



Bachelor-Thesis SP

Fachbereich Sozialwesen / AMM

# Interkulturelle Kompetenzen im Umgang mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe

Julia Melcher (317962), Tina Spiekermann (318079)  
Jan Strotmann (318220), Philipp Wessel (322303)

# **Studieneinheit 9.2: Bachelor-Thesis**

*Interkulturelle Kompetenzen im Umgang mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe*

Julia Melcher (317962), Tina Spiekermann (318079)  
Jan Strotmann (318220), Philipp Wessel (322303)

Saxion Enschede  
ESPDDK1  
Bachelorbegleiter: Alex Klein  
Prüfungscode: t.amm.37489  
Fachbereich Sozialwesen / AMM  
Saxion Enschede

Recklinghausen, 09. Juni 2016

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b> .....	4
<b>1 Einleitung</b> .....	5
<b>2 Theoretischer Rahmen</b> .....	8
2.1 Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge .....	8
2.2 Kinder- und Jugendhilfe .....	12
2.3 Kultur und Interkulturalität .....	13
2.4 Interkulturelle Kompetenz .....	14
2.4.1 Kognitive Teilkompetenz .....	15
2.4.2 Affektive Teilkompetenz .....	15
2.4.3 Pragmatisch-Kommunikative Kompetenz .....	16
2.5 Rechtlicher Rahmen .....	16
2.5.1 Menschenrechte .....	16
2.5.2 Asylrecht .....	19
2.5.3 Kinder- und Jugendhilferecht .....	20
2.6 Zusammenfassung .....	22
<b>3 Forschungsrahmen</b> .....	23
3.1 Ziele der Forschung .....	23
3.2 Präzisierung der Forschungsfragen .....	24
3.3 Art der Untersuchung .....	27
3.4 Forschungsstrategie und -design .....	28
3.5 Forschungsmethode .....	29
3.6 Forschungsinstrumente .....	31
3.6.1 Population und Stichprobe .....	33
3.6.2 Gütekriterien .....	36
3.5.3 Methode zur Auswertung der Daten .....	37
3.6.3 Anmerkung zur Diskreption .....	38
3.7 Zusammenfassung .....	39
<b>4 Ergebnisse</b> .....	41
4.1 Darstellung der Interviewergebnisse .....	41

4.1.1 Stichprobenbeschreibung und praktische Umsetzung .....	43
4.1.2 Strukturierung.....	44
4.3 Darstellung der Fragebogenergebnisse .....	60
4.3.1 Stichprobenbeschreibung.....	60
4.3.2 Auswertung der Ergebnisse .....	60
<b>5 Schlussfolgerungen .....</b>	<b>74</b>
5.1 Schlussfolgerungen der Teilfragen.....	74
5.1.1 Wissen über kulturspezifische Unterschiede .....	74
5.1.2 Fähigkeit zur Selbstreflexivität in der pädagogischen Arbeit .....	76
5.1.3 Interesse und Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen .....	77
5.1.4 Fähigkeit des Fremdverstehens.....	78
5.1.5 Fertigkeiten der Kommunikation.....	79
5.1.6 Bezug auf die einzelne Einrichtung.....	80
5.2 Schlussfolgerungen der Hauptfrage.....	81
5.3 Empfehlungen .....	83
5.4 Stärken und Schwächen der Untersuchung.....	84
5.5 Diskussion.....	85
<b>6 Fazit .....</b>	<b>86</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>88</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>89</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>90</b>
<b>Anlagen .....</b>	<b>94</b>
Anlage I – Interviewleitfaden .....	94
Anlage II – Fragebogen.....	96
Anlage III – Anschreiben.....	103
Anlage IV – Interviews.....	104

## Zusammenfassung

Die vorliegende Bachelorthesis beschäftigt sich mit dem Thema der interkulturellen Kompetenzen bezogen auf Mitarbeiter, welche in Regel- und Intensivwohngruppen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (UMF) arbeiten. Im Kontext der sozialen Arbeit erforschen wir ein vorhandenes soziales Problem mithilfe einer anwendungsorientierten empirischen Sozialforschung. Konkret handelt es sich hierbei um eine empirisch gestaltete Querschnittsuntersuchung, wobei eine Momentaufnahme erhoben wird, welche die interkulturellen Kompetenzen von Mitarbeitern der gewählten Einrichtungen aufzeigen.

Die Forschung wurde in zwei großen Einrichtungen durchgeführt.

Das Ziel war es hierbei zu analysieren, in welchen Teilbereichen der interkulturellen Kompetenz die pädagogischen Mitarbeiter gestärkt werden müssen um eine sichere Interaktion mit UMFs leisten zu können. Mit den erzielten Ergebnissen sollen einrichtungsinterne Weiterbildungen angeboten werden, um mögliche Defizite entsprechend zu beheben. Um die Teilbereiche der interkulturellen Kompetenz entsprechend differenzieren zu können, richteten wir uns in der Forschung nach den theoretischen Grundlagen von Erll & Gymnich (2014), welche interkulturelle Kompetenz in drei Teilbereiche gliedern: Kognitive Teilkompetenz, Affektive Teilkompetenz und Pragmatisch-kommunikative Teilkompetenz.

Die Hauptforschungsfrage „In welchen Teilbereichen interkultureller Kompetenz nach Erll & Gymnich (2014) müssen Mitarbeiter im Dienst der stationäre Kinder- und Jugendhilfe gestärkt werden um professionell mit UMFs zu arbeiten“ wurde mit verschiedenen Methoden untersucht. Es wurde eine Kombination aus qualitativer und quantitativer Befragung entwickelt, um eine möglichst präzise Aussage treffen zu können. Zunächst wurden mittels eins problemzentrierten Interviews Hypothesen generiert, welche Aussagen darüber treffen wo der Bedarf seitens der Mitarbeiter am höchsten ist. Darauf aufbauend wurde ein quantitativer Fragebogen erstellt, um eine Vielzahl an Mitarbeiter aus den Einrichtungen anzusprechen.

Als Zielgruppe für die durchgeführte Forschung wurden ausschließlich Mitarbeiter in gemischten Regel- oder Intensivwohngruppen befragt, die im direkten Kontakt zu den UMFs stehen. Spezialisierte Flüchtlingsgruppen oder Führungskräfte wurden nicht berücksichtigt. Die Ergebnisse des Forschungsprozesses machten deutlich, dass die Mitarbeiter vor allem im Bereich der Pragmatisch-kommunikativen Teilkompetenz über Probleme berichten. Die Kommunikation mit den UMFs stellt mit Mitarbeiter vor neue Herausforderungen im Alltag. In den weiteren Teilbereichen der interkulturellen Kompetenzen wurden ebenfalls einzelne Aspekte durch die Forschung dokumentiert, so dass den jeweiligen Einrichtungen, in welcher die Forschung durchgeführt wurde, eine Empfehlung ausgesprochen wurde, wie man mögliche Fort- und Weiterbildungen aufbauen und strukturieren kann.

## **1 Einleitung**

Der Anlass zur Durchführung der vorliegenden Forschungsarbeit liegt in einrichtungsinternen Beobachtungen und Gesprächen mit den Mitarbeitern. Die Aktualität der Aufnahme der Unbegleiteten Minderjährigen Flüchtlinge (UMF) führte zu Gesprächen auf der Weihnachtsfeier im vergangenen Jahr unter den Mitarbeitern des junikum. Erfahrungen über die Aufnahme und den Umgang wurden ausgetauscht und es wurde deutlich, dass in der täglichen Interaktion mit den UMFs Probleme in unterschiedlichen Bereichen auftreten. Beschrieben wurden hierbei kulturelle und religiöse Unterschiede, aber auch die unzureichende Vorbereitung der Mitarbeiter auf die Unterbringung der UMFs. Bei dem Austausch in der Forschungsgruppe über die Thematik wurde deutlich, dass in der Einrichtung des KiWo eine gleiche Problematik vorliegt. Auch hier wurde in Gesprächen unter den Mitarbeitern deutlich, dass der Umgang mit UMFs in Regelwohngruppen zu Problemen führt.

Die Studie beginnt mit einer Zusammenfassung, welche die gesamte Forschungsarbeit in Kurzform beschreibt und das Ergebnis darlegt. Das Kapitel „Theoretischer Rahmen“ teilt sich in mehrere Unterkapitel auf. Punkt 2.1 beschreibt die Begrifflichkeit der Unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge, nennt Fluchtgründe und deren Folgen. Punkt 2.2 beschreibt die aktuelle Situation der UMFs in der stationären Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland unter

Berücksichtigung des Auftrags des Jugendamtes. Punkt 2.3 gibt eine Übersicht über die Begrifflichkeiten der „Kultur“ und der „Interkulturalität“. Punkt 2.4 teilt sich in mehrere Unterpunkte auf und beschäftigt sich mit der Beschreibung der Interkulturellen Kompetenzen nach Erll & Gymnich (2014). In den folgenden Unterpunkten werden die einzelnen Teilkompetenzen beschrieben.

Punkt 2.5 teilt sich ebenfalls in mehrere Unterpunkte auf und beschreibt den rechtlichen Rahmenbedingungen. Es werden die Menschenrechte, das Asylrecht und das Kinder- und Jugendhilferecht beschrieben. Eine Zusammenfassung in Punkt 2.6 rundet das Kapitel ab.

Das Kapitel „Forschungsrahmen“ zeigt das Verfahren der durchgeführten Forschung. Punkt 3.1 zeigt das gesetzte Ziel der Forschung auf. Punkt 3.2 beschäftigt sich mit der Präzisierung der Forschungsfrage. Hier werden die Hauptforschungsfrage und die dazugehörigen Teilfragen dargestellt. Punkt 3.3 stellt die verwendete Forschungsart dar. Punkt 3.4 dokumentiert die gewählte Forschungsstrategie und das dazugehörige Forschungsdesign. In Punkt 3.5 werden die verwendeten Forschungsmethoden aufgezeigt und der Interviewleitfaden sowie der standardisierte Fragebogen angeführt. Punkt 3.6 teilt sich in mehrere Unterpunkte auf und beschäftigt sich mit den Forschungsinstrumenten. Die Population und die Stichprobe werden im Zusammenhang mit einer Beschreibung der jeweiligen Einrichtungen angeführt, Gütekriterien und die Methoden zur Auswertung der Daten erläutert.

Mit Punkt 3.7 schließt eine Zusammenfassung das Kapitel ab.

Kapitel 4 „Ergebnisse“ stellt die Ergebnisse der durchgeführten Forschung dar. In Punkt 4.1 „Darstellung der Interviewergebnisse“ wird verdeutlicht, mit welcher Methode die Interviews ausgewertet wurden. Punkt 4.1.1 „Stichprobenbeschreibung und praktische Umsetzung“ zeigt die Anzahl der befragten Teilnehmer auf. Punkt 4.1.2 „Strukturierung“ teilt die Antworten der Interviewten in einzelne Kategorien ein und bildet entsprechende Ankerbeispiele.

Die Darstellung der Fragebogenergebnisse erfolgt in Punkt 4.3, in welchem zunächst beschrieben wird mit welchem Programm der Fragebogen erstellt wurde. Punkt 4.3.1 beschreibt die Stichprobe welche erhoben wurde. In Punkt 4.3.2 „Auswertung der Ergebnisse“ werden die Antworten der Befragten grafisch dargestellt und dokumentiert.

Kapitel 5 „Schlussfolgerungen“ bezieht sich auf die Beantwortung der aufgestellten Haupt- und Teilfragen aus Kapitel 3. Die Ergebnisse der Interviews und die Ergebnisse der Fragebögen werden zusammengetragen. Zunächst werden in Punkt 5.1 die Schlussfolgerungen der Teilfragen dargestellt. Jede aufgestellte Teilfrage wird mit den Ergebnissen der Untersuchungsmethoden in Verbindung gebracht. Punkt 5.1.1 beschäftigt sich mit der Frage nach „Wissen über kulturspezifische Unterschiede“. Punkt 5.1.2 analysiert die „Fähigkeit zur Selbstreflexivität in der pädagogischen Arbeit“. Punkt 5.1.3 dokumentiert Ergebnisse bezogen auf „Interesse und Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen“. Punkt 5.1.4 bezieht sich auf die „Fähigkeit des Fremdverstehens“ der befragten Mitarbeiter. Punkt 5.1.5 beschreibt die Ergebnisse bezogen auf die „Fertigkeiten der Kommunikation“. Im abschließenden Punkt 5.1.6 „Bezug auf die einzelnen Einrichtungen“ werden Unterschiede bezogen auf die verschiedenen Einrichtungen gemacht.

Nach Beantwortung der jeweiligen Teilfragen wird in Punkt 5.2 auf die Beantwortung der Hauptforschungsfrage genommen. Hierbei wird in die einzelnen Teilbereiche der interkulturellen Kompetenz unterteilt.

Aufbauend auf die Ergebnisse wird in Punkt 5.3 eine Empfehlung für das weitere Vorgehen beschrieben. Die abschließenden Punkte 5.4 (Stärken und Schwächen der Forschung) und 5.5 (Diskussion) blicken kritisch auf den durchlaufenen Forschungsprozess.

Die Arbeit endet mit Kapitel 6, dem Fazit, welches die gesamte Arbeit aus persönlicher Sicht evaluiert.

## 2 Theoretischer Rahmen

In diesem Kapitel wird der theoretische Rahmen rund um die Fragestellung der Bachelorarbeit dargestellt. Relevante Begriffe wie UMFs werden erläutert und die rechtlich relevanten Aspekte werden dargestellt.

### 2.1 Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge

#### Begriffsbestimmung

Das Flüchtlingshilfswerk der Vereinten Nationen (United Nations High Commissioner for Refugees, UNHCR) definiert den Begriff unbegleitete(r) Kind bzw. unbegleitete(r) Minderjährige(r) folgendermaßen:

„Ein unbegleitete(r) Kind ist eine Person, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, soweit die Volljährigkeit nach dem auf das Kind anzuwendenden Recht nicht früher eintritt, und die von beiden Elternteilen getrennt ist und nicht von einem Erwachsenen betreut wird, dem die Betreuung des Kindes durch Gesetz oder Gewohnheit obliegt. (UNHCR 1997)“

Unter unbegleitet werden somit Kinder und Jugendliche bezeichnet, die ohne ihre Eltern oder Sorgeberechtigten in das Gebiet der Bundesrepublik einreisen oder nach der Einreise von ihnen hier, für einen längeren Zeitraum getrennt werden und somit die Eltern nicht in der Lage sind sich um ihre Kinder selbst zu kümmern (Parusel, 2009).

Als minderjährig gilt gemäß den zivilrechtlichen Vorgaben des deutschen Rechts, die im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) verankert sind, jede Person unter 18 Jahren. Ihnen kommt ein besonderer Schutzauftrag zu, da sie unter elterlicher Sorge oder Vormundschaft stehen.

Im Ausland können die genannten Altersangaben abweichen.

In Deutschland gelten gemäß des Ausländer- und Asylrechts (AuslR) ausländische Jugendliche bereits ab dem 16. Lebensjahr asylmündig und somit verfahrensfähig. Sie werden daher wie Erwachsene behandelt (Caritas e.V., 2013). Das bedeutet zum Beispiel, dass sie ein Asylverfahren ohne einen Vormund und ohne anwaltliche Betreuung durchlaufen sowie in einigen Bundesländern nicht in Jugendhilfeeinrichtungen untergebracht werden (s. Kapitel „2.5.2 Asylrecht“). Bei jungen Erwachsenen, die in ihrem Herkunftsland erst ab dem 21. Lebensjahr die Volljährigkeit erhalten, wie z.B. bei

Flüchtlingen aus Guinea, richtet sich die Minderjährigkeit nach den rechtlichen Regelungen des Heimatlandes (Caritas e.V., 2013).

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu erwähnen, dass die verwendeten Daten und Fakten in dieser Bachelor-Thesis Zahlen über Minderjährige enthalten, die unbegleitet nach Deutschland eingereist sind, später jedoch an Verwandte oder andere sorgeberechtigte Personen übergeben werden können.

Als Flüchtling wird eine Person definiert, welche aus „begründeter Furcht vor Verfolgung wegen Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung“ (Genfer Flüchtlingskonvention Art. 1) aus ihrem Herkunftsland flieht, um Schutz in einem anderen Land zu suchen. Bei minderjährigen Schutzbefohlenen wird der Flüchtlingsbegriff ebenfalls gebraucht, auch wenn diese die Voraussetzungen der Genfer Flüchtlingskonvention nicht oder nur teilweise erfüllen, da nur erwachsenen Flüchtlingen der Flüchtlingsstatus zugesprochen werden kann (Stauf, 2012). Es ist ferner zu berücksichtigen, dass einige Minderjährige auch aus ökonomischen Gründen von ihren Familien nach Europa geschickt wurden (Parusel, 2009).

Daher ist der Begriff Flüchtling in der vorliegenden Bachelor-Thesis nicht im engeren rechtlichen Sinne zu verstehen; es wird hierbei nichts über den Aufenthaltsstatus des Flüchtlings ausgesagt (Parusel, 2009). Vielmehr ist als Flüchtling jene Person gemeint, die den Status nach der Genfer Konvention oder eine andere Form des legalen Aufenthaltes in Deutschland anstrebt oder den Status als anerkannten Flüchtling bereits erhalten hat (Stauf, 2012).

### Fluchtgründe

UNHCR hat in 77 Staaten knapp 60 Millionen Menschen, die sich auf der Flucht oder in flüchtlingsähnlichen Situationen befinden, gezählt. Demnach ist nach den Schätzungen des UNHCR die Hälfte aller Flüchtlinge minderjährig. Die fünf Hauptzielländer der Kinder und Jugendlichen in 2013 waren demzufolge in absteigender Ordnung Kenia, Schweden, Deutschland, Malaysia und das Vereinigte Königreich. Die Verteilung auf die einzelnen Staaten erfolgt dabei höchst ungleich. Die wichtigsten Ursprungsländer waren Afghanistan, Südsudan, Somalia, die Demokratische Republik Kongo (Kongo-Kinshasa) und Burma (UNHCR, 2014).

Dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) entsprechend fliehen unbegleitete Minderjährige, ebenso wie Erwachsene, aus vielfältigen Gründen nach Deutschland: So wurden 2015 bis zu 30.000 Kindern und Jugendlichen in Deutschland erfasst. Knapp 60 Prozent der Jugendlichen waren zwischen 16 und 18 Jahre alt, nur 10 Prozent waren dabei unter 14 Jahren (UNHCR). Ferner reisen deutlich mehr Jungen als Mädchen in Deutschland ein (Bähr, 2015). Die Schutzbefohlenen fliehen unter anderem vor Kriegen, Bürgerkriegen, Krisen, Unruhen und Konflikten sowie vor Armut und Naturkatastrophen oder vor mangelhaften Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen. Auch (drohende) politische Verfolgung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen, rassischen oder religiösen Bevölkerungsgruppe kann ein Fluchtmotiv sein (Parusel, 2015). Darüber hinaus hat das BAMF auch kinder- oder jugendspezifische Fluchtgründe, vor allem bei Mädchen und jungen Frauen, erfasst, wie Zwangsprostitution, drohende Genitalverstümmelung, Zwangsheirat, sexueller Missbrauch oder häusliche Gewalt. Auch gibt es Gründe von Menschenhandel oder der Flucht vor einer Rekrutierung als Kindersoldat (Parusel, 2009).

Eine vom UNHCR finanzierte Feldstudie wurde in unterschiedlichen Regionen in Afghanistan durchgeführt. Dabei fanden die Forscher heraus, dass die Schutzbefohlenen meist aufgrund vielfältiger Faktoren ihrer Heimat entfliehen und es daher nicht nur einen Fluchtgrund gibt. Zudem wurde in der Studie belegt, dass die Minderjährigen die Fluchtentscheidung oft nicht alleine trafen, sondern dass die Familienoberhäupter diese treffen. Hierzu werden die Ersparnisse der Familie zusammengelegt und Kredite oder Hypotheken aufgenommen (UNHCR, 2014). Dem Fluchtauftrag an das Kind geht meist der Gedanke einer Familienzusammenführung in dem Hauptzielland einher. Auch werden die Minderjährigen von der Familie weggeschickt, um eine Chance auf Bildung zu bekommen oder Geld für die Familie zu verdienen. Das Hauptmotiv für die Flucht ist jedoch meistens die Suche nach einem menschenwürdigeren und sichereren Leben (Rieger, 2010). Darüber hinaus flüchten Kinder auch mit ihren Eltern, entfernten Verwandten, in Gruppen oder mit ihren Geschwistern gemeinsam. Jedoch kommt es auf der Flucht oder an Schleusungen immer wieder zu Trennungen der (Familien-, Gruppen) Mitglieder (Parusel, 2009).

## Fluchtbedingte Folgen

UMFs kommen über unterschiedliche Wege nach Deutschland. Die Erlebnisse in den Heimatländern und die oft monatelange Flucht nach Europa belasten die Kinder und Jugendlichen sehr.

Dadurch kommt es wiederholt zu hohen psychischen Belastungen, Traumatisierung, Erleben von Gewalt und Abhängigkeit von Fluchthelfern und Schlepperorganisationen. Vor allem das Getrenntsein von ihren Familien und der Wegfall vertrauter Bezugspersonen, Situationen und Strukturen sind für die jungen Flüchtlinge besonders kritische Aspekte. Auch müssen die Schutzbefohlenen (folgenschwere) Entscheidungen alleine treffen. Frauen und Mädchen erleben auf der Flucht vermehrt sexuelle Übergriffe und Misshandlungen (Bähr, 2015). Laut Behandlungszentrum für Folteropfer Berlin und dem Internationalen Rehabilitationszentrum für Folteropfer sind von allen in die EU-Mitgliedsländer einreisenden Flüchtlingen ungefähr 40 Prozent traumatisiert. Jedes fünfte Kind leidet an einer posttraumatischen Belastungsstörung (Qirjako, 2015). Ebendies können körperliche Einschränkungen und Auffälligkeiten die UMFs belasten. Ferner erschwert eine ungewisse Zukunft über den Verbleib der jungen Menschen nach der Volljährigkeit, Neuorientierung in eine fremde Kultur und die Perspektivlosigkeit die Aufarbeitung des Traumas. Die Jugendlichen müssen während und nach der Flucht ihnen unbekanntem Menschen vertrauen. Aufgrund ihrer vorherigen Erlebnisse können sie dem meist lediglich eingeschränkt nachkommen. Daher bleiben sie häufig mit ihren Ängsten, Befürchtungen, Integrationsbemühungen, Unsicherheiten und Gefühlen „alleine“, sodass es bei ihnen zu einer Desorientierung kommen kann. Ein Gefühl von „angekommen sein“ und „wohlfühlen“ im neuen Lebensmittelpunkt müssen daher nicht zwangsläufig mit schnellen Lernerfolgen der UMFs übereinstimmen (Echavez, 2014).

