutionellen Unterstützung durch Bund, Länder, Kommunen und die Träger bedürfen. Viele Initiativen zur interkulturellen Öffnung leiden derzeit unter drohenden oder schon vollzogenen Kürzungen im psychosozialen Bereich, sei es, dass den Beratungsstellen selbst Mittel gestrichen werden, sei es, dass Institutionen, mit denen kooperiert wird oder mit denen die Angebote vernetzt sind, abhanden kommen. Dadurch wird die geforderte interkulturelle Öffnung behindert. Betont werden muss deshalb, dass ein weiterer Ausbau der interkulturellen Öffnung der psychosozialen Regelversorgung ohne eine entsprechende Unterstützung auf allen Ebenen kaum möglich sein wird.

Dr. Kornelia Sammet  
eMail: sammet@zedat.fu-berlin.de



**ExpertInnengespräch zum Thema**

**"Integration gestalten" – Wie müssen die fachlichen Standards  
in der Institutionellen Beratung migrationssensibel weiterentwickelt werden?**

11. Oktober 2007 in Berlin  
(Dietrich-Bonhoeffer-Haus, Ziegelstr. 30, 10117 Berlin)

11.30 Uhr *Anreise und Mittagsimbiss*

12.15 Uhr **Begrüßung**

12.25 Uhr **Integration gestalten: Best Practice**

- **Paul Friese**, Dipl.-Psychologe, Psychologischer Psychotherapeut, Leiter der Erziehungs- und Familienberatungsstelle und des Gesamtbereichs Jugendhilfe im Internationalen Familienzentrum e.V., **Frankfurt/M.**, Mitglied der DAKJEF-Arbeitsgruppe "Migration"
- **Sibel Koray**, Dipl.-Psychologin, Systemische Familientherapeutin, Fortbildnerin, Supervisorin, Jugendpsychologisches Institut, **Essen**
- **Norbert Kunze**, Psychologische Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen, **Reutlingen**, Mitglied der DAKJEF-Arbeitsgruppe "Migration"
- **Edouard Marry**, Dipl.-Psychologe, Psychotherapeut, Leiter der integrierten Beratungsstelle des Caritasverbandes, **Berlin**
- **Sabine Zschüttig**, Dipl.-Pädagogin, Systemisch-strukturelle Therapeutin, DRK Berlin Süd-West Behindertenhilfe g GmbH, Haus der Familie, Erziehungs- und Familienberatung, **Berlin**

Nachfragen

13.30 Uhr **Wissenschaftliche Ergebnisse**

**"Muslimische Familien in Deutschland. Alltagserfahrungen, Konflikte, Ressourcen"**

**Dr. Barbara Thiessen**, Deutsches Jugendinstitut e.V., Abteilung Familie und Familienpolitik, München

**"Psychosoziale Beratung im interkulturellen Kontext: Eine Bestandsaufnahme",  
Umfrage bei den Beratungsstellen der EKFuL**

**Dr. Kornelia Sammet**, Dipl.-Soziologin, Berlin

14.30 Uhr *Kaffee-/Teepause mit Kuchen*

15.00 Uhr **Diskussion mit der Expertenrunde:**

**"Integration gestalten – Wie müssen die fachlichen Standards in der  
Institutionellen Beratung migrationssensibel weiterentwickelt werden? Was sind  
die nächsten Schritte? Wer macht was?"**

Paul Friese, Frankfurt  
Sibel Koray, Essen  
Norbert Kunze, Reutlingen  
Edouard Marry, Berlin

Dr. Kornelia Sammet, Berlin  
Dr. Barbara Thiessen, München  
Sabine Zschüttig, Berlin

17.30 Uhr *Abschluss des Fachtages*

**Moderation:** **Dr. Martin Merbach**, Dozent am Ev. Zentralinstitut für Familienberatung (EZI), Berli