## 2.2 Kinder- und Jugendhilfe

Die Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland unterzog sich in den letzten Jahrzehnten einem enormen Wandel. Neue Aufgabenbereiche, Dienste und Institutionen der Jugendhilfe entstanden über die Jahre hinweg. Mit dem zum 1. Januar 1991 in Kraft getretenen neuen Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) wurden die Schwerpunkte in offene und präventive Maßnahmen gesetzt, um Familien und Kinder zu unterstützen und nicht zu kontrollieren (Rika, Kähler, & Remé, 2012).

### Inobhutnahme von UMFs in Deutschland

Im Jahr 2014 wurden durch das Jugendamt 531.500 Hilfen zur Erziehung begonnen. Das statistische Bundesamt (Destatis) verzeichnet im Vergleich zum Jahr 2013 einen Anstieg von 2,3 %. Die Hilfen der "Heimerziehung, sonstige betreute Wohnformen", unter denen auch die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge dauerhaft nach Abschluss eines erfolgreichen Asylantrages betreut werden, erfuhr im Jahr 2014 einen Anstieg von 8,3 % im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der Inobhutnahmen von UMFs ist im Jahr 2014 gegenüber den Vorjahren um etwa 45 % gestiegen. Hierbei zeigt sich jedoch eine ungleiche Verteilung unter den einzelnen Bundesländern.

	Anzahl	Veränderung (zwischen 2010- 2014)	Anteil (Anteil an allen vorläufigen Schutzmaßnahmen in %)
Baden-Württemberg	1.227	734,7	26,7
Bayern	1.986	617	42,5
Berlin	1.392	1.413	53,2
Brandenburg	147	1.0308	8,3
Bremen	346	652,2	38,3
Hamburg	1.084	74,3	53
Hessen	1.400	259,9	35,5

Mecklenburg-Vorpommern	48	220	5,7
Nordrhein-Westfalen	2.201	468,7	16,7
Rheinland-Pfalz	208	114,4	16,9
Saarland	264	450	32,2
Sachsen	140	66,7	5
Sachsen-Anhalt	22	266,7	2,3
Schleswig-Holstein	742	70,6	30
Thüringen	81	1.057,1	6,6

*Tabelle 1: Zahlen Inobhutnahme 2014*

### 2.3 Kultur und Interkulturalität

Um interkulturelle Kompetenz zu entwickeln und reflektiert mit dieser umzugehen, ist es wichtig zu wissen, was unter "Kultur" zu verstehen ist (Erll & Gymnich, 2014). Kultur bezieht sich zunächst auf Gelerntes oder Geschaffenes und steht im Gegensatz zu Dingen, die von der Natur geschaffen oder gegeben sind (Rudolph, 1983). Ein Beispiel zur Verdeutlichung ist das Essen: Es ist von der Natur vorgegeben, dass der Mensch essen muss, wie er dies tut kann er dabei jedoch selbst entscheiden. Ob er dies mit den Händen, mit Besteck oder auf eine ganz andere Weise tut, gestaltet jeder Mensch selbst. Im Falle interkultureller Kompetenz scheint es sinnvoll sich auf den anthropologischen Kulturbegriff zu beziehen, der sich durch die Frage 'Wie richten sich bestimmte Gruppen von Menschen in ihrer jeweiligen Lebenswelt ein?' dem Thema nähert (Erll & Gymnich, 2014). Die bestimmten Gruppen können dabei "die Deutschen" sein, die kulturelle Konstrukte in ihrer Umwelt schaffen und sie darin einleben. Diese kulturellen Konstrukte können religiöse Überzeugungen, Umgangsformen, Werte und Normen oder die Vorstellung davon, was "gesunder Menschenverstand" ist, sein (Erll & Gymnich, 2014). In anderen Kulturen könnten diese Konstrukte völlig anders gestaltet sein. Maletzke (1996) definiert Kultur deshalb aus anthropologischer Sicht "als ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen, und Wertorientierungen, die sowohl im Verhalten und Handeln der Menschen, als auch in ihren geistigen und materiellen Produkten sichtbar werden". Zudem fügt er als Vereinfachung

hinzu, dass Kultur die Art und Weise ist, wie Menschen leben und was sie aus sich selbst und ihrer Welt machen (Maletzke, 1996).

Die Gesellschaft in Deutschland setzt sich aus Angehörigen verschiedener Kulturen zusammen. Dieses Faktum war schon immer gegeben, wird jedoch aufgrund der Globalisierung in heutiger Zeit mehr und mehr. Man kann also von einer multikulturellen Gesellschaft sprechen (Erll & Gymnich, 2014). Treffen Angehörige unterschiedlicher Kulturen aufeinander und interagieren miteinander so spricht man von der Entstehung einer "Interkultur" (Erll & Gymnich, 2014).

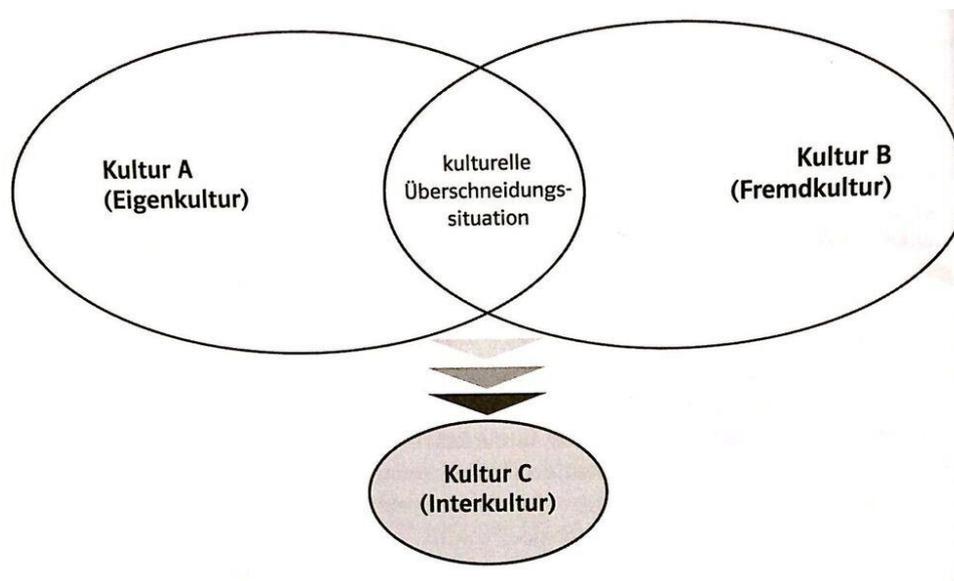


Abbildung 1 Die Entstehung von Interkultur

## 2.4 Interkulturelle Kompetenz

Nach Erll & Gymnich (2014) unterteilen sich interkulturelle Kompetenzen in drei Teilkompetenzen, welche in enger Wechselwirkung zueinanderstehen. Unterteilt wird hierbei in kognitive Kompetenz, affektive Kompetenz und pragmatisch-kommunikative Kompetenz.

Auch Auernheimer (2013) beschreibt mitinterkulturellen Kompetenzen die Fähigkeit einer generellen Sensibilität gegenüber kulturell Gelerntem. Darunter ist nicht nur das Fremde gemeint, sondern auch die eigenen persönlich-biographischen und sozial-strukturellen Einflussfaktoren. Ebenso geht es um Situationen mit ungleich verteilten Handlungschancen und in Gruppensituationen (sowie deren kulturelle Präsentationen) entsprechend

interagieren zu können. Interkulturelle Kompetenz meint demnach eine Komplexität an Fähigkeiten, welche einen produktiven Umgang mit der Vielfalt kultureller Überschneidungssituationen ermöglichen (Auernheimer, 2013). In der Bachelorarbeit orientieren sich die Studierenden überwiegend an dem Teilkompetenzen - Modell von Erll & Gymnich, welches nachfolgend in den Unterkapiteln beschrieben wird:

#### 2.4.1 Kognitive Teilkompetenz

Die kognitive Kompetenz umfasst dabei relevantes Wissen bezüglich interkultureller Begegnung. Wissen über die Kultur und die Herkunft des Gegenübers bilden hier die zentralen Bausteine. Dieses kulturspezifische Wissen steht in der kognitiven Kompetenz in Zusammenhang mit der Fähigkeit zur Selbstreflexion, wodurch ein Nachdenken über die eigenen Wirklichkeitsbilder, Einstellungen, Verhaltensweisen und Kommunikationsmuster ermöglicht werden (Erll & Gymnich, 2014). Im interkulturellen Kontext gewinnt die Fähigkeit zur Selbstreflexion an Bedeutung, da das eigene Selbstbild aus der Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur erwachsen ist. Rückmeldungen des sozialen Umfeldes und die eigene Positionierung in der Kultur lassen das Selbstbild entstehen (Hoppe, 2006). Die kognitive Teilkompetenz, vor allem die Selbstreflexivität, erlaubt es in interkulturellen Begegnungen somit entsprechende Anpassungsleistungen bezüglich des Selbstbildes zu tätigen.

Nicht zuletzt durch das Zeitalter der Globalisierung werden daher interkulturelle Kompetenzen, vor allem für pädagogische Fachkräfte, immer unermesslicher. Erll & Gymnich (2014) beschreiben diese als Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts. Im Kontext von Debatten über Globalisierung, Internationalisierung und Multikulturalität bildet sich immer mehr heraus, dass ein erfolgreicher Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen spezifische Anforderungen an jeden Einzelnen stellt. Die interkulturelle Kompetenz ist hierbei als überfachliche Kompetenz anzusehen, was bedeutet, dass sie unabhängig von einer spezifischen Ausbildung in zahlreichen Berufen gefordert ist.

#### 2.4.2 Affektive Teilkompetenz

Die affektive Teilkompetenz bezieht sich insbesondere auf Einstellungen und Haltungen gegenüber Angehörigen anderer Kulturen (Erll & Gymnich, 2014). Die Fähigkeit der Empathie und des Fremdverstehens bilden eine Grundlage für die interkulturelle Kommunikation. Als weitere wichtige Komponente ist in diesem Zusammenhang die Ambiguitätstoleranz zu

nennen, welche es ermöglicht, mit Widersprüchen zwischen dem eigenen Werte- und Normensystem und dem des Gegenübers eine Balance zu finden.

### 2.4.3 Pragmatisch-Kommunikative Kompetenz

Die pragmatisch-kommunikative Teilkompetenz bildet die dritte zentrale Komponente in den interkulturellen Kompetenzen. Nach Erll & Gymnich (2014) befasst sich diese Teilkompetenz mit den Fähigkeiten der Kommunikation, welche sich positiv auf die Interaktion zwischen Menschen mit unterschiedlicher kultureller Herkunft beziehen. Die Besonderheit dieser Teilkompetenz im Vergleich zu den vorherigen Teilkompetenzen ist das hohe Maß an Konkretisierung. So lässt sich die pragmatisch-kommunikative Teilkompetenz auf Kommunikationsstrategien anderer Kulturen (zum Beispiel: Einüben von Begrüßungsritualen) verdeutlichen. Es werden überdies adäquate kommunikative Konfliktlösungsstrategien entwickelt.

## 2.5 Rechtlicher Rahmen

Innerhalb dieses Kapitels findet eine Auseinandersetzung mit denen für die Forschung relevanten rechtlichen Aspekten statt. Neben aktuell geltenden Gesetzen stehen auch die Menschenrechte im Fokus.

### 2.5.1 Menschenrechte

Das Kapitel "Menschenrechte" zeigt eine Definition dieser, gibt Aufschluss über den historischen Hintergrund und setzt sich mit dem Thema auseinander, dass soziale Arbeit sich als eine Menschenrechtsprofession versteht. Des Weiteren wird ein möglicher Bezug zum Thema Kultur und Interkulturalität hergestellt.

Menschenrechte sind Rechte, die jeder Mensch aufgrund seines Menschseins hat. Sie schützen die Würde eines jeden Menschen und stehen allen Menschen gleichermaßen zu ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach „(...) Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“ (Art. 2. der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen vom 10.12.1948), (Fritsche, 2004).

Laut Humanrights (2016) geht die Entstehung der Menschenrechte bis in das Jahr 539 v. Chr. zurück. Hier wird als erster Meilenstein der Kyros Zylinder erwähnt, auf welchem Kyros seine Erlasse zum Menschenrecht eingravieren ließ. Auf dieses Ereignis folgten laut Humanrights

(2016) wiederkehrend Ereignisse, welche als Meilensteine in der Entstehung der Menschenrechte betrachtet werden können. Diese werden folgend aufgelistet:

- 539 v. Chr. Befreit der Kaiser Kyros die Sklaven aus Babylon. Derzeitige Menschenrechte werden auf einen Tonzylinder graviert.
- 539 v. Chr. Der Gedanke von Menschenrechten verbreitet sich in Indien, Griechenland und in Rom.
- 1215 Unterzeichnung der "Magna Carta" durch König Johann von England.
- 1628 Die "Petition of Right". Vom englischen Parlament geschaffen und an König Karl den I. überreicht.
- 1776 Thomas Jefferson schrieb die "Unabhängigkeitserklärung der USA". Am 4. Juli durch den amerikanischen Kongress verabschiedet.
- 1787 Die Verfassung der vereinigten Staaten von Amerika.
- 1791 Die "Bill of Rights". Sie schützt beispielsweise die Rede- und Religionsfreiheit, in den USA.
- 1789 Nach der französischen Revolution sorgt die "Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte" dafür, dass allen Bürgern die Rechte von Eigentum, Freiheit und Sicherheit zugesichert werden.
- 1864 Als Ergebnis einer Konferenz in Genf, an der europäische und amerikanische Staaten teilnehmen, entsteht die erste "Genfer Konvention".
- 1945 Kam es zu einem Treffen von ca. 50 Länder diese bildeten das internationale Gremium "Die vereinigten Nationen", um weitere Kriege abzuwenden.
- 1948 Die "Menschenrechtskommission" der "Vereinten Nationen" verabschiedet die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Sie wurde unter anderem auch die "International Magma Carta" genannt.

Laut Sienknecht (2006) steht bei der Berufung auf kulturelle, religiöse und gesellschaftliche Traditionen dem universellen Geltungsanspruch der Menschenrechte nichts entgegen. Um eine Idee davon zu entwickeln, wie in diesen drei Bereichen mit aufkommenden Menschenrechtsverletzungen praktisch umgegangen werden kann, sind drei Problemgruppen zu betrachten. Laut Sienknecht (2006) sind dies Betroffene, die gegen ihren Willen unterdrückt werden, Betroffene, die in ihre Unterdrückung einwilligen und Chancen auf einen interkulturellen Dialog im Umgang mit Fundamentalisten. Diese Fragen gewinnen

im Kontext der aktuellen Fluchtgründe von UMFs an zusätzlicher Relevanz. Laut BAMF (2016) fliehen minderjährige beispielsweise aus ihren Herkunftsländern aufgrund von Bürgerkriegen, politischen Krisen, Zwangsrekrutierung zu Kindersoldaten oder Genitalverstümmelung. Hier liegt offensichtlich eine Reihe an Menschenrechtsverletzungen vor. Diese werden durch folgende Erklärung erläutert.

- Die Betroffenen z.B. UMFs nehmen die Verletzung ihrer Rechte wahr und sind an einer Änderung dieses Zustands interessiert (Sienknecht, 2006). Stellt sich heraus, dass Täter auf dem Hintergrund von wirtschaftlichen oder politischen Interessen handeln, so kann ein Missbrauch noch deutlicher werden (Sienknecht, 2006). Das sich aus diesem Kontext nun Menschen zur Flucht entscheiden, kann als eine Änderung am eigenen Zustand interpretiert werden.
- Eher problematisch erscheint der Fall, wenn objektiv Menschenrechte verletzt werden, dies jedoch subjektiv seitens der Betroffenen nicht so empfunden oder in Kauf genommen wird (Sienknecht, 2016). Mit Blick auf den Fluchtgrund "Genitalverstümmelung" zeigt sich, dass Betroffene dieses Ritual häufig widerstandslos über sich ergehen lassen. Laut Sienknecht (2006) wiederfährt afrikanischen Frauen, bei Ablehnung, soziale Isolation. Um hier einer Menschenrechtsverletzung entgegenwirken zu können, müsste wahrscheinlich erst ein ausreichendes Wissen bei den Betroffenen geschaffen werden. Dieses könnte die Betroffenen dazu befähigen Interessen entgegen einer Diskriminierung zu entwickeln. Sienknecht (2006) formuliert zum diesem Thema folgende Faustregel: "Beim Einsatz für Menschenrechte ist maßgebend der Wille der Normbetroffenen, nicht aber der Wille der Normadressaten" Sienknecht, 2006, S.65).

Welche Chancen kann ein interkultureller Dialog über Menschenrechte somit haben?

Laut Sienknecht (2006) setzt eine Verständigung, auf dieser Ebene, gegenseitigen Respekt voraus. Diese Voraussetzung erscheint eine affektive Teilkompetenz zu erfordern. Diese bezieht sich vornehmlich auf die Einstellung und Haltung gegenüber anderen Kulturen (Erlil & Gymnich, 2014).

Wird von westlichen Dialogpartnern ausgegangen, können diese häufig als überlegen in Besitz und Wissen angesehen werden. Es wird somit nicht Zielführend sein können, Angehörige anderer Kulturen zur eigenen Sichtweise zu bekehren, sondern an gemeinsame

Ursprünge anzuknüpfen und Inhalte verschiedener Kulturen in den Fokus zu nehmen, welche eine humane Orientierung innehaben (Sienknecht, 2006). Werden hierzu als Beispiel die fundamentalistischen Absichten des Islam betrachtet, so könnte sich der Islam laut Tibi (1996) auf seine Geschichte beziehen. Diese sei offen für Reformen und könne eine Alternative zum Fundamentalismus bieten. Ein Wissen über Ursprünge und Wurzeln verschiedener Kulturen, steht gleichzeitig für die Existenz einer kognitiven Teilkompetenz interkulturelle Kompetenzen (Erll & Gymnich, 2014).

Mit Blick auf die Definition sozialer Arbeit des IFSW von 2014, ist der Auftrag die Menschenrechte als Grundlage sozialer Arbeit anzuerkennen, klar definiert (DBSH, 2016). Der Auftrag sozialer Arbeit und die Notwendigkeit interkultureller Kompetenzen, erscheint deutlich ausfolgender Aussage ableitbar:

*„Der Vertreter der Menschenrechte muss sich auf eine Gratwanderung zwischen Unbeirrbarkeit in der Sache und Respektierung der fremden Kultur begeben, und dem Verfechter der Traditionen stellt sich die Aufgabe, zwischen zeitbedingter äußerer Form und überzeitlicher Substanz zu unterscheiden und die Substanz an die moderne Wirklichkeit und an veränderte Anforderungen anzupassen. (Sienknecht, 2006, S. 66)“*

### 2.5.2 Asylrecht

Im §16 des Grundgesetzes wird festgelegt, dass politisch verfolgte Personen Asylrecht genießen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BamF, 2016) definiert "Politische Verfolgung" als eine Ausgrenzung bezüglich der religiösen Anschauung, der politischen Überzeugung oder anderer unveränderlicher Merkmale. Um das Asylrecht in Anspruch zu nehmen, muss die Verfolgung vom Staat ausgehen. Aber nicht jede negative staatliche Maßnahme stellt eine asylrelevante Verfolgung dar, auch nicht, wenn sie an eine der genannten Merkmale anknüpft (BamF, 2016). Damit eine Verfolgung zu den Bedingungen des Asylrechts passt, müssen vielmehr zwei Dinge erfüllt sein. Einerseits muss es sich um eine gezielte Menschenrechtsverletzung handeln (s. Kapitel "2.5.1 - Menschenrechte"), andererseits muss sie in ihrer Intensität darauf gerichtet sein, den Betroffenen aus der Gemeinschaft auszugrenzen. Diese Maßnahme des Staates muss so schwerwiegend sein, dass sie die Menschenwürde verletzt und über das hinausgeht, was die Bewohner des jeweiligen Staates ansonsten allgemein hinzunehmen haben (BamF, 2016).

Die Aufnahme nach dem Asylrecht und das Verfahren werden seit dem 24. Oktober 2015 im Asylgesetz (AsylG) geregelt (zuvor: Asylverfahrensgesetz). Nach §13 AsylG liegt ein Asylantrag vor, wenn sich nach dem "(...) geäußerten Willen des Ausländers entnehmen lässt, dass Schutz vor Abschiebung oder einer sonstigen Rückführung in einen Staat begehrt, in dem ihm eine Verfolgung (..) droht.". Asylsuchende unter 16 Jahren sind im Rahmen des Asylverfahrens nicht handlungsfähig, was bedeutet, dass sie selbst keinen Asylantrag beim Bundesamt stellen können. Dies übernimmt im Fall von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen das Jugendamt oder ein Vormund (BamF, 2015). UMFs erhalten als besonders schutzbedürftige Personengruppe auch besondere Garantien für ihr Asylverfahren. Besondere Rücksichtnahme und eine sensibilisierte Herangehensweise in Bezug auf ihre Fluchterfahrung, sollen deshalb durch sogenannte "Sonderbeauftragte" erzielt werden. Hierbei handelt es sich um erfahrene Entscheiderinnen und Entscheider, die spezielle Schulungen erhalten (BamF, 2015).

Im Jahr 2016 gab es zudem eine Neuerung im Aufenthalts- und Asylrecht, der Bundestag beschloss am 25. Februar das Asylpaket II. In diesem wird zunächst geregelt, dass das Asylverfahren beschleunigt werden. Innerhalb einer Woche soll das Verfahren durchgeführt sein, falls Asylbewerber gegen eine Ablehnung ihres Asylantrages Rechtsmittel einlegen wollen, soll dieses juristische Verfahren innerhalb von zwei Wochen abgeschlossen sein (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2016). Zudem wird der Familiennachzug neu geregelt, für Antragsteller mit subsidiärem Schutz wird der Familiennachzug für zwei Jahre ausgesetzt. Flüchtlinge, die aus Lagern der Türkei, Jordanien und dem Libanon kommen, soll der Familiennachzug erleichtert werden (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung). Des Weiteren werden finanzielle Leistungen angepasst, Abschiebungshindernisse abgebaut und eine Organisation, die den Passersatz erleichtert, wird gegründet. Zum Schutz von Minderjährigen, die in Aufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind, müssen Personen, die in diesen Einrichtungen tätig sind, zukünftig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2016).

### 2.5.3 Kinder- und Jugendhilferecht

Das Kinder und Jugendhilferecht wird im achten Sozialgesetzbuch geregelt (SGB VIII).

Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, die nach Deutschland kommen unterliegen diesem

Recht. Sie werden zunächst durch das örtlich zuständige Jugendamt vorläufig in Obhut genommen, da eine latent Kindeswohlgefährdende Situation unterstellt wird, somit besteht die Pflicht der Inobhutnahme des örtlichen Jugendamtes (Ritter, 2010). Insbesondere §42 a SGB VIII beinhaltet das Verfahren Inobhutnahme und wurde aufgrund des großen Aufkommens von minderjährigen Menschen auf der Flucht, entsprechend erweitert. Die Erweiterung beinhaltet fünf Unterpunkte. Hier ist die Unterbringung, Verteilung, Aufnahmequote, Übergangsregelung, Berichtspflicht und ein behördliches Verfahren zur Altersbestimmung festgelegt. Die Unterbringung und Erstversorgung der Kinder und Jugendlichen ist nach den Standards des SGB VIII sicherzustellen (Asboe et al., 2013).

Im Rahmen der vorläufigen Inobhutnahme werden die Minderjährigen, sofern sie nicht bei Verwandten untergebracht werden können, in Clearinghäusern oder Wohngruppen der stationären Kinder- und Jugendhilfe untergebracht. In den Einrichtungen findet ein "Erstscreening" statt, bei dem geprüft wird, ob das Verteilungsverfahren in dem Einzelfall greifen kann. Es muss ein Augenmerk auf die psychische und physische Belastung der Verteilung gelegt werden und geprüft werden, ob dies zu einer Kindeswohlgefährdung führen würde. Zudem wird festgestellt ob eine Zusammenführung der Familie möglich ist oder ob enge soziale Bindungen zu anderen UMFs bestehen. Auch eine ärztliche Stellungnahme zum Gesundheitszustand des Minderjährigen wird eingeholt (BamF, 2015). In Bezug auf die Bestimmung des Alters obliegt es dem zuständigen Sachbearbeiter des Jugendamtes, sich einen persönlichen Eindruck von dem Hilfesuchenden zu verschaffen. Auch die Entscheidung, ob eine Minderjährigkeit vorliegt, obliegt dem Jugendamt (BamF, 2015).

Sind diese Fragen geklärt und der Minderjährige unterliegt den Voraussetzungen, erfolgt die Verteilung. Auch hier ist das örtliche Jugendamt zuständig und er wird in einer geeigneten Einrichtung oder einer Person untergebracht. Hier kann nun die Vormundschaft beantragt werden, welcher anschließend den Asylantrag für den Minderjährigen stellen kann, falls der Aufenthaltsstatus das zulässt (s. Kapitel "2.5.2 - Asylrecht"). Auch die Ermittlung des Erziehungsbedarfs findet während der Inobhutnahme statt. Die entsprechenden Einrichtungen leiten nach dem Jugendhilferecht und dem Aufenthaltsrecht die Antragstellung an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge an, klären Aufenthaltsangelegenheiten mit der Ausländerbehörde und leiten den Kontakt für eine

Jobaufnahme oder eine Ausbildung an die Bundesagentur für Arbeit oder das Jobcenter weiter (BamF, 2016).

## 2.6 Zusammenfassung

Den Statistiken der Bundesagentur für Migration und Flüchtlinge (BamF, 2015) ist zu entnehmen, dass die Zahl der UMFs in Deutschland anhalten wird und wahrscheinlich weiterhin ansteigen kann. Daraus lässt sich erschließen, dass UMFs weiterhin ein Bestandteil innerhalb der stationären Kinder- und Jugendhilfe bleiben. Soziale Arbeit wird auf diesen Trend reagieren müssen um dem Auftrag einer Menschenrechtsprofession gerecht werden zu können.

Mit Blick auf unbegleitete minderjährige Flüchtlinge kommen zu den normativen Entwicklungsaufgaben, häufig Traumatisierungen, Ängste, Trennung oder Verlust von Familienmitgliedern, Sprachbarrieren, kulturelle Überforderungen im Zielland und der gleichen hinzu. Die Schutzbefohlenen, die sich auf der Flucht befinden, würden zudem langfristig von ihrem Recht auf Entwicklung und gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen werden, würden diese im Kontext des Asylpakets II untergebracht. Darüber hinaus belastet die Ungewissheit über den weiteren Verbleib die UMFs, da sie vorerst nur geduldet in Deutschland leben. Somit ergibt sich, dass soziale Arbeit dort greift, wo eine aktuelle Situation einer Änderung beziehungsweise einer Entwicklung bedarf (DBSH, 2016). Die aktuelle Situation von Menschen auf der Flucht in Deutschland und international, wird als eine solche Gegebenheit eingestuft. In diesem beschriebenen Kontext erscheint soziale Arbeit zunehmend als Unabdingbar. Die Ausarbeitung zum Thema Menschenrechte zeigt die Anlehnung an die Profession sozialer Arbeit auf. Auch in diesem Kontext wird deutlich, dass Menschen auf der Flucht bereits seit langem Thema innerhalb verschiedener Gesellschaften sind. Diese Gegebenheit erzeugt zudem seit längerem die anhaltende Installation entsprechender Rechte für alle Menschen.

### **3 Forschungsrahmen**

In diesem Kapitel wird das Verfahren der geplanten und durchgeführten Untersuchung auf Grundlage der Fragestellung des Forschungsvorgehens beschrieben. Zunächst wird dazu die Zielrichtung der Forschung beschrieben (s. Kapitel „3.1 Ziel der Forschung“), da sich die weiteren Kapitel an dem Ziel orientieren. Kapitel „3.2“ beschäftigt sich mit der Präzisierung der Forschungsfrage. Es folgen Informationen zu der Forschungsart (s. Kapitel „3.3 Art der Forschung“) und zu der gewählten Forschungsstrategie und dem -design (s. „Kapitel 3.4 Forschungsstrategie und – design“). Des Weiteren werden die Forschungsmethoden (s. Kapitel „3.5 Forschungsmethode“), sowie die genutzten Forschungsinstrumente vorgestellt (s. Kapitel „3.6 Forschungsinstrumente“). In dem Kapitel Population und Stichprobe, Gütekriterien, eine Erklärung zu der Transkription und die Methode zur Auswertung der Ergebnisse. Eine Zusammenfassung fasst die forschungsrelevanten Aspekte nochmals in Form einer Tabelle zusammen und rundet dieses Kapitel ab (s. Kapitel „3.7 Zusammenfassung“).

Die gewählten Forschungsinstrumente befinden sich in den Anlagen.

#### **3.1 Ziele der Forschung**

Die Forscher haben in Gesprächen mit Kollegen über Schwierigkeiten im Umgang mit UMFs erfahren und konnten dies auch durch eigene Erfahrungen bestätigen. Durch die erhöhte Aufnahme von UMFs in der Kinder- und Jugendhilfe haben sich sowohl pädagogische, als auch organisatorische Anforderungen für die Mitarbeiter verändert. Im Alltag wird dies unter anderem dadurch wahrgenommen, dass die Sprachbarriere die Kommunikation wesentlich erschwert. Es fällt auf, dass dadurch die Koordination im Alltag beeinträchtigt wird. Erklärungen und Gespräche, sowie die Integration in den Gruppenalltag stellen aufgrund von bestehenden kulturellen und religiösen Unterschieden eine Schwierigkeit dar. Hier eine Balance zu schaffen, um allen Kindern und Jugendlichen gerecht zu werden erscheint als eine Herausforderung. Ferner ist bei jeder Inobhutnahme zu klären, welchen Auftrag die Jugendhilfe hat. Es wird deutlich, dass es besonders in der Arbeit mit UMFs wichtig ist diesen Auftrag transparent zu machen, es sich jedoch durch die Sprachbarriere schwierig gestaltet. Häufig kommen UMFs mit hohen Erwartungen nach Deutschland, sie hoffen ihre Familie nachziehen zu können und ein sicheres, gutes Leben zu führen (s. Kapitel „2.1 Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge“). Da dies jedoch nicht der Auftrag der

Mitarbeiter in den stationären Wohngruppen ist, führt das zu Problemen in der Beziehungsgestaltung und in dem Aufbau von Vertrauen nach Angaben der jeweiligen Mitarbeiter. Hinzu kommt, dass die Zuständigkeiten auch für die Mitarbeiter in den verschiedenen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe aufgrund der wechselnden Gesetzeslage häufig unklar sind, sodass hierbei Unsicherheiten auftreten können.

In diesem Zusammenhang stellt sich den Forschern die Frage, ob die Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendhilfe über ausreichend interkulturelle Kompetenzen verfügen, um den zusätzlichen Anforderungen entsprechen können. Vor allem die Daten über die Inobhutnahmen in der Kinder- und Jugendhilfe zeigen, dass das Thema UMFs die soziale Arbeit noch weiter beschäftigen wird (s. Kapitel "2.6 Zusammenfassung").

Das Ziel der geplanten Forschung ist deshalb zu analysieren, in welchen Teilbereichen interkultureller Kompetenz pädagogische Mitarbeiter in der stationären Kinder- und Jugendhilfe in der Arbeit mit UMFs gestärkt werden müssen. Langfristig gesehen könnten die Ergebnisse zukünftig bei Überlegungen und Planungen in den Einrichtungen in Bezug auf die Mitarbeiter genutzt werden. Diese können sich auf mögliche Maßnahmen beziehen, in denen folglich Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte initiiert werden, in denen sie ihre interkulturellen Kompetenzen schulen und erweitern können, um einen möglichen dauerhaften Aufenthalt von UMFs in einem von einer anderen Kultur geprägten Umfeld förderlich zu gestalten. Zudem ist es wichtig zu schauen, wie die zuständigen Mitarbeiter im Alltag sowie bei organisatorischen Anforderungen vor Überlastungen geschützt werden können. Aufbauend auf den Forschungsergebnissen könnten einrichtungsinterne Weiterbildungen entwickelt werden, um die belegten Defizite zu beheben.

### 3.2 Präzisierung der Forschungsfragen

Durch die Analyse der eigenen Erfahrungen und des theoretischen Rahmens in Bezug auf das gesetzte Forschungsziel entstand für die Forscher eine Forschungsfrage, die durch die Forschung beantwortet werden konnte. Zu Beginn einer empirischen Untersuchung muss die Forschungsfrage präzisiert werden (Schaffer, 2009). Dies geschieht durch eine konkrete Eingrenzung des Untersuchungsfeldes.

In der vorliegenden Untersuchung wurde innerhalb von zwei Einrichtungen geforscht (s. Kapitel „3.6.1 Population und Stichprobe“). Der Studie kann somit einem induktiven

Charakter zugeordnet werden, da einzelne Aussagen Hypothesen hervorbringen könnten, die auf allgemeine Aussagen geschlossen werden könnten (Schaffer, 2009). Die Probanden der durchgeführten Forschung sind pädagogische Fachkräfte der stationären Wohngruppen beider Einrichtungen. Betroffen waren Wohngruppen in denen derzeit UMFs wohnen beziehungsweise zuvor gewohnt haben. Dabei wurden sowohl Regel- als auch Intensivwohngruppen berücksichtigt. Mitarbeiter, die in speziell für UMFs eröffneten Wohngruppen arbeiten, wurden nicht mit in die Forschung einbezogen, weil hierbei andere Einstellungs Voraussetzungen gelten. Dies wurde deutlich in Gesprächen mit einer Führungskraft des Junikum. Sie verfügen häufig über Zusatzqualifikationen, besondere Sprachkenntnisse oder Ähnlichem, die die Ergebnisse der Forschung verfälschen könnten (Hansen, M. persönliche Kommunikation, 14.03.2016).

Des Weiteren erfolgt eine Präzisierung der Forschungsfrage durch Definitionen einzelner Begriffe, welche noch nicht im zweiten Kapitel "Theoretischer Rahmen" operationalisiert worden sind. Die Operationalisierung von Begriffen stellt, laut Lamnek (2010) ein wichtiges Kennzeichen der „positivistischen Sozialforschung dar“.

<b>Hauptfrage:</b>
<i>In welchen Teilbereichen interkultureller Kompetenz nach Erll &amp; Gymnich (2014) müssen Mitarbeiter in der stationären Kinder- und Jugendhilfe gestärkt werden?</i>

Tabelle 2: Präzisierung der Hauptfrage

Durch eine Differenzierung der Hauptfrage in entsprechende Teilfragen wurde eine Erschließung relevant erscheinender Teilbereiche vorangetrieben. Die somit generierten Teilfragen stehen mit den Teilbereichen interkultureller Kompetenzen in unmittelbarer Verbindung. Nach Erll & Gymnich (2014) werden diese als kognitive, affektive und pragmatisch-kommunikative Teilkompetenz beschrieben.

<b>Teilfrage 1:</b>
In wie weit verfügen die Mitarbeiter über Wissen von kulturspezifischen Unterschieden der UMFs?

Kulturspezifische Unterschiede:	Eine fehlende Übereinstimmung in bestimmten Verhaltensweisen, welche den Ursprung in der Kultur besitzen.
---------------------------------	---

**Teilfrage 2:**

Wie hoch ist die Fähigkeit zur Selbstreflexivität in der pädagogischen Arbeit mit UMFs?

Fähigkeit	Die Eigenschaft des Individuums, welche das "Können" auf einem bestimmten Gebiet umschreibt
Selbstreflexivität	Die Fähigkeit, das eigene Handeln kritisch zu bewerten und zu hinterfragen.

**Teilfrage 3:**

In wie weit besteht seitens der Mitarbeiter Interesse und Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen?

Interesse	Das Wort „fremd“ ist sehr viel geläufiger als „Fremdverstehen“ und wird im Duden als „unbekannt, nicht vertraut“ beschrieben. Diese Definition zeigt, dass Fremdverstehen immer subjektiv ist, nichts ist generell fremd, sondern immer nur in Beziehung zu einer anderen Person oder Sache (Kallenbach, 1996).
Aufgeschlossenheit	Das Vermögen, sich in die Eigenarten des Gegenübers (z.B. kultureller Unterschied) einfühlen zu können.

**Teilfrage 4:**

In wie weit ist die Fähigkeit des Fremdverstehens vorhanden?

Fremdverstehen	Das Wort „fremd“ ist sehr viel geläufiger als „Fremdverstehen“ und wird im Duden als „unbekannt, nicht vertraut“ beschrieben. Diese Definition zeigt, dass Fremdverstehen immer subjektiv ist, nichts ist generell fremd, sondern immer nur in Beziehung zu einer anderen Person oder Sache (Kallenbach, 1996).
----------------	---

**Teilfrage 5:**

Welche Fertigkeiten der Kommunikation sind vorhanden um eine Interaktion mit anderen Kulturen zu ermöglichen?	
Fertigkeiten:	Ein Teil des eigenen Verhaltens, welcher erlernt oder erworben wurde.
Kommunikation	Die Verständigung von Personen durch Sprache und Zeichen.
Interaktion	Das Handeln von Personen, die aufeinander bezogen sind.

*Tabelle 3: Operationalisierung der Teilfragen*

### 3.3 Art der Untersuchung

Die Forschungsart richtet sich nach der Zielrichtung der Forschung und kann nach Festsetzung des Ziels bestimmt werden (Verschuren & Dooreward, 2005). Nach Verschuren und Dooreward (2005) gibt es zwei Bereiche an denen sich die Art der Forschung orientiert, die Theorie- und Grundlagenorientierung und die Praxis und Anwendungsorientierung.

Die durchgeführte Forschung gehört zu den praxisbezogenen Forschungsarten, da sie sich Problemen widmet, welche die sozialpädagogische Praxis betreffen. Nur eine Forschung, die sich auch an dieser Praxis orientiert, kann zu einer Beantwortung der Frage führen. In der vorliegenden Forschungsarbeit ist das gegeben, da es um die pädagogischen Mitarbeiter in der stationären Kinder- und Jugendhilfe und deren interkulturelle Kompetenzen geht. Es wurde ermittelt, in wie weit interkulturelle Kompetenzen vorhanden sind und ob diese ausreichen, um in der Arbeit mit UMFs einen professionellen und pädagogisch förderlichen Umgang zu leisten.

Innerhalb der Praxis-und Anwendungsorientierung wird die Forschung in fünf Arten unterteilt, die Ausgangspunkt für die praxisorientierte Forschung sind und in einem Zyklus stehen (Verschuren & Doreward, 2005): Problemsignalisierung, Diagnose, Konzeptentwicklung, Implementationsplanung und Evaluation.

Die erste Phase problemlösendes Handeln ist die "Problemsignalisierung". Hierbei geht es um die Leitfrage: "Gibt es ein Problem?" Als Produkt der Forschung entsteht eine genaue Beschreibung des Problems. Die zweite Stufe ist die "Diagnose", dabei wird sich mit den Zusammenhängen beschäftigt "Was hängt mit was zusammen?", das Produkt ist eine

Analyse des Problems. Die Forschung dieser Bachelorarbeit ist eine Diagnose, da bereits bekannt ist, dass es immer wieder zu Fragen und Unsicherheiten in Bezug auf interkulturelle Kompetenzen bei Mitarbeitern in der stationären Kinder- und Jugendhilfe gibt. Innerhalb der Forschung wird sich näher mit diesem Problem auseinandergesetzt. Als Ergebnis entsteht eine Analyse des Problems, die aufzeigen soll in welchen Teilbereichen interkultureller Kompetenz die Mitarbeiter in der Arbeit mit UMFs gestärkt werden müssen. Die nächste Phase ist die Konzeptentwicklung, diese beschäftigt sich mit der Frage was geschehen muss. Als Produkt soll dazu eine Handlungsempfehlung entstehen. Auf der Grundlage der Analyse kann eine solche Handlungsempfehlung entstehen und im Rahmen der Implementationsplanung umgesetzt werden. Ein daraus entstehendes Konzept kann anschließend in der Evaluation überprüft werden und bewertet werden. Zeigt die Evaluation neue Probleme kann dies zu einer erneuten Problemsignalisierung führen. (Verschuuren & Doreward, 2000)

### 3.4 Forschungsstrategie und -design

Wie bereits in "Kapitel 3.3" beschrieben handelt es sich bei der Forschung um eine praxisorientierte Forschung. Im Kontext der sozialen Arbeit ist die anwendungsorientierte empirische Sozialforschung, die Forschung der am meisten Interesse entgegengebracht wird, da hierbei ein vorhandenes soziales Problem erforscht wird (Schaffer, 2009). Empirische Forschung umfasst gleichermaßen die Formulierung eines Problems wie auch die Kenntnis über angemessene Methoden zu dessen Lösung (Friedrichs, 1990).

In dem vorliegenden Fall wurden die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter erforscht, da in verschiedenen Fällen deutlich wurde, dass Unsicherheiten und Probleme in der Arbeit mit UMFs auftreten. Die Forschungsfrage bestimmt dabei neben anderen forschungsrelevanten Punkten auch das Design der Untersuchung (Schaffer, 2009). Zunächst stellt sich die Frage, ob die Forschung auf eine Momentaufnahme gerichtet ist oder ob ein Prozess begleitet wird (Schaffer, 2009). Es geht also um den Zeitraum, in dem geforscht wird. Bei der gewählten Forschung handelt es sich um eine empirisch gestaltete Querschnittsuntersuchung, da eine Momentaufnahme erhoben wurde, welche das Wissen und die Erfahrungen mit interkulturellen Kompetenzen von Mitarbeitern der gewählten Einrichtungen zum Befragungszeitpunkt aufzeigt. Es wird kein Prozess begleitet, was ein Anzeichen für eine Längsschnittstudie wäre. Innerhalb einer Querschnittsstudie kann es aber

zu Retrospektivfragen kommen, die sich auf vergangene Ereignisse beziehen (Schaffer, 2014). Dies könnte in der vorliegenden Forschung beispielsweise der Fall sein, wenn zum Zeitpunkt der Datenerhebung kein UMF mehr in der der jeweiligen Wohngruppe der Befragten lebt. Die Mitarbeiter waren dann trotzdem Probanden der Studie, da sie Erfahrungen in der Arbeit mit UMFs aufzeigten.

### 3.5 Forschungsmethode

Unter dem Begriff Forschungsmethoden werden aus wissenschaftlicher Sicht Verfahren und Techniken, die zur Klärung von Fragestellungen dienen verstanden. Im Kontext sozialer Wissenschaften wird zwischen quantitativen und qualitativen Methoden unterschieden (Bortz & Döring, 2006). Bei quantitativen Methoden wird beabsichtigt eine relativ große Stichprobe zu erzielen. Dabei können standardisierte Erhebungsinstrumente hilfreich sein, ein Beispiel hierfür ist ein Instrument in Form eines Fragebogens, dieser zielt auf eine Theorieprüfung, genauer auf die Überprüfung von Hypothesen ab (Schaffer, 2009). Bei den qualitativen Methoden handelt es sich nicht um eine Vielzahl, sondern um die Qualität einzelner Ergebnisse. Im Kern wird beabsichtigt soziales Handeln zu verstehen beziehungsweise nachvollziehbar zu machen und gegebenenfalls daraus Hypothesen für eine vorab gewählte Gesamtheit zu generieren (Schaffer, 2009).

Zu Beginn der Forschung wurde sich zunächst für eine ausschließlich quantitative Ausrichtung entschieden, dies wurde jedoch im Laufe der Planung zu der Forschung überdacht und revidiert. Mit Bezug auf die Hauptfrage der Forschung, erschienen eine ausschließlich quantitative oder eine ausschließlich qualitative Ausrichtung, als nicht ausreichend um valide und reliabel Ergebnisse erlangen zu können. Der Prozess der Entscheidung, für ein multimethodisches Vorgehen, fand während der Operationalisierung der Teilfragen statt. Inhalte der Teilfragen, welche hauptsächlich der affektiven Teilkompetenzen zuzuordnen sind, wie Empathie, Fremdverstehen, Motivation, Selbstreflexivität und Aufgeschlossenheit, erschienen den Forschern mittels eines quantitativen Fragebogens nicht ausreichend erfassbar zu sein. Hinzu kam, dass die Forschung sich auf einen Moment bezog und im Sinne einer Querschnittsuntersuchung keinen Prozess. Hieraus resultierend wurde beabsichtigt den Moment so genau wie möglich zu untersuchen. Um die Forschungsfrage also aussagekräftig zu untersuchen wurde sich innerhalb der Querschnittsuntersuchung für eine Kombination der beiden Methoden

entschieden. Zunächst wurde eine qualitative Befragung mittels problemzentrierter Interviews angewandt. Bei einem problemzentrierten Interview, richtet der Interviewer den Fokus immer wieder auf ein Problem (Schaffer, 2009). In der vorliegenden Forschung wurde der Fokus somit immer wieder auf den Umgang mit UMFs im pädagogischen Alltag ausgerichtet. Ziel war es die vorherigen Kenntnisse welche den Forschern bewusst waren, mittels Interview zu erweitern oder zu differenzieren (Schaffer, 2009). Um daraus entstehende Hypothesen einzelner Mitarbeiter zu überprüfen und um zu betrachten, ob diese auf eine Vielzahl der Mitarbeiter zutreffen würde. Laut Kelle (2007) kann durch die Kombination der qualitativen und quantitativen Untersuchungsmethodik ein umfassenderes Bild eines Forschungsgegenstandes erzielt werden. Es wurde angenommen, dass eine ausschließlich quantitative Ausrichtung der Datenerhebung einzelnen Aspekten interkultureller Kompetenz nicht ausreichend gerecht werden würde. Als Beispiel stand hier der Aspekt "Selbstreflexion". Dieser ist laut Erll & Gymnich (2014) ein wichtiger Teil der kognitiven Teilkompetenz und lässt sich durch eine quantitative Ausrichtung mittels eines Fragebogens nur schwer operationalisieren. Es wurde als zu komplex erachtet, Fragen zu formulieren, welche Aufschluss über den Grad an Selbstreflexivität eines Mitarbeiters geben könnten. Des Weiteren erschien es nachlässig die Motivation einzelner Mitarbeiter der stationären Kinder- und Jugendhilfe mittels einer quantitativen Methode valide zu explorieren.

Im Gegensatz dazu hätte eine ausschließlich qualitative Ausrichtung dazu führen können, dass voreilig von der Meinung einzelner Personen auf eine große Zahl geschlossen worden wäre. Denzin hat bereits 1970 für ein multimethodisches Vorgehen plädiert, da hierdurch Schwächen der verschiedenen Methoden ausgeglichen und gleichzeitig Stärken genutzt werden können, was zu einem höheren Grad an Validität der Ergebnisse führen kann. In den folgenden Unterkapiteln werden unter mit Hilfe der Auswertung der verschriftlichten Interviews wurden anschließend Hypothesen generiert. Im Kontext dieser Hypothesen wurde ein quantitativ ausgerichteter Fragebogen erstellt. Dieser Fragebogen diente zum einen der Auseinandersetzung zuvor generierter Hypothesen und zum anderem dem Erzielen einer hohen Stichprobe.

### 3.6 Forschungsinstrumente

Als Resultat der Methodenkombination wurden zwei Forschungsinstrumente ausgewählt, um die zuvor beschriebenen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Das erste Instrument, welches Anwendung fand, ist ein problemzentriertes Interview. Hierzu wurde ein entsprechender Interviewleitfaden generiert und das Vorgehen der Forscher detailliert beschrieben. Das zweite Instrument, welches im Anschluss Bestandteil der Forschung war, ist ein quantitativer Fragebogen. Die Dokumente befinden sich zur Einsicht in den Anlagen (s. Anlage „I Interviewleitfaden“ & Anlage „II - Fragebogen“).

Der Interviewleitfaden (s. Anlage „I Interviewleitfaden“) orientiert sich an der Durchführung von Hannelore Schaffer (2009). Sie gibt an, Interviews in fünf Phasen aufzuteilen. Diese werden im Folgenden erläutert, im Anschluss wird Bezug zu dem Interviewleitfaden dieser Forschungsplanung genommen.

In der ersten Phase geht es um die Auseinandersetzung mit dem Thema. Dies bezüglich wurde in der vorliegenden Forschung relevantes Material gesichtet, Gespräche mit weiteren Fachkräften zur Informationsgewinnung geführt und es fanden wiederkehrend Diskussionen innerhalb des Forschungsteams statt. Durch die intensive Sichtung des theoretischen und empirischen Materials konnte das Forschungsthema eingegrenzt, die Forschungsfrage formuliert und der Interviewleitfaden strukturiert werden. In dieser Bachelorarbeit befindet sich die theoretische Auseinandersetzung mit dem Forschungsthema in Kapitel „2 Theoretischer Rahmen“. Zur Einsicht der Forschungsfrage und deren Präzisierung kann „Kapitel 3.2“ erneut betrachtet werden.

Die zweite Phase setzte sich mit dem Beginn des Interviews auseinander. Hier wurden geeignete Warming-Up Fragen formuliert. Diese sollten als Erzählstimulus dienen und einzelne Themenkomplexe einleiten. Die Inhalte des Interviews wurden dabei thematisch nach Rahmenbedingungen in der Arbeit mit UMFs, der persönlichen Einstellung und Haltung gegenüber der Arbeit mit UMFs und der eigenen Selbstreflexivität zu diesem Thema gegliedert. Die gemeinsam formulierten Einstiegsfragen ermöglichten einen einheitlichen Beginn eines jeden Interviews. Die benannten Themenkomplexe wurden anschließend in einer sinnigen Reihenfolge gemeinsam mit Formulierungsvorschlägen zusammengestellt. Mayring (2012) beschreibt es als unabdinglich, einen Interviewleitfaden bestmöglich beziehungsweise sinngebend anzuordnen und mit Formulierungsvorschlägen zu versehen.

Diese Vorschläge konnten den Interviewern während des Interviews hilfreiche Denkanstöße bieten.

Die dritte Phase setzte sich dann mit den Fragen des Interviewers auseinander. Es ging darum, den zu Interviewenden mittels verschiedener Gesprächstechniken genau zu verstehen. Dazu wurde das Gesagte paraphrasiert oder es wurden Verständnisfragen gestellt. Auch eine Konfrontation mit ausweichenden Antworten der Interviewten oder das Aufdecken von Widersprüchen fanden dabei Beachtung.

In der vierten Phase wurden noch offene Themenkomplexe angesprochen. Der Interviewer wählte aus über welche Themenbereich kein ausreichender Austausch stattgefunden hatte. Mit sogenannten "ad-hoc-Fragen" wurde eine Einleitung zu entsprechenden Themenbereichen erzeugt.

Die fünfte Phase markierte den Abschluss der Gespräche, die zu Interviewenden bekamen hier noch einmal Zeit, für sich offen gebliebene Themen oder wichtige Aspekte, anzusprechen. Die formulierte Abschlussfrage "Wie denken Sie im Allgemeinen über die aktuelle Situation, bezogen auf UMFs, in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?" wurde dies bezüglich formuliert und angewandt. Jedes Interview wurde auf Band aufgezeichnet und im Anschluss wortwörtlich verschriftlicht (Transkription). Zur Aufnahme der Interviews wurde sich vorab ein Einverständnis der zu Interviewenden eingeholt. Des Weiteren wurden im Anschluss an ein jedes Interview Eindrücke des Interviewers festgehalten. Dies waren Eindrücke, welche eine Tonaufnahme nicht wiedergeben konnte. Es handelte sich um Wahrnehmungen bezogen auf die Körpersprache, die Atmosphäre und Besonderheiten während der Interviews. Laut Schmidt-Grunert (1999) sei eine solche Vorgehensweise nach Ende eines Interviews durchzuführen um den Gesamtwert der erhaltenen Informationen anzuheben.

### Standardisierter Fragebogen

Laut Schaffer (2009) ist das Instrument Fragebogen quantitativ orientiert. Um von Beginn an von einer Neuerfindung des "Rades" abzusehen, wurde recherchiert ob bereits ähnliche Forschungsinstrumente zum Thema interkulturelle Kompetenzen vorhanden waren bzw. angewendet wurden. Auf diesem Wege wurde beabsichtigt Fragebögen mit Items zu erhalten, welche sich bereits als reliabel und valide herausstellen konnten (Schaffer, 2009).

Die Ergebnisse der Recherche wurden in die Konstruktion des Fragebogens (s. Anlage „II Fragebogen“) miteinbezogen. Der Großteil der Fragebogenkonstruktion geschah im Team, um die Gefahr einer subjektiven und unreflektiert selektiven Konzeption zu vermeiden (Wellenreuther, 2000). Weiter wurde bei der Konstruktion des Forschungsinstruments die Literatur von Schaffer (2009) und Erll & Gymnich (2014) miteinbezogen. Laut Schaffer (2009) beginnt ein Fragebogen mit einem die Forschung erklärenden Anschreiben, gefolgt von einem "Warming-up". Hier wurden leicht zu beantwortende Fragen gestellt, welche im Allgemeinen auch als "Eisbrecherfragen" deklariert werden. Laut Schaffer (2009) sollten die "Items" thematisch zusammengehören und dem Befragten deutlich einen klaren Ablauf darbieten können. Des Weiteren wurden Fragen zu soziodemographischen Daten, welche als leicht zu beantworten erschienen, als zusätzliche "Eisbrecherfragen" an den Anfang des Fragebogens gestellt. Laut Schaffer (2009) sollte ein solcher Umgang, mit Fragen zu soziodemographischen Auskünften nicht verfolgt werden, eher sollten solche Fragen am Ende eines Fragebogens aufgeführt sein. Gegen Ende sei laut Schaffer (2009) ein subjektiver Schließungszwang vorhanden, welchen sich Forscher, für soziodemographische Auskünfte, zu Nutze machen könnten. Da es sich bei der Konstruktion des Fragebogens ausschließlich um zwei Fragen zu soziodemographischen Auskünften handelt, wurde von der Positionierung dieser Fragen am Ende abgesehen. Des Weiteren wurden diese zwei Fragen von den Forschern, als leicht zu beantworten eingestuft. Alle generierten Items des Fragebogens, entstanden durch eine Operationalisierung der Teilfragen dieser Bachelorarbeit. Die Antworten der Mitarbeiter, aus den zuvor geführten Interviews, wurden wie bereits beschrieben, in das Generieren der Items miteinbezogen.

Nach abgeschlossener Konstruktion des Fragebogens wurde dieser zur Überprüfung von Anwendungsdauer, Verständlichkeit und der technischen Funktionalität als Pre-Test an zwei Probanden ausgehändigt. Das hierdurch erhaltene Feedback der Probanden wurde entsprechend evaluiert und verarbeitet.

### 3.6.1 Population und Stichprobe

Folgend wird die Population und Stichprobenziehung der durchgeführten empirischen Forschung erläutert. Bei der Population handelte es sich ausschließlich um Mitarbeiter der stationären Kinder- und Jugendhilfe zweier Institutionen. Zum einen stand hier die Einrichtung "junikum, *Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien St. Agnes mbH*" (folgend

junikum) und zum anderen die "KiWo-Jugendhilfe gGmbH" (folgend KiWo). Hierbei wurden alle Angestellten ausgewählt, die zum Zeitpunkt der Durchführung der Forschung, in stationären Systemen eine Betreuung von UMF's leisten oder innerhalb der Einrichtung zuvor leisteten.

Innerhalb der KiWo sind dies 39 Angestellte und im junikum sind es 44 Angestellte, was eine Gesamtzahl von 83 Angestellten ergab, die in die Stichprobe einbezogen wurden. Die Grundgesamtheit bildeten alle Angestellten beider Einrichtungen, die in der stationären Kinder- und Jugendhilfe tätig sind. Somit auch solche, welche keine Betreuung von UMF's innerhalb ihres jeweiligen Systems leisteten. Diese Grundgesamtheit beläuft sich auf 209 Angestellte. Bei der Wahl der Stichprobe wurde sich für eine "repräsentative Stichprobe" entschieden. Repräsentativ meint in diesem Fall, dass die Merkmale der Stichprobe auf Merkmale der Grundgesamtheit (Population) übertragbar sein können (Schaffer, 2009). Man spricht in solchen Fällen vom "Repräsentationsschluss". Das Ziehen einer solchen Stichprobe geschieht mittels Quotenauswahl. Hierbei bezog sich die Quotierung auf die soziodemographischen Daten (Schaffer, 2009). Im Kontext der geplanten Forschung wurde beispielsweise der erworbene Bildungsabschluss als ein relevantes soziodemographisches Charakteristikum eingestuft. Um die Forschung zu validieren, hatten sich die Studenten dazu entschieden pädagogische Mitarbeiter aus zwei unterschiedlichen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe zu befragen, in welchen Teilbereichen interkultureller Kompetenz sie in der Arbeit mit UMFs gestärkt werden müssen. Diese Einrichtungen werden folgend kurz vorgestellt.

#### Einrichtung 1:

##### ***junikum, Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien St. Agnes mbH***

Das „junikum“, gehört einem katholischen Träger der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe mit dem Hauptsitz in Oer-Erkenschwick an. Bei dem Namen handelt es sich um eine neue Wortschöpfung und setzt sich folgendermaßen zusammen: „ju...gendarbeit“ (inkl. der Kinder- und Familienarbeit) und „...unikum/...unikat“ (sprich individuell), was die individuelle Ausrichtung auf jeden Prozess verdeutlichen soll (Kurth, 2014).

Aktuell arbeiten 132 Beschäftigte im junikum, wobei 102 Stellen mit pädagogischen Fachkräften besetzt sind. Das Leistungsspektrum wird von Kurth (2014) als „junikumKosmos“ beschrieben und umfasst folgende Hilfsangebote:

- Ambulante pädagogische Dienste
- Beratung/Therapie
- Stationäre Betreuung (Wohngruppen und individualpädagogische Auslandsmaßnahmen)
- Deeskalationsmanagement
- Perspektivbetreuung
- Diagnostik

Das junikum besitzt aktuell zwölf stationäre Außenwohngruppen, welche sich an 13 verschiedenen Standorten im Ruhrgebiet befinden. Die Wohngruppen unterscheiden sich in der konzeptionellen Ausrichtung, dem Stellenschlüssel und dem Abrechnungssatz. Zu unterscheiden ist hier zwischen Regelangebot und Intensivangebot. Aktuell sind acht stationäre Wohngruppen mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen besetzt. Die Anzahl der Flüchtlinge bewegt sich zwischeneinem und drei belegten Plätzen pro Wohngruppe.

#### Einrichtung 2:

##### ***KiWo–Jugendhilfe gGmbH***

Die Einrichtung befindet sich in der Stadt Dülmen. Träger ist die St. Josephs- und Gertrudis-Stiftung, welche 1857 gegründet wurde. Die KiWo beschäftigt circa 300 Angestellte. Von diesen sind circa 120 im stationären Bereich tätig. Sie agieren im Kontext von zwölf Wohngruppen (St. Josephs- und Gertrudis- Stiftung, 2007).

Laut der St. Josephs- und Gertrudis- Stiftung (2007) war es schon immer ein Anliegen dieser Stiftung, Kinder in schwierigen Lebenslagen zu unterstützen und angemessene Antworten auf die Nöte der Zeit zu finden. Die Lebensformen und die Lebensläufe von Familien haben sich in den letzten 30 Jahren gravierend verändert. Die KiWo trägt dieser Entwicklung mit einem differenzierten und vielschichtigen Angebot Rechnung. Es wird eine breite Palette an Angeboten für Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Familien bereitgehalten. Diese reicht von vollstationären über teilstationären Angeboten hin bis zu ambulanten Diensten.

Aufgrund der aktuellen Situation von unbegleiteten minderjährigen Menschen auf der Flucht, hat die KiWo weitere Gruppen eröffnet.

### 3.6.2 Gütekriterien

Laut Mayring (2012) sei es unerlässlich, dass am Ende einer Forschung die Qualität der Ergebnisse anhand von eigens aufgestellten Gütekriterien überprüft wird. Hierzu wurde zwischen Kriterien der Validität (Gültigkeit) sowie der Reliabilität (Genauigkeit) unterschieden. Wichtig erschien hierbei zu berücksichtigen, dass die Maßstäbe mit dem Vorgehen und dem Ziel der Analyse übereinstimmen (Flick, 1987). Mayring (2012) stellt sechs Gütekriterien qualitativer Forschung auf. Im Folgenden werden diejenigen vorgestellt, welche für die durchgeführte Forschung relevant waren. Ein wichtiges Kriterium stellte dabei die Verfahrensdokumentation dar, denn gemäß Mayring (2012) ist ein Ergebnis wissenschaftlich wertlos, wenn nicht das Verfahren genau dokumentiert wird, mit welchem es gewonnen wurde. Da in der vorliegenden multimethodischen Forschung die Methoden von den Forschern spezifisch für den jeweiligen Gegenstand ausgewählt und entwickelt wurden, wurde vollständig dokumentiert, um den Forschungsprozess für jeden nachvollziehbar machen zu können. Dazu gehörte die Explikation des Vorverständnisses, die Zusammenstellung der Analyseinstrumente sowie die Durchführung und Auswertung der Datenerhebungen. Das Kriterium der argumentativen Interpretationsabsicherung wurde bei der Auswertung der Ergebnisse bedacht. Das bedeutet, dass Interpretationen argumentativ begründet werden (Mayring, 2012). Hierfür wurde das Vorverständnis der jeweiligen Interpretationen adäquat überprüft. So konnten aufgekommene Deutungen theoriegeleitet gesteuert werden. Zudem war es unerlässlich, dass jegliche Interpretationen in sich schlüssig sein mussten. Des Weiteren wurde auf jede, alternativ erscheinende Deutung Wert gelegt. Es wurde darauf Wert gelegt, diese stets multiperspektivisch zu betrachten.

Da die Forscher in der Praxis bereits selbst Erfahrungen mit der beschriebenen Thematik gemacht hatten, bestand die Gefahr, sich von eigenen Erfahrungen und Überzeugungen leiten zu lassen, somit war das beschriebene Gütekriterium von besonderer Bedeutung. Ein solches Vorgehen, das Herleiten solcher Annahmen, beschreibt Lamnek (2000) als argumentative Validierung. Deshalb kam es zu regelmäßigen, gemeinsamen und geplanten Zwischenevaluationen, um einen regelmäßigen Austausch über die verschiedenen Interpretationen zu gewährleisten. Die Forscher berücksichtigten ferner während des

Forschungsprozesses das Kriterium der Regelgeleitetheit. Dies sollte der Gefahr eines möglichen unsystematischen Vorgehens entgegenwirken. Nach Oevermann et al. (1979) wird die Qualität der Interpretationen besonders durch das schrittweise Vorgehen sichergestellt. Daher wurden auch die Analyseschritte im Vorhinein festgelegt, das Material in sinnvolle Einheiten unterteilt sowie folglich systematisch analysiert. Die Forschungsfrage bezog sich auf die beiden derzeitigen Praxisfelder des Forschungsteams und den eigenen Erfahrungen mit UMFs in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Somit wurde während der Forschung an die dienstliche Umwelt der Beforschten angeknüpft. Einen wesentlichen Anteil daran nahm die Interessensübereinstimmung mit den Beforschten ein. Da qualitative Forschung an konkreten sozialen Themen anknüpft sollte, bestand die letztendlich Möglichkeit, eine Handlungsempfehlung erzielen zu können. Indem ein offenes, gleichberechtigtes Verhältnis zu den Beforschten hergestellt wurde, entsprach dies der Beschreibung für das Kriterium der Nähe zum Gegenstand. Gemäß Denzin (1978) kann die Qualität der qualitativen Forschung durch die Verbindung mehrerer Analyseabläufe gesteigert werden. Demnach können unterschiedliche Datenquellen, Interpretationen, Theorieansätze oder Methoden verglichen werden. Das Kriterium der Triangulation meint hierbei das Hinzuziehen von verschiedenen Ergebnissen und dem Vergleichen von Perspektiven für die Fragestellung. Daher haben sich die Forscher überdies dazu entschieden einen Vergleich zwischen qualitativer und quantitativer Analysen zu ziehen.

### 3.5.3 Methode zur Auswertung der Daten

Die Auswertung der erhobenen Daten richtete sich nach der eingesetzten Untersuchungsmethode (Schaffer, 2009). Bei der beschriebenen Forschung wurde sowohl mit der Methode eines qualitativen Interviews als auch mit einem standardisierten Fragebogen gearbeitet. Für die Auswertung des Interviews wurde die qualitative Inhaltsanalyse genutzt. Mayring (2012) beschreibt den Grundgedanken der qualitativen Inhaltsanalyse als Möglichkeit, Texte systematisch zu analysieren. Das Material soll schrittweise von Theorie geleitet, am Material entwickelten Kategoriensystemen bearbeitet werden. Als Grundform der Inhaltsanalyse wurde die Strukturierung gewählt, bei der bestimmte Aspekte aus dem vorliegenden Material nach vorher festgelegten Ordnungskriterien analysiert wurden um einen Querschnitt zu erlangen (Mayring, 2012).

Bei der Analyse der Daten wurde nachfolgenden Schritten gearbeitet:

1. Definition der Kategorie: Anhand des erstellten Interviewleitfadens (s. Anlage I - Interviewleitfaden") wurden vorher festgelegte Textbestandteile in Kategorien unterteilt.
2. Festlegung von Ankerbeispielen: Konkret analysierte Textstellen wurden angeführt, die für diese Kategorie gelten sollten.
3. Erstellen von Kodierregeln: An Stellen, zu denen es zu Abgrenzungsproblemen zwischen einzelnen Kategorien kam, wurden Regeln formuliert die eindeutige Zuordnungen ermöglichen sollten.

Bei der Auswertung des standardisierten Fragebogens wurde ein Computerprogramm genutzt, welches die Ergebnisse in Prozentzahlen umwandelte und diese bildlich darstellte. Die visuellen Diagramme können einen bleibenden Eindruck hinterlassen und die Ergebnisse werden somit visuell veranschaulicht (Schaffer, 2009). Dies bot den Vorteil, zur Möglichkeit der wahrscheinlicheren Einprägung der Forschungsergebnisse. Die Umfrage mittels des erstellten Fragebogens erfolgte online, weshalb die Auswertung der Daten unmittelbar nach dem Ausfüllen erfolgen konnte. Bei geschlossenen Fragen und Skalierungsfragen wurde das arithmetische Mittel genutzt, wobei jeder einzelne Messwert addiert und durch die Zahl der Fälle dividiert wurde. Dadurch wurde der Mittelwert berechnet (Schaffer, 2009). Weiterhin wurden Maße der Variabilität, bei der ein Blick auf die tatsächliche Streuung gelegt wurde, sowie die Korrelation, wobei Zusammenhänge analysiert wurden, beachtet.

### 3.6.3 Anmerkung zur Diskreption

Transkription bedeutet das Übertragen einer Audio- oder Videodatei in eine schriftliche Form (Dresing & Pehl, 2015). Bei der vorliegenden qualitativen Forschung wurden Interviews geführt, die als Audiodatei mitgeschnitten wurden. Um das Gesagte auswerten zu können, müssen die Interviews verschriftlich werden, dies geschieht anhand von einfachen Transkripten. Einfache Transkripte sind verschriftlichte Interviews, die in einen von Umgangssprache und Dialekt geglätteten Text transferiert wurden (Kuckartz et al, 2008). Für diese Form wurde sich entschieden, da der Fokus der Forschung auf dem Inhalt des Gesagten liegt und nicht auf der Art der Sprache. Dresing und Pehl haben das Regelsystem der einfachen Transkription weiter definiert, anhand dieses Modells wird sich auch bei der Transkription der durchgeführten Interviews orientiert. Wichtige Punkte werden folgend aufgelistet:

- Wortverschleifungen werden nicht transkribiert („in so `ner Gruppe“ wird „in so einer Gruppe“).
- Wort-, Satzabbrüche und Stottern werden geglättet, Wortdoppelungen nur erfasst, wenn sie als Stilmittel genutzt werden („Das gefällt mir sehr, sehr gut.“).
- Halbsätze, die nicht zu Ende geführt werden, werden mit dem Abbruchzeichen / gekennzeichnet.
- Pausen werden durch (...) deutlich gemacht.
- Verständnissignale, die zum aktiven Zuhören gehören werden nicht transkribiert („mhm, aha, ha“). Besteht eine Antwort jedoch nur aus „mhm“ wird diese wie folgt niedergeschrieben: „mhm (bejahend)“, oder „mhm (verneinend)“.
- Besonders betonte Wörter werden durch Großschreibung gekennzeichnet.
- Jede Hauptfrage erhält einen eigenen Absatz. Beim Wechsel der Sprecher innerhalb des Absatzes erfolgt ein Zeilenumbruch.
- Die interviewende Person wird durch ein „I:“, die befragte Person durch ein „B:“ gekennzeichnet.
- Die Fragen aus dem Interviewleitfaden sind Fett markiert.

Bezogen auf den Umfang der Transkription wurde das Interview vollständig abgetippt. Lediglich auf die Begrüßung, die Einleitung und die Verabschiedung wurde verzichtet, da diese als nicht relevant erscheint. Bei der Einleitung wurden Angaben zum Datenschutz gemacht und Gründe für das Interview erläutert.

Um die erhaltenen Informationen aus den Interviews zunehmend vervollständigen zu können, wurde zu jedem Interview ein Postskriptum erstellt. Hierin enthalten sind die Eindrücke des Interviewers, welche durch die Tonbandaufnahmen nicht erfasst werden konnten (Schaffer, 2009). Es handelt sich hier um Informationen zur Atmosphäre, der Kontaktaufnahme und zu nonverbalen Reaktionen der Interviewpartner (Schaffer,2009).

### 3.7 Zusammenfassung

Um einen besseren Überblick über die durchgeführte Forschung zu bekommen, sind die wichtigsten forschungsrelevanten Aspekte folgend zusammengefasst und in tabellarischer Form dargestellt. Der Leser kann so auf einem Blick die wichtigsten Eigenschaften der Untersuchung erkennen.

<b>Ziel</b>	Analyse der Teilbereiche interkultureller Kompetenzen bei Mitarbeitern in der stationären Kinder- und Jugendhilfe
<b>Forschungsfrage</b>	In welchen Teilbereichen interkultureller Kompetenz nach Erll & Gymnich (2014) müssen Mitarbeiter in der stationären Kinder- und Jugendhilfe gestärkt werden?
<b>Teilfragen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In wie weit verfügen die Mitarbeiter über Wissen von kulturspezifischen Unterschieden der UMFs? <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bezug zur kognitiven Teilkompetenz</li> </ul> </li> <li>• Wie hoch ist die Fähigkeit zur Selbstreflexivität in der pädagogischen Arbeit mit UMFs? <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bezug zur kognitiven Teilkompetenz</li> </ul> </li> <li>• In wie weit besteht seitens der Mitarbeiter Interesse und Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen? <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bezug zur affektiven Teilkompetenz</li> </ul> </li> <li>• In wie weit ist die Fähigkeit des Fremdverstehens (Empathie) vorhanden? <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bezug zur affektiven Teilkompetenz</li> </ul> </li> <li>• Welche Fertigkeiten der Kommunikation sind vorhanden um eine Interaktion zu ermöglichen? <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bezug zur pragmatisch-kommunikativen Teilkompetenz</li> </ul> </li> </ul>
<b>Forschungsart</b>	praxisbezogene Forschungsart: Diagnose mit dem Produkt Analyse
<b>Forschungs-strategie und -design</b>	anwendungsorientierte empirische Sozialforschung, Querschnittsuntersuchung/ Momentaufnahme
<b>Forschungsmethoden</b>	Kombination der Methoden, qualitative problemzentrierte Interviews, quantitativ ausgerichteter Fragebögen
<b>Forschungs-instrumente</b>	<p>Interviewleitfaden, Fragebogen</p> <p><u>Population und Stichprobe</u></p> <p>Pädagogische Mitarbeiter des junikum und der KiWo, die im stationären Bereich mit UMFs arbeiten (Ausnahme: spezielle Gruppen für Flüchtlinge)</p> <p><u>Gütekriterien</u></p> <p>Verfahrensdokumentation, Validität, Reliabilität</p> <p><u>Methoden zur Auswertung</u></p> <p>Interview: Transkription, qualitative Inhaltsanalyse, Strukturierung</p> <p>Fragebogen: deskriptive Statistik, Prozentzahlen und bildliche Darstellung</p>

Tabelle 4 Zusammenfassung der Forschung

## 4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Forschung dargestellt. In dem ersten Unterkapitel („4.1“) geht es um die Ergebnisse der durchgeführten problemzentrierten Interviews. Das zweite Unterkapitel („4.2“) stellt anschließend die Ergebnisse der Fragebögen dar. Es werden ausschließlich die Ergebnisse der Forschungsmethoden präsentiert, die anschließende Bewertung und Analyse der Ergebnisse erfolgt in Kapitel 5 "Schlussfolgerungen".

### 4.1 Darstellung der Interviewergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der problemzentrierten Interviews dargestellt. Zu Beginn steht eine ausführliche Stichprobenbeschreibung (s. Kapitel "4.1.1– Stichprobenbeschreibung und praktische Umsetzung"), in der ersichtlich wird, welche Personen interviewt worden sind. Durch die Stichprobenbeschreibung wird ersichtlich auf wen sich die anschließend getroffenen Aussagen beziehen (Schaffer, 2009). Zudem wird in diesem Kapitel beschrieben, wie die praktische Umsetzung der Interviews aussah. Ausgewertet werden die Ergebnisse anschließend durch die qualitative Inhaltsanalyse. Diese Methode ist auf eine Reduktion des Ausgangsmaterials ausgelegt und bearbeitet das vorhandene Interviewmaterial systematisch (Mayring, 2012). Gearbeitet wird dabei nach dem Ablaufmodell von Mayring, welches in Stufen unterteilt ist. Die Stufen werden folgend benannt und in Zusammenhang mit dem vorliegenden Material gebracht (Mayring, 2012):

1. *Festlegung des Materials*: Fünf Interviews mit Mitarbeitern der Kinder- und Jugendhilfe (s. Kapitel "4.1 Stichprobenbeschreibung"), die Reduktion, also die endgültige Auswahl des relevanten Materials, befindet sich in den einzelnen Kategorien des Kapitels "4.2 Kategorienbildung".
2. *Analyse der Entstehungssituation*: Die Situation wurde durch die Forscher hervorgebracht. Die jeweiligen Interviewpartner wurden im Rahmen ihres Arbeitsumfeldes angesprochen und gefragt, ob sie zu einem Interview in Bezug auf UMFs in der Kinder- und Jugendhilfe bereit wären. Eine Einschätzung der Interviewer zu der Interviewsituation liegt den Interviews bei (s. Anlage "IV Interviews").

3. *Formale Charakterisierung des Materials*: Es liegt eine wörtliche Transkription der einzelnen Interviews vor (s. Anlage "IV Interviews").
4. *Richtung der Analyse*: Der Interpretationsfokus richtet sich hauptsächlich auf das thematische Material, es wird also explizit das Gesagte analysiert.
5. *Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung*: Das vorliegende Material soll zur Beantwortung der Hauptforschungsfrage beitragen, welche zuvor auf Basis wissenschaftlicher Theorie und eigener Erfahrungen erarbeitet wurde (s. Kapitel "3.2 Präzisierung der Forschungsfrage").
6. *Bestimmung der Analysetechnik*: Das Material wird anhand der Analysetechnik „Strukturierung“ bearbeitet.
7. *Definition der Analyseeinheit*: Das vorliegende Material wird anhand von vollständigen Sätzen analysiert, die herausgearbeiteten Ankerbeispiele stehen also im Kontext. Einzelne Wörter wären in der vorliegenden Untersuchung nicht aussagekräftig genug.
8. *Analyse des Materials*: Das Material wird mittels der Strukturierung inhaltlich analysiert. Ziel ist hierbei das Material zu den einzelnen Teilbereichen interkultureller Kompetenz zusammenzufassen.

Ziel der Strukturierung ist es, ein klares Kategoriensystem zu definieren, welchem einzelne Textstellen problemlos zugeordnet werden können (Mayring, 2012). Dies kann in drei Schritten geschehen:

- I. Definition der Kategorien, indem genau festgelegt wird, welche Textbestandteile hierunter zu fassen sind (s. Kapitel "4.1.2 Strukturierung").
- II. Bereitstellung von Ankerbeispielen, die dies anhand konkreter Textstellen verdeutlichen und prototypische Funktion haben (s. Kapitel " 4.1.2 Strukturierung").
- III. Festlegen von Kodierregeln, die festlegen, welche Kategorien in Zweifelsfällen gewählt werden sollen (wenn eine Aussage z.B. mehreren Kategorien zugeordnet werden könnte).

#### 4.1.1 Stichprobenbeschreibung und praktische Umsetzung

Zunächst wurden die beiden vorgestellten Einrichtungen (s. Kapitel "3.6.1 Population und Stichprob") über die geplante Forschung informiert und es wurde abgeklärt, ob ein Interesse an der Forschung und den entstehenden Ergebnissen besteht. Beide Einrichtungen stimmten zu. Insgesamt wurden fünf Mitarbeiter, die zurzeit mit UMFs arbeiten, befragt. Von diesen fünf Mitarbeitern arbeiten zwei im KiWo und drei im Junikum.

<b>Einrichtung</b>	<b>Zahl der Befragten</b>
<b>KiWo</b>	2
<b>Junikum</b>	3
<b>Insgesamt</b>	n=5

*Tabelle 5 Verteilung der Befragten auf die Einrichtungen*

Zu Beginn des Interviews wurden sozio-demographische Angaben gemacht, welche die Basis der Stichprobenbeschreibung bilden.

Die Mehrheit der befragten Personen ist weiblich (4 von 5) und eine Person ist männlich. Durchschnittlich sind sie 29,8 Jahre ( $\bar{x} = 29,8$  Jahre) alt (Median: 30). In Bezug auf die pädagogische Ausbildung halten sich die Angaben ungefähr die Waage, drei Personen sind demnach staatlich anerkannte ErzieherInnen und zwei Personen sind SozialpädagogInnen.

Alle der Mitarbeiter betreuen zurzeit im Rahmen ihrer pädagogischen Tätigkeit UMFs in der Wohngruppe. Vier der angegebenen Personen geben an, dass sie derzeit zwei UMFs betreuen. Eine Person hingegen gibt an, dass derzeit ein UMF in ihrer Wohngruppe untergebracht ist.

Im weiteren Verlauf werden die Mitarbeiter mit den Ziffern "1", "2", "3", "4", "5" betitelt, die Zahlen beziehen sich auf die Reihenfolge der Interviews, die sich in den Anlagen befinden (s. Anlage "IV Interviews").

#### 4.1.2 Strukturierung

Laut Mayring (2012) ist es bei einer Strukturierung innerhalb der qualitativen Inhaltsanalyse wichtig zunächst Kategorien zu bilden und diese zu definieren. Bei der Definition der Kategorien geht es darum, dass genau festgelegt wird, welche Textbestandteile unter welche Kategorie zu fassen sind. Durch diese Definition können relevante Ankerbeispielen, die die Ergebnisse deutlich machen, bereitgestellt werden. Des Weiteren müssen Kodierregeln festgelegt werden, die klar machen welche Kategorien in Zweifelsfällen gewählt werden sollen, wenn eine Aussage beispielsweise mehreren Kategorien zugeordnet werden könnte (Mayring, 2012). Diese Art der Kategorienbildung erfolgte auch mit den vorliegenden Interviewergebnissen. Folgend werden vier Kategorien definiert und anhand von Ankerbeispielen verdeutlicht.

##### **Kategorie: Kulturspezifisches Wissen**

Diese erste Kategorie befasst sich mit dem kulturspezifischen Wissen der interviewten Mitarbeiter. Kulturspezifisches Wissen setzt sich aus dem Wissen über andere Kulturen zusammen, dies können beispielsweise mögliche Informationen über ein anderes Land sein. Laut Erll & Gymnich (2014) ist ein solches Wissen der kognitiven Teilkompetenz interkultureller Kompetenzen zuzuordnen. Dieses Wissen sei für interkulturelle Begegnungen relevant. Die Kategorie bezieht sich vordergründig auf die Vorerfahrungen, welchen die Mitarbeiter in Bezug auf andere Kulturen geprägt haben. Laut Erll & Gymnich (2014) sei genau jenes Wissen zu betrachten, das über andere Kulturen vorhanden ist und durch die jeweiligen Interaktionspartner geprägt worden sei.

Genauer noch ist hier das Wissen von allgemeiner und kulturtheoretischer Art, das Wissen über kulturelle Unterschiede und die Funktionsweisen anderer Kulturen gemeint. Hierzu werden laut Erll & Gymnich (2014) Fähigkeiten der Selbstreflexivität und ein Nachdenken über das eigene Wirkungsbild erachtet. Diese Punkte werden innerhalb der folgenden Kategorien differenziert bearbeitet. An dieser Stelle der Kategorienbildung erscheinen die gemachten Vorerfahrungen der interviewten Mitarbeiter als ausschließlich relevant und werden im Folgenden mittels Ankerbeispielen dargestellt.

## **Ankerbeispiele Kategorie Kulturspezifisches Wissen**

Mitarbeiter 1 benennt verschiedene Erfahrungswerte im Kontext der eigenen Sozialisation:

*Dadurch dass ich halt schon viel Erfahrungen gesammelt hab also auch im Freundeskreis viel mit anderen Kulturen zu tun hab und ähm die kennen gelernt hab. Und auch größtenteils nur positive Erfahrungen damit gemacht hab [...]. (Anlage IV – Interview 1).*

Mitarbeiterin 2 benennt Folgendes:

*Ich mein in der Vergangenheit hatten wir ja schon Familien aus anderen Kulturen [...] Wenn ich da an eine Situation denke von gestern. (Anlage IV – Interview 2).*

Mitarbeiterin 3 äußert folgende Aussagen zur Kategorie:

*Bisher habe ich auch da nur gute Erfahrungen gemacht, wenn ich dem ganzen offen gegenüber bin [...] Klar zeigen die auch „normale“ Verhaltensweisen, wenn man sagt bring den Müll raus oder so. Da sind alle Jugendlichen gleich und man muss es öfter sagen. Also die sind halt auch Jugendliche, nur was Kultur angeht ist da vieles anders. (Anlage IV – Interview 3).*

Mitarbeiterin 4 beschreibt Erfahrungen die bereits weiter zurückliegen.

*Da ich da schon früher sehr viel Kontakt zu hatte, auch während des Studiums auch schon. Ich hab mal auch in dem Bereich gearbeitet während des Studiums. In Dortmund in der Stadtteilschule wenn das ein Begriff ist? [...] Da wird ja viel interkulturelle Arbeit gemacht. Hab ich da halt schon Berührung mit gehabt. (Anlage IV – Interview 4).*

Mitarbeiterin 5 bezieht sich weniger auf gemachte Erfahrungen. Scheint jedoch erfahren zu haben, dass andere Kulturen andere Religionen vertreten könnten.

*Also zuerst war meine, dass oh mein Gott, dass ist ihre Religion, das müssen wir achten, dass sie sie leben kann. (Anlage IV – Interview 5).*

## **Kategorie: Haltung**

In diesem Fall handelt es sich nicht um die Körperhaltung, sondern um die Haltung (der interviewten Mitarbeiter) gegenüber Menschen anderer Kulturen. Die Einstellung und persönliche Meinung der Mitarbeiter wurde hier in den Fokus genommen. Das Thema Haltung, steht aus Sicht der Forscher, in enger Verbindung mit der affektiven Teilkompetenz interkultureller Kompetenzen. Diese Teilkompetenz setzt sich mit der Aufgeschlossenheit, der Ambiguitätstoleranz und der Fähigkeit des Fremdverstehens auseinander (Erlil & Gymnich, 2014). Im Sinne der Kategorienbildung wurden die Fragen 3, 4 und die Abschlussfrage des Interviewleitfadens in die Kategorie „Haltung“ aufgenommen. Die Forscher gehen davon aus, dass Antworten in Form „sozialer Erwünschtheit“ nicht vollkommen ausgeschlossen werden können. Laut Stocké (2004) treffen die Abgaben sozial erwünschter Antworten häufig dann zu, wenn es sich um normativ geprägte Themen handelt. Es bleibt somit nicht auszuschließen, dass Antworten, welche auf öffentlicher Ebene zu missbilligenden Reaktionen führen könnten, zurückgehalten und durch Antworten sozialer Erwünschtheit ersetzt wurden. Laut der erhobenen Studie der sociotrend GmbH, von November 2014 befürchten beispielsweise 90% der deutschen Bevölkerung die Einschleusung von Fundamentalisten und Gewalttätern, durch die hohe Aufnahme von Menschen auf der Flucht nach Deutschland. Dieses Beispiel dient der Verdeutlichung davon, dass es wahrscheinlich auch eine Kehrseite zur totalitären Aufgeschlossenheit gegenüber Flüchtlingen geben kann.

Um einer Beantwortung in Form sozialer Erwünschtheit entgegenwirken zu können, wurde die Abschlussfrage des Interviewleitfadens mit in die Kategorie Haltung aufgenommen. Wie bereits erläutert (s. Kapitel "3.5 Forschungsmethoden"), sollte hier wiederum der subjektive Schließungsdrang der zu Interviewenden Mitarbeiter genutzt werden. Des Weiteren sei laut Schaffer (2009), das Vertrauensverhältnis zwischen Interviewer und der zu interviewenden Person, wie auch die Auskunftsbereitschaft, gegen Ende eines Interviews erhöht. Die Forscher erwarteten dies bzgl. Auskünfte, welche nicht Aussagen sozialer Erwünschtheit implementieren würden. Der hier beschriebene Faktor, die sozialer Erwünschtheit, wird bei der gesamten Kategorienbildung und der Auswertung von Interviews und Fragebögen, als relevant angesehen.

Es folgt eine Auflistung von Ankerbeispielen, welche die Eingrenzung dieser Kategorie verdeutlichen sollen. Die Protokolle der Interviews können in den Anlagen der Bachelorarbeit eingesehen werden (s. Anlage "IV Interviews").

### **Ankerbeispiele Kategorie Haltung**

Bis auf eine Mitarbeiterin (Mitarbeiterin 5) beschreiben alle interviewten Mitarbeiter ihre Grundhaltung als sehr offen und aufgeschlossen. Folgende Aussagen von Mitarbeiter 1, 2, 3 und 4 implementieren eine offene Haltung gegenüber anderen Kulturen.

Für Mitarbeiter 1 spielen anscheinend Erfahrungswerte während der eigenen Sozialisation eine Rolle für die eigene Haltung gegenüber UMFs:

*Ja, ja. Dadurch dass ich halt schon viel Erfahrungen gesammelt hab also auch im Freundeskreis viel mit anderen Kulturen zu tun hab und ähm die kennen gelernt hab. Und auch größtenteils nur positive Erfahrungen damit gemacht hab, bin ich dem total offen gegenüber (Anlage IV – Interview 1).*

Mitarbeiterin 2 erwähnt ebenfalls gemachte Vorerfahrungen und einen vorausgegangenen Kontakt mit Familien anderer Kulturen:

*Also erstmal ganz offen. Ich bin offen für alle Kulturen. Ich mein in der Vergangenheit wir ja schon Familien aus anderen Kulturen. Und ich denke ja man sollte alle gleichbehandeln aber auch mit deren Sitten und Lebenseinstellung aber auch akzeptieren und dass in den Alltag mit einbringen (Anlage IV – Interview 2).*

Des Weiteren bringt Mitarbeiterin 2 die Individualität eines jeden Menschen, bezogen auf ihre aufgeschlossene Haltung, zur Sprache:

*Ja absolut. Also ich finde da ist auch jeder anders und man muss individuell schauen wie sind die gestrickt. Wir haben aber auch teaminterne Regeln und Absprachen wo wir schauen wer braucht was und wer kann was so im Sinne von Partizipation (Anlage IV – Interview 2).*

Mitarbeiterin 3 wirkt zunächst etwas verunsichert. Anschließend bezieht auch sie sich auf Erfahrungen, welche sie im Kontext ihrer eigenen Haltung gemacht habe:

*Ich muss erstmal überlegen wen ich da alles kenne...wie meine Haltung dazu ist. Ich bin schon der Meinung das ich da offen und positiv dran gehe an die ganze Thematik. Natürlich gibt es aber auch immer Situationen die man dann nicht versteht oder die neu oder anders für einen sind (Anlage IV – Interview 3).*

*Da bin ich sehr aufgeschlossen, kann ich nichts anderes sagen. Bisher habe ich auch da nur gute Erfahrungen gemacht wenn ich dem ganzen offen gegenüber bin. (Anlage IV – Interview 3).*

Mitarbeiterin 4 beschreibt ebenfalls Erfahrungen der eigenen Sozialisation und einen vorherigen Arbeitsplatz während des vergangenen Studiums. Weiterhin beschreibt sie ihre Haltung als offen und macht keine direkten Unterschiede zwischen verschiedenen Kulturen:

*Da ich da schon früher sehr viel Kontakt zu hatte, auch während des Studiums auch schon. Ich hab mal auch in dem Bereich gearbeitet während des Studiums. In Dortmund in der Stadtteilschule wenn das ein Begriff ist? (Anlage IV – Interview 4).*

*Menschen mit Migrationshintergrund. Ja, ja und ich versuche dann natürlich erstmal immer offen zuzugehen und ohne Vorurteile. Ich guck mir die Menschen an, es gibt ganz unterschiedliche Menschen. Es gibt Menschen genau wie ich sag mal das ist wie bei Deutschen oder nicht deutschen. Gibt Menschen die man erstmal nett findet und sympathisch aber auch eben nicht. Sind halt auch alles Menschen. So. (Anlage IV – Interview 4).*

Mitarbeiterin 5 beschreibt ihre Haltung gegenüber anderen Kulturen als offen, ihre dies bezogene Aufgeschlossenheit wirkt weniger vorhanden und durch Zurückhaltung und Respekt geprägt. Vereinzelte Kulturelemente beschreibt sie als schlimm und nicht nachvollziehbar.

*[...] Da war meine Haltung ... also da wusste ich, dass sie in der Familie geschlagen wurde, da war ich in meiner Haltung etwas voreingenommen. Das lag aber nicht an*

*der Kultur, sondern da ich wusste, da ist etwas passiert, was hätte nicht passieren sollen. [...] Mhh, also ich bin aufgeschlossen anderen Kulturen gegenüber. Das zeichnet sich aus, da ich nicht verurteile, also sei es wenn Mädchen versprochen werden, da wäre ich zurückhaltend, also aus Respekt, da ich irgendwie nicht werten würde. Natürlich habe ich eine Meinung zu, finde viele Dinge schlimm und kann viele Dinge nicht nachvollziehen, da sie in unserer Kultur anders sind. Aber ich glaube, ähm ich würde es mir nicht heraus nehmen in ihrer Gegenwart darüber zu urteilen, was macht ihr da mit euren Kindern. Es sei denn wie in der einen Situation, dass ich sagen, dass es in ihrer Kultur dazu gehört, dass sie ihre Kinder ab und zu schlagen, dann würde ich klar machen, dass wir hier in Deutschland leben und hier werden Kinder nicht geschlagen, egal in welcher Kultur sie leben. [...] (Anlage IV – Interview 5)*

### **Kategorie: Ambiguitätstoleranz**

Diese Kategorie setzt sich maßgeblich mit der Ambiguitätstoleranz auseinander. Sie ist ebenfalls Teil der affektiven Teilkompetenz interkultureller Kompetenzen (ErlI & Gymnich, 2014). Die Ambiguitätstoleranz kann es Individuen ermöglichen mit Widersprüchen des eigenen Werte- und Normensystems und denen Angehörigen anderer Kulturen zu Recht zu kommen (ErlI & Gymnich, 2014). Diese Fähigkeit kann vereinfacht auch als „Fremdverstehen“ verstanden werden. Das Hauptaugenmerk liegt dies bezüglich auf Frage Nummer drei des Interviewleitfadens, welche sich mit der Vereinbarung von kulturellen Unterschieden im Kontext von Werten und Normen befasst. Auch Frage Nummer vier ist hier relevant, da davon ausgegangen wurde, dass Interviewpartner mit einer geringeren Verunsicherung adäquater mit Situationen, in welchen kulturelle Unterschiede wirken beziehungsweise eine Ambiguität herrschen kann, umgehen können.

Es folgt eine Darstellung von Ankerbeispielen, welche dieser Kategorie zugehörig sind. Die Protokolle der Interviews können in den Anlagen der Bachelorarbeit eingesehen werden (s. "Anlage "IV Interviews").

## **Ankerbeispiele Kategorie Ambiguitätstoleranz**

In Bezug auf unterschiedliche Werte und Normen benennen die Mitarbeiter verschiedene Erfahrungen.

*Mitarbeiter 1 benennt, dass es kaum zu Situationen kommt, in denen die eigenen Werte und Normen mit denen der UMFs kollidieren. Kommt es doch zu Problemen, wird diesen mit Kompromissen begegnet (s. Anlage IV – Interview 1).*

Dieser Aussage stehen Aussagen der anderen Mitarbeiter entgegen, die Unterschiede zwischen den Werte- und Normensystemen erkennen oder Probleme in der Vereinbarung der beiden Systeme haben.

*Bor ja das fällt mit total auf, dass da vieles anders ist. (...) Die Werte, die wir hier vermitteln sind schon anders, zum Beispiel, dass Frauen und Männer ne andere Stellung haben (Anlage IV – Interview 2).*

*Ich vereinbare das nicht, ich habe natürlich einen anderen Glauben und ziehe klar die Grenze. Auch wenn ich sehr interessiert bin und mich damit beschäftige. Aber ganz klar steht mein Glaube und halte mir vor, dass der akzeptiert wird und das sag ich denen auch. (Anlage IV – Interview 2).*

*Ich hatte lange Probleme mit unserem Flüchtlingsmädchen in Kontakt zu treten. Das lag zum einen daran, an der Sprachbarriere aber auch einmal ... ja, wahrscheinlich an den unterschiedlichen Werte- und Normen (Anlage IV – Interview 5).*

Mitarbeiterin 3 benennt Alltagsbeispiele aus dem beruflichen Umgang mit UMFs.

*Wenn ich z.B. mit den einkaufen gehe dann lassen die mich garnix tragen. Ich will was aus dem Regal nehmen und die hauen mir fast die Hand weg weil ich als Frau nix tragen soll. Das sind Dinge die mich verunsichern, weil die Frauen halt da nochmal einen anderen Standpunkt haben. Ich sag dem dann ganz klar „Junis, wir sind hier in Deutschland, selbst ist die Frau“. Ich hatte mir einmal die Haare knallrot gefärbt und dann komm ich zur Arbeit und er war so entsetzt das ich das getan habe und weiß ich nicht das sind Sachen die bringen mich dann in die Lage mich erklären zu müssen aber*

*es ist jetzt nicht so das ich mich unwohl fühle, is überhaupt nicht. (Anlage IV – Interview 3).*

Mitarbeiterin 4 benennt zudem, dass es auch Unterschiede zwischen den Wertvorstellungen der UMFs gibt, sie berichtet von verschiedenen Erfahrungen:

*Wir haben mit unseren UMFs quasi zwei Extreme. Der eine ist einer wo man sagen würde das passt auch. (...) die haben aber völlig verschiedene Wertevorstellungen, welche sie mitbringen. (Anlage IV – Interview 4).*

Im weiteren Verlauf sagt sie, dass sie sich bei Unterschieden auf die Grundrechte bezieht und darüber versucht eine Einigung zu erzielen.

*(...) das ist hier das Grundsätzliche an das sich hier jeder halten muss. Das ist für die Integration wichtig und es hängt davon ab wie weit sich Kinder und Jugendliche integrieren lassen. Das ist wirklich ein schwieriges Thema (Anlage IV – Interview 4).*

### **Kategorie: Selbstreflexivität**

Die Kategorie Selbstreflexivität findet sich unter der kognitiven Teilkompetenz interkultureller Kompetenz wieder. Dabei geht es ums Bewusstwerden, wodurch die eigene Kultur geprägt wird, wie das eigene Denken und Handeln sowie das Bild von sich und dem Fremden beeinflusst wird (Erll & Gymnich, 2014).

Im Folgenden werden die Ankerbeispiele zu der Kategorie aufgeführt um diese zu verdeutlichen.

### **Ankerbeispiele Kategorie Selbstreflexivität**

Die Selbstreflexivität findet bei allen Interviewpartnern im Team statt. Generell werden UMFs regelmäßig in den wöchentlichen Teamsitzungen, wie auch die anderen Schutzbefohlenen, besprochen. Darüber hinaus finden einzelne Reflexionen mit Kollegen statt:

*Absolut ja, ich kann mich da mit den Mitarbeitern austauschen aber auch mit den Mitarbeitern der anderen Gruppe kann man gucken wo kann man da Fragen stellen oder so. (Anlage IV – Interview 2)*

*Ja in meinem Team auf jeden Fall, ich bin immer im Austausch darüber auch bei Situationen wo ich jetzt nicht ganz genau weiß. Ist immer wichtig darüber zu reden und mit mehr Augen da drauf zu schauen. Den Wunsch habe ich und dem geh ich auch nach. (Anlage IV – Interview 3)*

*Wir tauschen uns über jedes Kind aus. Das machen wir immer. (Anlage IV – Interview 4)*

Grundsätzlich empfinden die Interviewpartner, dass sie ausreichend Zeit für die Reflexion haben:

*Ja mehr Zeit ist halt auch immer gut ne. Aber ne der normale Austausch im Team reicht mir eigentlich auch aus und dann noch die Gespräche mit den Kollegen. (Anlage IV – Interview 2)*

*[...] Ja doch die Zeit ist schon da aber das 100%ige Fachwissen fehlt halt. [...] (Anlage IV – Interview 3)*

Die Themenschwerpunkte variieren dabei deutlich von den der anderen Klienten, wie die Interviewpartner verdeutlichen.

So verweist Interviewpartner 1 auf die rechtlichen Aspekte, die einen hohen Stellenwert bei der Reflexion einnehmen:

*[...] Wenn wir über die Flüchtlinge sprechen, sinds meistens ganz andere Themen die besprochen werden müssen, als bei den anderen Kindern. [...] rechtliche Sachen. Das ist halt der Großteil bei denen, die besprochen werden müssen. [...] (Anlage IV – Interview 1)*

Auch Interviewpartnerin 3 macht deutlich, dass das Zusammentragen der Informationen durch die einzelnen Institutionen und Ansprechpersonen zeitaufwendig ist:

*[...] Die Situation ist so neu da dauert es halt echt lange bis man alles zusammen hat. Ganz oft googlen, oder telefonieren und sich informieren. Wie sieht das alles genau aus mit denen. Ich hab guten Kontakt zur Ausländerbehörde zu einem Mitarbeiter der engagiert ist und uns auch immer hilft. Auch die Flüchtlingsberatungsstelle in Gladbeck hilft uns, die bereitet auch die Jungs auf irgendwelche Termine vor und sprechen mit denen. Ja und der Kontakt zum Übersetzer ist auch gut, der hat selbst Migrationshintergrund und kann uns viele Dinge erklären. Auch beim BUMF kann man gut anrufen und Fragen stellen oder eben direkt bei den Ämtern. Am Anfang hatte ich die Rennerei ziemlich viel, weil Papiere fehlten und dann musste alles beantragt werden. Und weil er schon 18 war musste er das selber machen und zur Erstaufnahmeeinrichtung nach Dortmund gehen. Und das alles zu umgehen war ne riesen Rennerei. (Anlage IV – Interview Partner 3)*

Interviewpartnerin 4 unterstreicht die Rolle der Frau als einen wesentlichen Schwerpunkt in der Reflexion:

*[...] Hm, also ich tausche mich dann mit den männlichen Kollegen nochmal aus um zu gucken ob die UMF's dort ähnlich handeln, weil ich eine Frau bin. Das ist klar das sind natürlich Themen die immer wieder kommen. [...] (Anlage IV – Interview Partner 4)*

Währenddessen hebt Interviewpartnerin 5 hervor, dass es ihr zunächst schwer fiel über ihre Probleme in der Interaktion mit UMFs im Team zu sprechen:

*Ja, die hatte ich auch schon einmal und habe es gemacht. Da war die Reaktion, gut und mutig, dass ich das sage. Da würde deutlich, dass sie auch wahrscheinlich solche Probleme haben. [...] (Anlage IV – Interview 5)*

### **Kategorie: Interaktion**

Die Kategorie Interaktion wird der pragmatisch-kommunikativen Teilkompetenz interkultureller Kompetenzen untergeordnet. Dabei wird der Blick auf Interaktionen innerhalb einer multikulturell geprägten Gesellschaft gerichtet. Interkulturelle Kompetenzen sind gemäß Erll & Gymnich (2014) in Bezug auf innergesellschaftliche Kontakte zwischen Mitgliedern verschiedener Kulturen in der heutigen Gesellschaft unverzichtbar.

Folgend werden Ankerbeispiele aus den geführten Experten-Interviews zur Verdeutlichung der Kategorie abgebildet.

### **Ankerbeispiele Kategorie Interaktion**

Alle fünf Interviewpartner geben an, dass sie vor allem am Anfang ein Gefühl der Verunsicherung in der Kommunikation mit UMFs hatten.

So gibt Interviewpartner 1 an, dass vor allem die Sprachbarriere anfangs zu Verunsicherungen geführt habe:

*Ähm das war am Anfang als die zu uns gekommen sind schon der Fall. Aufgrund der Sprachbarriere wars halt schon schwierig. So, wie trete ich denen jetzt gegenüber? Wie ist das? Wie sind die Gefühle bei denen? Die konnten sich natürlich auch schlecht mitteilen, mittlerweile hat sich das aufgehoben. Wir sind gut in Kontakt, wir können gut miteinander kommunizieren. Dadurch, dass sie halt lernwillig sind und auch waren und immer noch sind, klappt das mittlerweile ganz gut so. Ich trete denen relativ sicher gegenüber und hab da irgendwie nicht das Gefühl, ja ich weiß jetzt nicht wie ich denen gegenüber treten soll. Also das Auftreten ist auf jeden Fall sicherer geworden von meiner Seite aus. (Anlage IV – Interview 1)*

Ebenfalls betont Interviewpartner 1, dass er die Reaktionen der UMFs als vorhersehbar wahrnimmt:

*Ähm die sind eigentlich relativ klar und vorhersehbar. Schon, also ich weiß immer eigentlich ganz genau wenn die was sagen, was sie wollen, ja. (Anlage IV – Interview 1)*

Auch Interviewpartner 2 gibt Sprachprobleme als Grund der Verunsicherung an. Auch das mögliche Gewaltpotential sowie die Rolle der Frau verunsichern die pädagogische Fachkraft:

*Zum Teil schon. Weil ich die halt gar nicht einschätzen kann. Fängt bei der Sprache an, wo ich denke was verstehen die was verstehen die nicht. Kommt das Gefühl richtig rüber ne. Wenn ich da an eine Situation denke von gestern. Da war morgens wie immer Zimmerkontrolle und bei denen kommt das immer noch an als, als man wird*

*halt durchsucht. Wir brauchen halt immer Dolmetschergespräche führen damit die halt auch nix falsch verstehen. Aber auch deren Wünsche sind schwierig. Ich will Einzelzimmer oder WLAN...das sind Sachen die können wir hier nicht erfüllen. Also absolut es gibt einige Dinge die mich verunsichern. Vor allem auch wie hoch ist das Gewaltpotential ne. Das weiß man ja auch häufig nicht einzuschätzen. Ich mein bei denen wo die herkommen geht es ja ganz anders zu als hier. Vor allem gegenüber uns Frauen, da ist schon manchmal bisschen Angst sogar dabei in manchen Situationen. (Anlage IV – Interview 2)*

Um die Reaktionen ihrer Interaktionspartner besser deuten zu können behilft sich Interviewpartnerin 2 mit der Deutung von Mimik und Gestik:

*Dadurch das die Sprache ja sowieso schwierig ist achtet man ja automatisch mehr auf Gestik und Mimik, das fällt einem ja noch mehr auf als wenn man spricht ne. (Anlage IV – Interview 2)*

Interviewpartnerin 3 erlebt Unterschiede in der Rolle der Frau, betont dabei gleichzeitig kein Unwohlsein zu verspüren:

*Wenn ich z.B. mit den einkaufen gehe dann lassen die mich garnix tragen. Ich will was aus dem Regal nehmen und die hauen mir fast die Hand weg weil ich als Frau nix tragen soll. Das sind Dinge die mich verunsichern, weil die Frauen halt da nochmal einen anderen Standpunkt haben. Ich sag dem dann ganz klar, „Junis, wir sind hier in Deutschland, selbst ist die Frau“. Ich hatte mir einmal die Haare knallrot gefärbt und dann komm ich zur Arbeit und er war so entsetzt das ich das getan habe und weiß ich nicht das sind Sachen die ringen mich dann in die Lage mich erklären zu müssen aber es ist jetzt nicht so das ich mich unwohl fühle, is überhaupt nicht. (Anlage IV – Interview 3)*

Interviewpartnerin beschreibt einige Vorfälle, in denen sie von den Reaktionen der UMFs überrascht war. Gleichmaßen äußert sie aufgrund der unterschiedlichen Werte und Normen sowie der Sprachbarriere Verständnis dafür:

*Das ist halt das spannende, es ist nichts vorhersehbar. Die Werte und Normen die wir hier haben verstehen die manchmal garnicht, wie die Sache mit dem Tannenbaum. Wir töten die ja nicht wir stellen die ins Wohnzimmer und hängen unsere Kugeln daran. Dann kam von dem ja sie können ja auch einen aus Plastik nehmen ne dafür müssen sie die ja nicht abhacken die Bäume ne. Das sind ganz andere Werte was Natur angeht. Also deswegen man wird immer wieder überrascht. Klar zeigen die auch „normale“ Verhaltensweisen, wenn man sagt bring den Müll raus oder so. Da sind alle Jugendlichen gleich und man muss es öfter sagen. Also die sind halt auch Jugendliche, nur was Kultur angeht ist da vieles anders. Wenn Kommunikation durch Sprachbarriere nicht möglich ist, ist schon anstrengend.*

*Wenn ich sag bring den Müll raus und er grinst mich an ne und er denkt dann ich hab ihn gelobt oder so. (Anlage IV – Interview 3)*

Währenddessen verspürt Interviewpartner 4 keinerlei Verunsicherungen in der Interaktion mit UMFs:

*Verunsichern eigentlich nicht. So lange ich weiß was ich halt will oder solange ich die. Mann lernt die Kinder ja kennen. Man weiß ja oft vorher schon wie Kinder auf bestimmte Anforderungen reagieren. Oder auch Grenzsetzung. Das kann man oft schon einschätzen. (Anlage IV – Interview 4)*

Wiederum gibt Interviewpartner 4 im weiteren Verlauf des Interviews zu, dass er die Reaktionen der UMFs zu Beginn nicht einschätzen konnte:

*Da wusste ich noch gar nicht was da jetzt oder wie die darauf reagieren. Also ehrlich, ganz zu Anfang da waren das drei UMF's die wir hatten. Alle waren sehr unterschiedlich in ihrer Person.*

Interviewpartnerin 5 erzählt, dass sie lange eine Verunsicherung in der Interaktion mit UMFs verspürt hat und sogar den Kontakt gemieden hat. Gründe hierfür seien die Sprachbarriere, ein Gefühl von Ehrfurcht bezüglich der Erlebnisse und Leistungen des UMFs sowie Überforderungen in strukturellen und rechtlichen Anforderungen gewesen. Auch eine

frühere Erfahrung, in der die Interviewpartnerin Unterwürfigkeit bei einem UMF wahrgenommen hat, unterstützte das Gefühl der Verunsicherung zusätzlich:

*Ja total. Ähm, ich war von Anfang an, sie kam mir entgegen und ich war oh mein Gott, Flüchtlingsmädchen, voll viel erlebt, ganz viele schlimme Dinge, Krieg, ganz viel erlebt, mehr erlebt als ich hoffentlich jemals erleben werden. Ich habe voll Probleme mich auf anderen Sprachen zu verständigen. Ich finde es total unangenehm, weil ich mich nicht unsicher fühle. Ich habe wirklich vermieden mit ihr in Kontakt zu treten. Ich finde auch, dass sie seit Anfang an hier eine Sonderstellung in der Gruppe hat. Weil ich glaube, dass versucht wurde, Interaktionen aus dem Weg zu gehen. Ich bin verunsichert und viel zurückhaltender als bei den andern Kindern. Alles was mit dem Rechtlichen zu tun hat, Überforderung. Ich glaube wir sind jetzt erst dabei Strukturen rein zu bekommen. Ich hatte zuvor nie mit Flüchtlingen zu tun, also Anträge zu stellen. Es ist plötzlich über einen herein gebrochen. Wir waren im Team überfordert, wir haben uns Aufgaben hin und her geworfen. Alles war ziemlich durcheinander. ... Ja ich habe auf jeden Fall ein Gefühl von Ehrfurcht, was das Kind alles schon mitgemacht hat. Was es hier gerade leistet, Komplet alleine in einer anderen Kultur. Bei dem ersten Flüchtlingsmädchen hab ich in die Augen geguckt und gesehen, dass ihr wohl gesagt wurde, mach alles, was die Deutschen sagen. Sie hat mir gegenüber ein Gefühl von Unterwürfigkeit ausgelöst. Das macht das jetzige Mädchen nicht. Aber das Gefühl hat mich ganz lange beschäftigt, auch zu Hause. Also natürlich ist auch Sympathie da, aber das sind meine Gefühle, die sie von den anderen unterscheidet. (Anlage IV – Interview 5)*

Interviewpartnerin 5 reflektiert sich, in dem sie die Reaktionen ihrer Interaktionspartner resümiert:

*... vermutlich rührt meine Vermeidung daher, da ich nicht weiß, was passiert. Bei Konflikten weiß ich nicht, wenn ich ihr Kritik äußere, was es bei ihr auslöst. Sie hat traumatische Erfahrungen gemacht, daher stellt sich mit die Frage, was triggert man. Bei ganz vielen Dingen ist sie ein ganz normales Mädchen in der Pubertät. Aber bei anderen Sachen, die persönlich sind, da blockt sie ab. Das habe ich nicht kommen sehen. Zum Beispiel das Thema Periode, was für mich ein normales Thema ist ...also*

*wir haben hier 9 Mädchen und als sie das erste mal ihre Periode hatte und ich sie angesprochen habe, hat sie nicht darauf reagiert und hat sich in ihr Zimmer verkrochen. Offensichtlich ist das Thema in ihrer Familie oder in ihrer Kultur ein intimes Thema. Darum wurde ich sagen, dass viele Reaktionen nicht vorhersehbar sind, was mir aber nicht bewusst ist, was ich aber nur befürchte. Also das Reaktionen kommen, die ich nicht vorhersehe. (Anlage IV – Interview 5)*

Probleme in der Interaktion mit UMFs sehen alle Interviewpartner durch die Sprachbarriere gegeben.

So berichtet Interviewpartner von anfänglichen Problemen aufgrund von kommunikativen Problemen:

*P: Ja, das gabs am Anfang mehr, ja. Aber ich bin immer noch der Meinung, dass das hier daran lag, dass die Kommunikation nicht so da war. Die sich unsicher gefühlt haben, mittlerweile sind die sicher. Fühlen sich auch sicher hier in Deutschland, was sie auch so betonen. Ähm ja, es ist halt ganz wichtig, dass wir auch ne gewisse Sicherheit ausstrahlen und denen auch ne gewisse Sicherheit vermitteln am Anfang. Nee deswegen es gibt momentan echt kaum Probleme. (Anlage IV – Interview 1)*

Auch Interviewpartnerinnen 2 und 3 erzählen von Problemen durch die Sprache sowie die Esskultur:

*Sprache klar, das ist am schwierigsten. Aber auch zum Beispiel Esskultur. Die wollen am liebsten zweimal am Tag warm essen. Das ist bei uns natürlich erstmal nicht gegeben klar. Wir essen einmal am Tag warm und schauen aber schon das wir denen entgegen kommen und dann vielleicht die nochmal Nudeln kochen lassen. Aber das sollen die dann selber machen. Absprachen ist halt auch schwer manchmal, aber ich würde das nicht direkt auf UMF's beziehen, da sind halt viele anders. Ich hatte auch schon welche die haben sich super an Absprachen gehalten und andere garnicht. (Anlage IV – Interview 2)*

*Ja die Sprachbarriere ist ja erstmal da ne. Das ist natürlich das was ganz am Anfang noch mehr herausragt, vor allem einige sprechen ja auch nicht mal Englisch. Wenn*

*dann wirklich nur rudimentär. Da wird die Verständigung dann schwierig, auch bei einfachen Sachen. Ich stelle mir vor das sich die Kinder dann erstmal mehr außerhalb der Gruppe fühlen und nicht in der Gruppe.*

*[...] Der Rest bezieht sich auf Kleinigkeiten beim Essen. Wie z.B. ob Schweinefleisch oder nicht usw. [...] (Anlage IV– Interview 4)*

Interviewpartnerin 5 beschreibt ebenfalls Sprachprobleme sowie Schwierigkeiten einschätzen zu können, wann eine Interaktion seitens des UMFs gewünscht ist:

*Sprache ist das Problem für mich persönlich. Da konnte ich gut mit meinem Team sprechen. Ich wollte der Situation aus dem Weg gehen, dass sie mich nicht versteht oder ich sie. Also das es hierbei zu Missverständnissen kommt. Das wollte ich vermeiden. In den Übergaben habe ich mitbekommen, dass meine Kolleginnen viele Gesprächssituationen mit ihr hatten und ich so gar nicht. Da hab ich mir Tipps eingeholt, wie ich mit ihr in Kontakt treten kann, wie übers Kochen. Durch eine banale Situation kam ich dann mit ihr in Kontakt und dabei kam auf, dass wir uns doch mögen. Das war schön. Das war das Problem Sprache.*

*Dann finde ich noch, sie ist ganz viel auf dem Zimmer. Da weiß man, sie weint, dann telefoniert sie ganz viel, dann schläft sie. Für mich ist es schwer einzuschätzen, wann sie mich braucht oder wann ich sie in Ruhe lassen soll. Sie hatte eine traumatische Erfahrung auf der Flucht und da hab ich Angst nicht einzuschätzen, was sie benötigt. Das ich die Signale nicht deuten kann. Ich möchte mich natürlich auch nicht aufdrängen, da sie auch schon 15 ist. Ich möchte auch ihre Privatsphäre wie bei den anderen Mädchen akzeptieren. (Anlage IV – Interview 5)*

Interviewpartnerin 4 beschreibt Probleme in der Interaktion aufgrund von konzeptionellen Rahmenbedingungen:

*Ja da gibt`s Probleme mit unserem Konzept z.b. wenn die Geld kriegen verstehen die nicht das wir ne Quittung brauchen. Oder es gab was mit dem Schlüssel aktuell, ich hab jetzt noch nicht verstanden ob er den verloren hat oder was damit ist. Das sind so wichtige Sachen wo ich dann den Dolmetscher brauch. Für den einen haben wir einen*

*Dolmetscher mit dem anderen spreche ich Englisch. Beide kommen aus Afghanistan.  
(Anlage IV – Interview 3)*

### 4.3 Darstellung der Fragebogenergebnisse

Der entwickelte standardisierte Fragebogen (s. Anlage "II – Fragebogen") wurde mit Hilfe eines Computerprogramms digitalisiert und an die beschriebenen Einrichtungen online zum Ausfüllen verschickt. Als Plattform wurde [www.umfrageonline.com](http://www.umfrageonline.com) genutzt, welche neben dem Datenschutz auch durch mehrere Sicherheitsmaßnahmen gewährleistet, dass eine massenhafte Ausfüllung nicht möglich ist.

#### 4.3.1 Stichprobenbeschreibung

Zugriff auf den Fragebogen erhielten Mitarbeiter der beschriebenen Einrichtungen, welche mindestens einen UMF in ihrem Gruppensystem betreuen. Reine, stationäre Flüchtlingsgruppen wurden hierbei bewusst nicht berücksichtigt um gezielt Mitarbeiter einer gemischten Regel- oder Intensivgruppe anzusprechen. Die Untersuchungspopulation wurde hiermit gezielt eingegrenzt (Schaffer, 2009).

Untersuchungspopulation junikum	Teilnehmer	Prozent
45	30	66,6%
Untersuchungspopulation KiWo	Teilnehmer	Prozent
35	13	37,14

*Tabelle 6 Untersuchungspopulation der Einrichtungen*

Die einzelnen Antworten der Teilnehmer wurden durch das Computerprogramm von [umfrageonline.de](http://umfrageonline.de) analysiert und entsprechend ausgewertet.

#### 4.3.2 Auswertung der Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse des Fragebogens dargestellt. Der Fragebogen wurde in mehrere Teile (s. Anlage "II Fragebogen") aufgeteilt. Die einzelnen Teile des Bogens beziehen sich auf die entsprechende Analyse der Interviewergebnisse und zielen damit auf die Beantwortung der formulierten Teilfragen ab.

## Teil I: Angaben zur eigenen Person

### 1. Wie alt sind Sie?

Im Schnitt sind alle Teilnehmer 32,34 Jahre alt

### 2. Geschlecht der Teilnehmer



Abbildung 2 Grafik Frage 2 (Teil I)

### 3. Ausbildung der Teilnehmer

Ausbildung	Gesamt	Junikum	KiWo
Erzieher	28	18	10
Sozialpädagogin (Diplom, Bachelor)	11	8	3
Erziehungswissenschaftler	1	1	-
Heilpädagoge	2	1	1
Student	1	1	-
Anerkennungsjahr Erzieherausbildung	1	1	-

Tabelle 7 Ausbildung der Teilnehmer

4. Teilnehmer gegliedert nach Einrichtung

Junikum: 30  
KiWo: 14

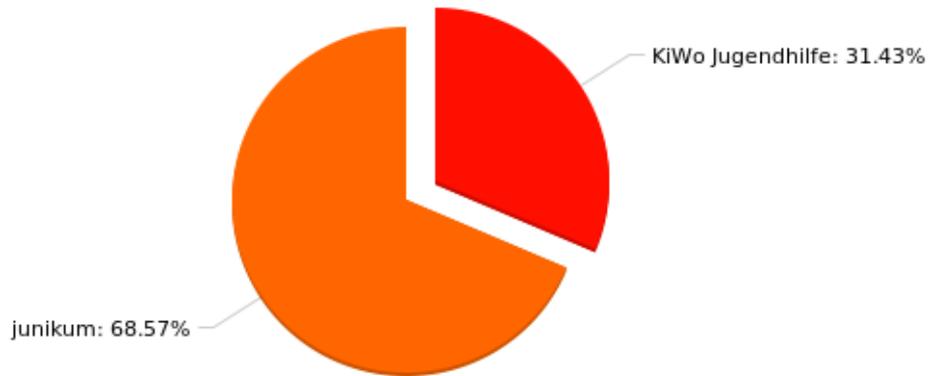


Abbildung 3 Grafik Frage 4 (Teil I)

5. Geburtsländer der Befragten

Geburtsland	Gesamt	Junikum	KiWo
Deutschland	42	28	13
Polen	1	1	1
Kasachstan	1	1	-

Tabelle 8 Geburtsländer der Befragten

6. Untergebrachte UMFs in den einzelnen Systemen der Befragten

Anzahl der untergebrachten UMFs	Gesamt	Junikum	KiWo
1	29	17	12
2	11	9	2
3	4	4	-

Tabelle 9 Untergebrachte UMFs in den einzelnen Systemen

Teil II: Fragen zu Kulturspezifischem Wissen

1. Kennen Sie die Herkunftsländer der von Ihnen betreuten UMFs?

Anzahl der Teilnehmer: 41 (junikum: 27; KiWo: 14)

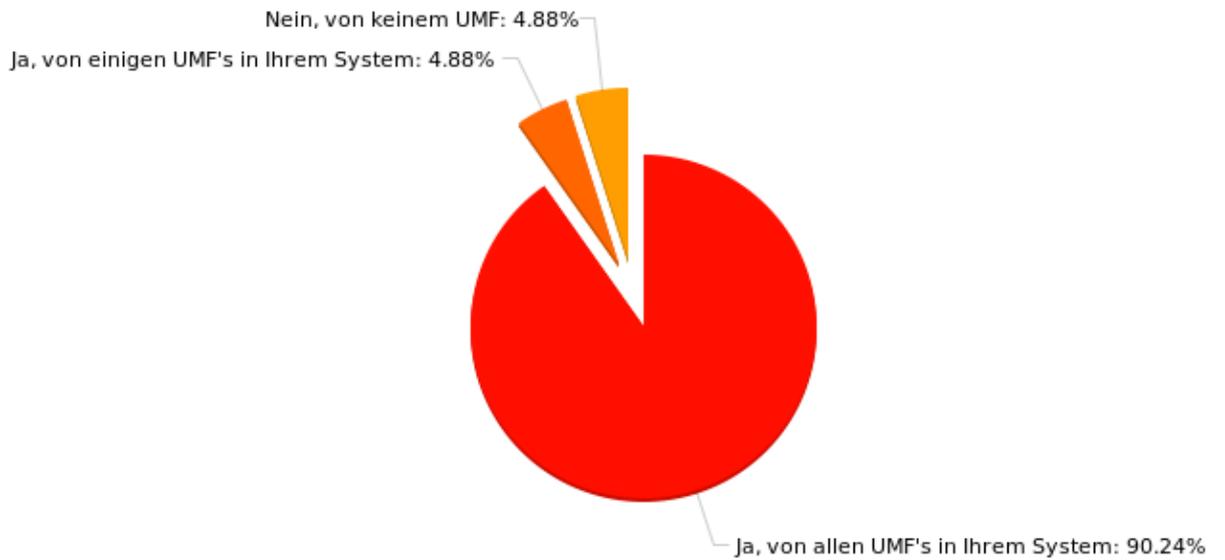


Abbildung 4 Grafik Frage 1 (Teil II)

2. Kennen Sie die Religionszugehörigkeit der von Ihnen betreuten UMFs?

Anzahl der Teilnehmer: 42 (junikum: 28; KiWo: 14)

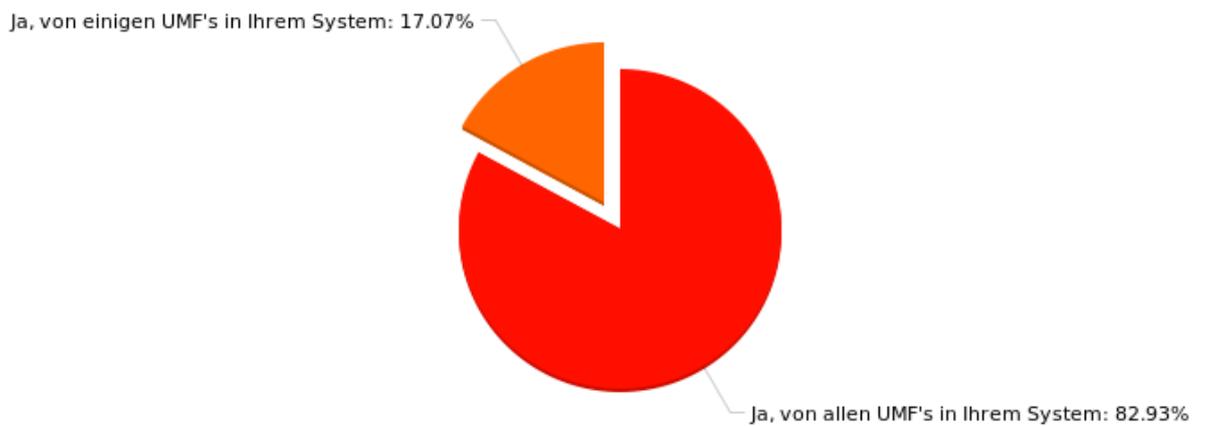


Abbildung 5 Grafik Frage 2 (Teil II)

3. Wie schätzen Sie Ihre Kenntnisse über die Herkunftsländer der von Ihnen betreuten UMFs ein?

Anzahl der Teilnehmer: 42 (junikum: 28; KiWo:14)



Abbildung 6 Grafik Frage 3 (Teil II)

4. Wie hoch schätzen Sie Ihre Kenntnisse über die aktuell rechtliche, politische und familiäre Situation der UMFs ein?

Anzahl der Teilnehmer: 41 (junikum: 27; KiWo:14)

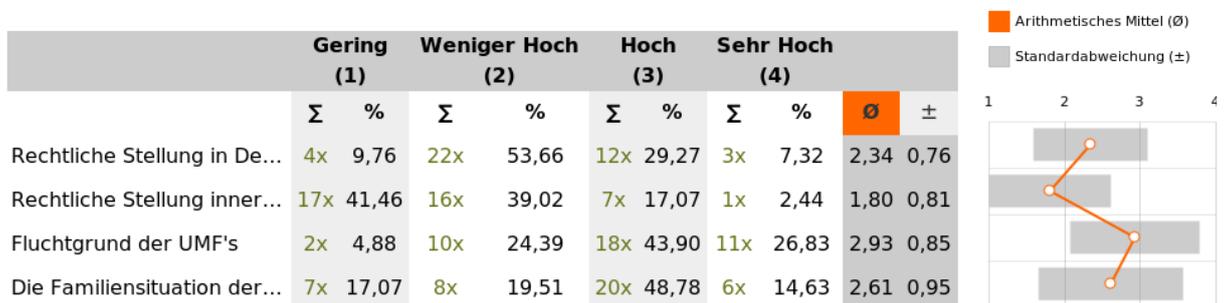


Abbildung 7 Grafik Frage 4 (Teil II)

### Teil III: Offenheit und Fremdverstehen

1. Wie beurteilen Sie Ihre Fähigkeit, die Meinungen aus anderen Kulturen zu respektieren?

Anzahl der Teilnehmer: 40 (junikum: 26; KiWo: 14)

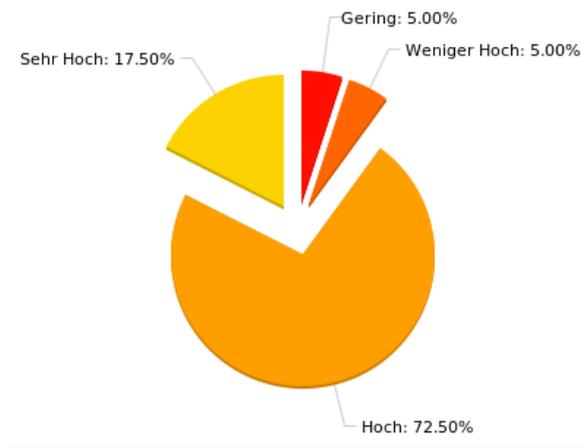


Abbildung 8 Grafik Frage 1 (Teil III)

2. Wie beurteilen Sie Ihre Fähigkeit, die Unterschiede zwischen dem eigenen Werte- und Normensystem und dem der UMFs zu vereinbaren?  
 Anzahl der Teilnehmer: 41 (junikum: 27; KiWo: 14)

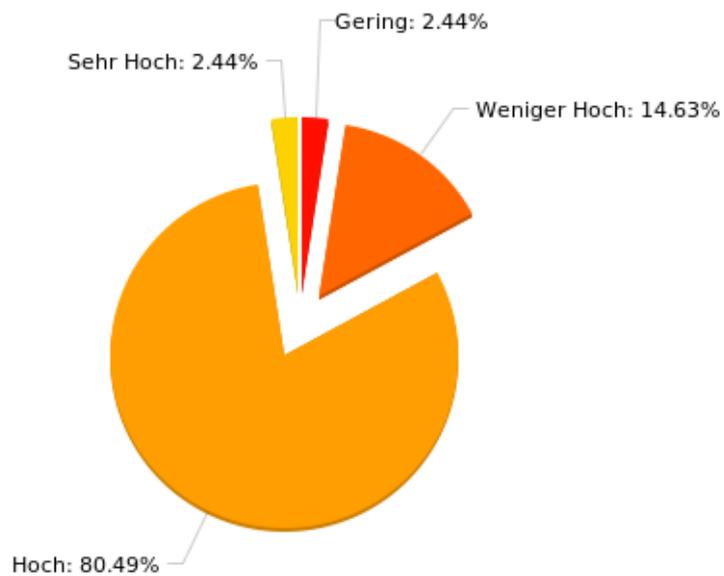


Abbildung 9 Grafik Frage 2 (Teil III)

3. Stellt die Interaktion mit UMFs eine Verunsicherung für Sie dar?  
Anzahl der Teilnehmer: 41 (junikum: 27; KiWo: 14)

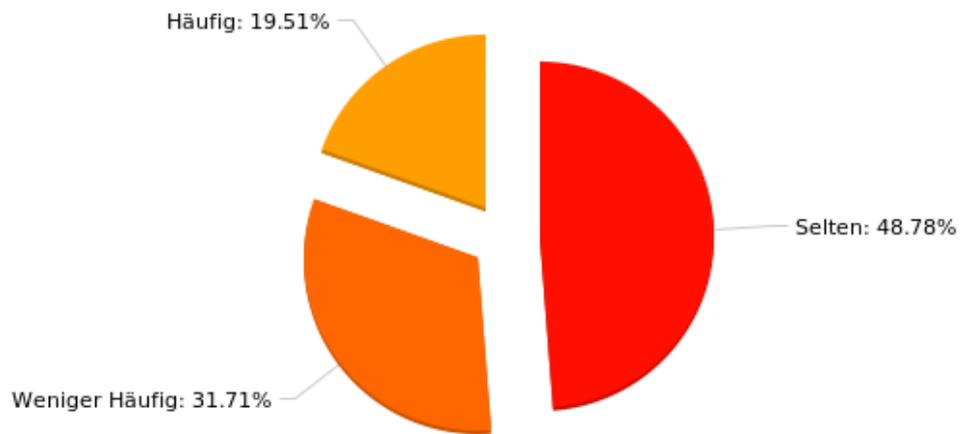


Abbildung 10 Grafik Frage 3 (Teil III)

4. Gelingt Ihnen eine Einschätzung der emotionalen Lage der UMFs?  
Anzahl der Teilnehmer: 41 (junikum: 27; KiWo: 14)

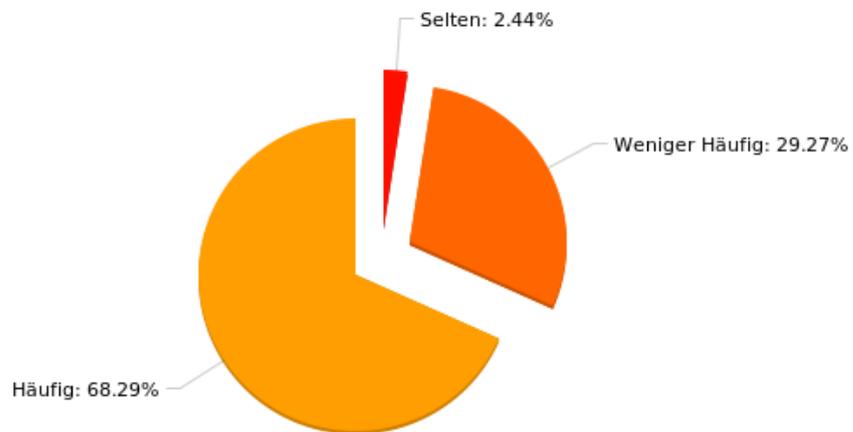


Abbildung 11 Grafik Frage 4 (Teil III)

5. Wie häufig ergeben sich aus der Kommunikation mit UMFs eine Situation, die auf sie fremd, ungewiss oder nicht eindeutig wirken?

Anzahl der Teilnehmer: 41 (junikum: 27; KiWo: 14)

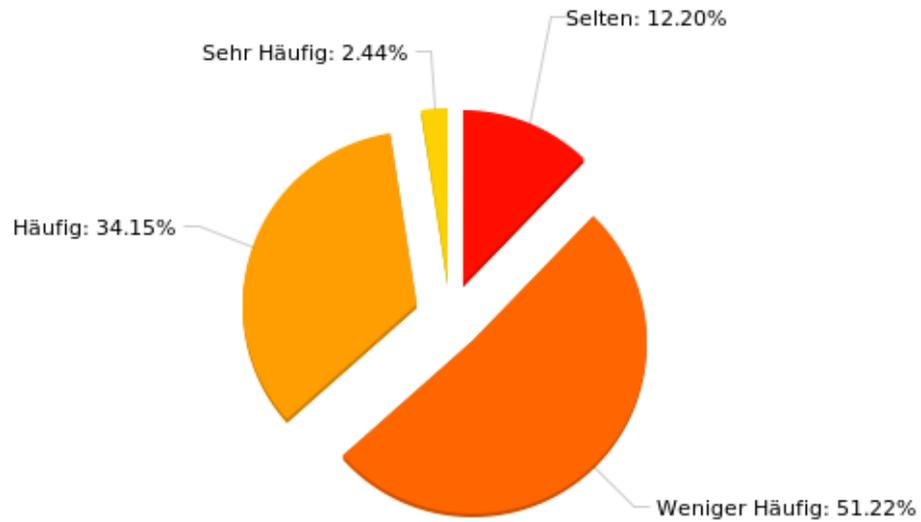


Abbildung 12 Grafik Frage 5 (Teil III)

6. Wie häufig haben Sie die Gelegenheit die fremd, ungewiss oder nicht eindeutig erscheinenden Situationen aufzuarbeiten?

Anzahl der Teilnehmer: 41 (junikum: 27; KiWo: 14)

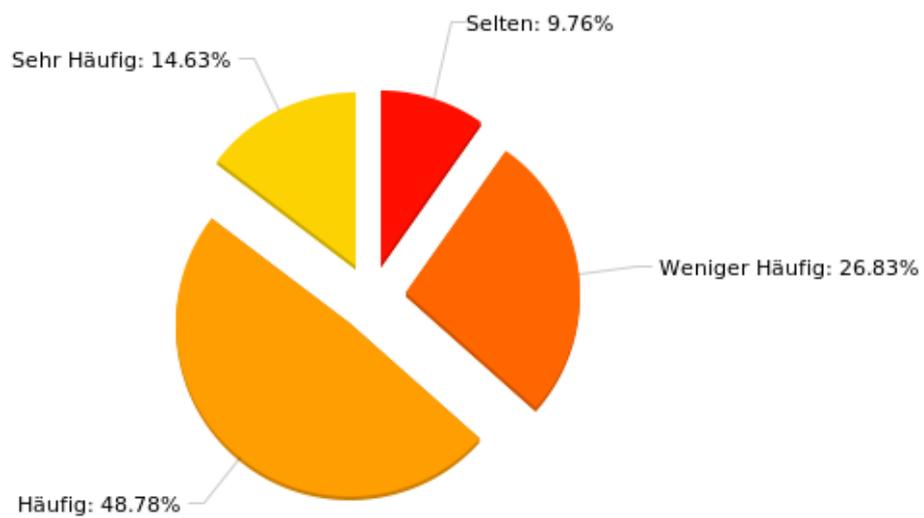


Abbildung 13 Grafik Frage 6 (Teil III)

## Teil IV: Verständigung

1. Stellen Sie Unterschiede in der Kommunikation mit UMFs und anderen Bewohnern Ihres Systems fest?

Anzahl der Teilnehmer: 38 (junikum: 25; KiWo: 13)

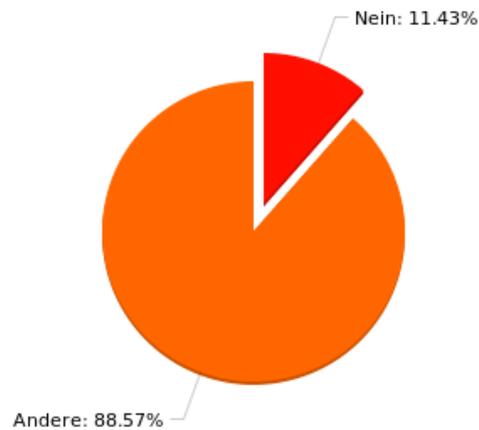


Abbildung 14 Grafik Frage 1 (Teil VI)

Art der Antwort	Gesamt
Sprachliche Probleme	27
Arbeit mit Gestik und Mimik	1
Zurückgezogen, Abweisend	2
Kulturelle Unterschiede	2
Zeitlicher Aufwand	2

Tabelle 10 Kommunikationsunterschiede

2. Gibt es Schwierigkeiten in der Kommunikation mit UMFs?

Anzahl der Teilnehmer: 40 (junikum: 26; KiWo: 14)

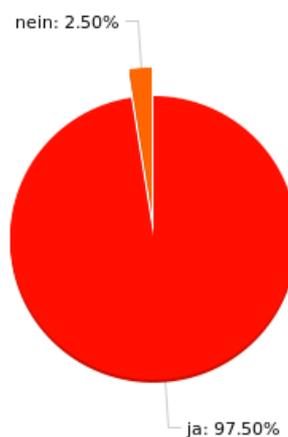


Abbildung 15 Grafik Frage 2 (Teil IV)

3. Wenn Ja, auf welcher Ebene?

Anzahl der Teilnehmer: 40 (junikum: 26; KiWo: 14)

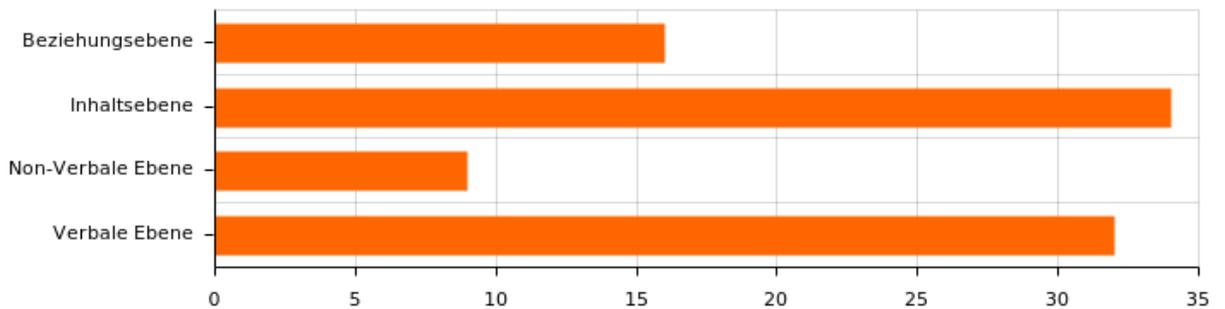


Abbildung 16 Grafik Frage 3 (Teil IV)

4. Erkennen Sie Unterschiede in der nonverbalen Kommunikation?

Anzahl der Teilnehmer: 36 (junikum: 23; KiWo: 13)

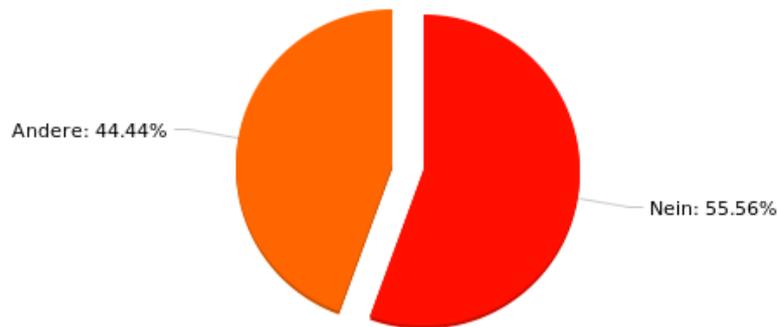


Abbildung 17 Grafik Frage 4 (Teil IV)

Art der Antwort	Gesamt
Gestik, Mimik, Blickverhalten	10
Missverständnisse in der Deutung	1
Abweichung vom Gesagtem	1
Mimik ausgeprägter	1
Blickkontakt wird nicht gehalten	1

Tabelle 11 Unterschiede der nonverbalen Kommunikation

5. Können Sie wirkungsvolle Konfliktlösungsstrategien in der Interaktion mit UMFs anwenden?

Anzahl der Teilnehmer: 28 (junikum: 24; KiWo: 14)

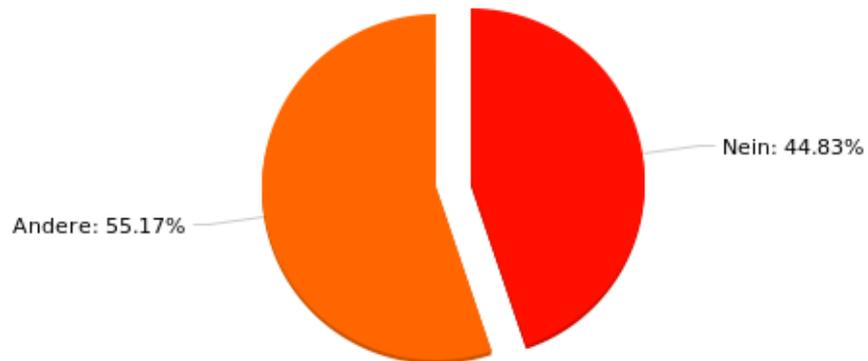


Abbildung 18 Grafik Frage 5 (Teil IV)

#### Teil V: Die eigene Einrichtung

1. Existiert in Ihrer Einrichtung ein „Flüchtlingsbeauftragter“?

Anzahl der Teilnehmer: 39 (junikum: 26; KiWo: 13)

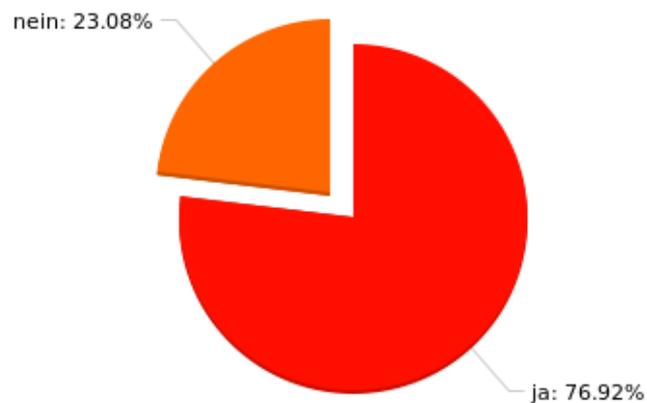


Abbildung 19 Grafik Frage 1 (Teil V)

Art der Antwort	Gesamt	Junikum	KiWo
Ja	28	23	5
Nein	9	3	6

Tabelle 12 Flüchtlingsbeauftragter

2. Bietet Ihre Einrichtung Fortbildungen, Arbeitskreise oder Fachtagungen zum Thema UMF an?

Anzahl der Teilnehmer: 40 (junikum: 27; KiWo: 13)



Abbildung 20 Grafik Frage 2 (Teil V)

Art der Antwort	Gesamt	Junikum	KiWo
Ja	28	23	5
Nein	9	3	6

Tabelle 13 Ergebnis zu Fortbildung, Arbeitskreise oder Fachtagung der eigenen Einrichtung

3. Existieren in Ihrer Einrichtung Systeme, in denen ausschließlich UMFs untergebracht sind?

Anzahl der Teilnehmer: 40 (junikum: 27; KiWo:13)

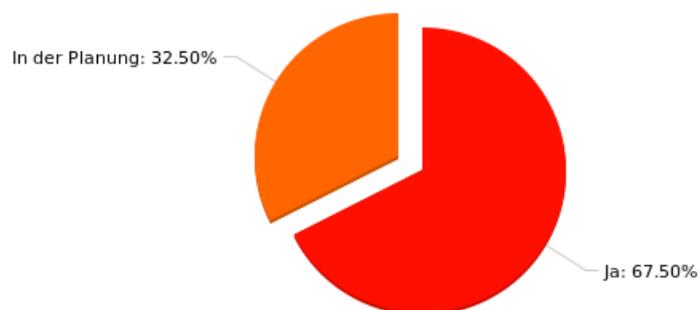


Abbildung 21 Grafik Frage 3 (Teil V)

Art der Antwort	Gesamt	Junikum	KiWo
Ja	28	23	5
Nein	9	3	6

Tabelle 14 Flüchtlingsgruppen

4. Können Fragen, welche sich spezifisch auf einen UMF beziehen einrichtungsintern geklärt werden?

Anzahl der Teilnehmer: 39 (junikum: 26; KiWo: 13)

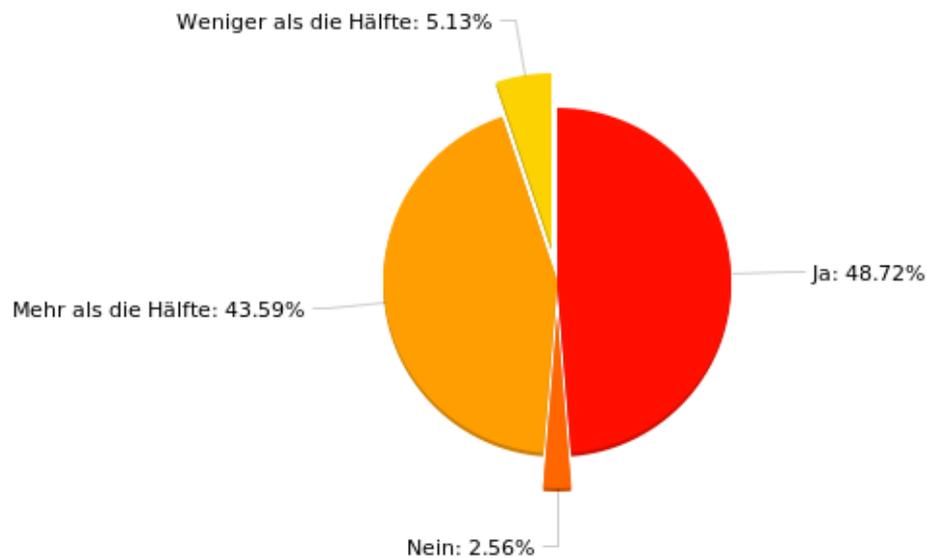


Abbildung 22 Grafik Frage 4 (Teil V)

Art der Antwort	Gesamt	Junikum	KiWo
Ja	28	23	5
Nein	9	3	6

Tabelle 15 Einrichtungsinterne Klärung von flüchtlingsspezifischen Fragen

5. Fühlen Sie sich durch Ihre Einrichtung im Umgang mit UMFs ausreichend unterstützt?  
Anzahl der Teilnehmer: 41 (junikum: 27; KiWo: 14)

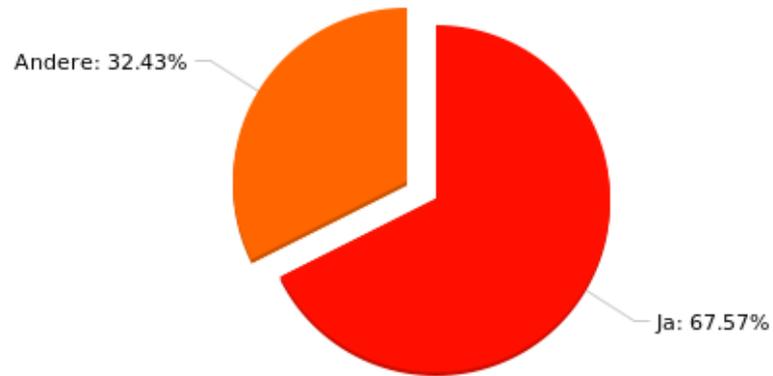


Abbildung 23 Grafik Frage 5 (Teil V)

Art der Antwort	Gesamt	Junikum	KiWo
Mehr Fachpersonal gefordert	5	3	2
Einen Dolmetscher stellen	6	2	4
Unvorbereitete Mitarbeiter, UMF werden in die Systeme „geworfen“	2	2	-
Ablaufplan erstellen was erledigt werden muss	8	7	5
Schnellere Sprachförderung	1	-	1
Feste Ansprechpersonen	8	7	6
Fortbildungen in allen Bereichen	10	8	5

Tabelle 16 Unterstützung der eigenen Einrichtung

## 5 Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel werden die zu Beginn der Forschung aufgestellten Haupt- und Teilfragen beantwortet. Dazu werden die Ergebnisse der Interviews, sowie die Ergebnisse der Fragebögen zusammengetragen. Zunächst werden die einzelnen Teilfragen beantwortet um dann im weiteren Verlauf näher auf die Beantwortung der Hauptforschungsfrage eingehen zu können.

Die Ergebnisse der Interviews wurden genutzt, um den Fragebogen zu erstellen und die getätigten Aussagen einzelner Personen für die Mehrheit der Mitarbeiter zu überprüfen.

Die prozentuale Anzahl der Teilnehmer beim Fragebogen unterscheiden sich in den beiden Einrichtungen (junikum: 66,6 %, KiWo: 37,14). Mit großer Wahrscheinlichkeit ist dies darauf zurückzuführen, dass die Einrichtung KiWo Jugendhilfe nicht über ein vernetztes Emailsysteem verfügt, wodurch die einzelnen Mitarbeiter in schriftlicher Form angesprochen wurden und den vorhandenen Link zur Umfrage nicht direkt am PC anklicken konnten.

Die prozentuale Anzahl der Teilnehmer im junikum weist einen überdurchschnittlich hohen Wert bei der Teilnahme auf. Aufgrund des in der Einrichtung vorhandenen internen Emailverteilersystems konnten die Mitarbeiter gezielt angesprochen werden und den Umfragelink direkt in der gesendeten Email öffnen.

### 5.1 Schlussfolgerungen der Teilfragen

Der folgende Abschnitt analysiert die Ergebnisse aus den gewählten Untersuchungsmethoden. Zunächst werden die Ergebnisse des Interviews vorgestellt, im Anschluss folgen die Ergebnisse aus der Befragung mit dem Fragebogen.

#### 5.1.1 Wissen über kulturspezifische Unterschiede

*In wie weit verfügen die Mitarbeiter über Wissen von kulturspezifischen Unterschieden der UMFs?*

##### Ergebnisse aus den Interviews

Zu der ersten Teilfrage, in wie weit Mitarbeiter über Wissen von kulturspezifischen Unterschieden verfügen, lassen sich aus dem theoretischen Rahmen und den

Ergebnissen der Forschung mehrere Aspekte zusammentragen.

Alle Mitarbeiter äußern sich vorerst zu dieser Fragestellung. Eine Mehrheit von 4 zu 1 benennt gemachte Vorerfahrungen mit Angehörigen anderer Kulturen, welche zeitlich bis zur eigenen Kindheit zurückreichen. Hierbei handelt es sich häufig um direkte Kontakte zu Menschen anderer Kulturen, welche aus Freundschaften oder Arbeitsverhältnissen stammen. Alle im Interview Befragten wie auch die Minderheit von einer Person, zeigen einen anhaltenden Prozess der Aneignung von kulturspezifischem Wissen. Dieser Prozess scheint durch die anhaltende Konfrontation mit Menschen anderer Kulturen im eigenen Arbeitsfeld entstanden zu sein. Die Minderheit von einer Person, welche nicht auf gemachte Erfahrungen zurückgreift, benennt beispielsweise diesen Prozess als Kontext zur anhaltenden Erlangung ihres kulturspezifischen Wissens.

Keine der interviewten Personen bezieht sich auf detaillierte landeskundliche Kenntnisse, hierauf liegt jedoch auch keineswegs der Fokus, sondern auf dem Wissen um die Existenz kultureller Unterschiede und dessen möglichem Einfluss auf interkulturelle Interaktion. Auf diesem Hintergrund erscheint der Anteil an Wissen um die Existenz kultureller Unterschiede ausreichend vorhanden.

### Ergebnisse aus dem Fragebogen

Der standardisierte Fragebogen fragt in Teil II gezielt nach kulturspezifischem Wissen. Es wird deutlich, dass die Mehrheit der Befragten sich sicher in Bezug der Herkunft und der Religionszugehörigkeit der Betreuten UMFs sind. Bei der Frage nach den Herkunftsländern antworteten 90,24 % der Befragten, sie kennen von jedem UMF des Systems das Herkunftsland. Bei der Religionszugehörigkeit sind sich 82,93 % sicher diese von allen UMFs im System zu kennen.

Bei Frage 3 (Kenntnisse über die Herkunftsländer) zeigt sich, dass hier Unsicherheit herrscht. 68,29 % stufen ihr Wissen über die Herkunftsgesellschaft als „weniger hoch“ ein, 12,1 % stufen ihr Wissen als „hoch“ bzw. „sehr hoch“ ein.

Bei Wissen über die Herkunftskultur antworteten 65,85 % mit „weniger hoch“, knapp 20 % stufen ihr Wissen hier als „hoch“ bzw. „sehr hoch“ ein.

Bei dem Wissen über die politischen Strukturen des Herkunftslandes gaben 29,27 % an, ein „geringes“ Wissen vorzuweisen, 48,78 % gaben ihr Wissen als „weniger hoch“ an.

Bei dem Wissen über die Geschichte und die Muttersprache gaben jeweils 51,22 % an, über ein „geringes“ Wissen zu verfügen.

Das Wissen über die Fluchtgründe und die Familiensituation sind durch 70 % der Teilnehmer mit „hoch“ bzw. „sehr hoch“ angegeben worden.

Das Wissen über die Rechtliche Stellung in Deutschland und die Rechtliche Stellung innerhalb des Herkunftslandes wird durch mehr als die Hälfte der Befragten (61%, 80%) als „gering“ bzw. „weniger hoch“ eingestuft.

Die Befragung verdeutlicht, dass die Mitarbeiter Unsicherheiten bzw. deutliche Wissenslücken im rechtlichen Bereich besitzen. Ebenfalls ist das Wissen über das Herkunftsland gering.

Die dokumentierten Antworten des Fragebogens belegen die Ergebnisse aus dem Interview für die Gesamtheit in der Einrichtung. Ein detailliertes Wissen ist bei den Befragten nicht vorhanden, jedoch ist eine Sicherheit gegeben, dass kulturspezifische Unterschiede vorhanden sind.

### **5.1.2 Fähigkeit zur Selbstreflexivität in der pädagogischen Arbeit**

*Wie hoch ist die Fähigkeit zur Selbstreflexivität in der pädagogischen Arbeit mit UMFs?*

#### Ergebnisse aus den Interviews

Der Frage wie hoch die Fähigkeit zur Selbstreflexivität der Interviewpartner in ihrer pädagogischen Arbeit mit UMFs ist, wird folgend auf Grundlage der Theorie und den Ergebnissen der Forschung Beachtung geschenkt. Die Reflexion findet demnach bei allen Interviewpartnern teamintern sowie mit einzelnen Kollegen statt. Dabei gaben alle an, dass hierzu ausreichend Zeit gegeben sei. Gleichzeitig werden mangelnde rechtliche und strukturelle Übersicht bemängelt, deren Erarbeitung zeitaufwendig war. Auch persönliche Einflussfaktoren in der Selbstreflexion wurden unter dieser Fragestellung von den Interviewpartnern beachtet, wie die Rolle der Frau und die offene Kommunikation im Team über Probleme in der Interaktion mit UMFs. In Anbetracht der Theorie wurden hierdurch die Prägung der eigenen kulturellen Werte, das Bewusstwerden des eigenen Denkens und Handels sowie dem Bild von sich und dem Fremden reflektiert.

### Ergebnisse aus dem Fragebogen

Die Teilfrage wurde durch den Fragebogen durch mehrere Fragen abgedeckt. Frage 6. In Teil III: Offenheit und Fremdverstehen fragt gezielt danach, ob ungewisse oder nicht eindeutige Situationen aufgearbeitet werden können. 48,78 % gaben hier an, „häufig“ die Gelegenheit dafür zu haben. 14,63 % gaben an, diese Gelegenheit „sehr häufig“ zu haben. Insgesamt 36 % gaben an, „weniger häufig“ bzw. „selten“ die Gelegenheit zu haben, entsprechende Situationen aufzuarbeiten.

Es ist zu vermuten, dass eine Selbstreflexion immer abhängig vom jeweiligen Team bzw. der einzelnen Person selbst abhängig ist.

### **5.1.3 Interesse und Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen**

*In wie weit besteht seitens der Mitarbeiter Interesse und Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen?*

#### Ergebnisse aus den Interviews

Dieser Teilfrage bleibt nach wie vor und wie alle weiteren Teilfragen auch im Kontext der stationären Kinder- und Jugendhilfe der beiden Einrichtung zu betrachten. Das Interesse der interviewten Mitarbeiter an Angehörigen anderer Kulturen, wurde hauptsächlich durch die Kategorie Haltung gemessen. Ein Zusammenspiel weiterer Kategorien kann hierbei jedoch nicht ausgeschlossen werden, da sich "Haltung" aus mehreren Inhalten, als nur Interesse und Aufgeschlossenheit zusammensetzen kann. Bezogen auf Theorie und die Ergebnisse der Interviews lassen sich nun folgende Aspekte zusammentragen. Beinahe die Gesamtheit von fünf interviewten Mitarbeitern beschreiben ihre Haltung, Menschen anderer Kulturen gegenüber, als offen bis sehr offen. Bei einer Mehrheit der Interviewpartner, wurden hierzu gemachte Vorerfahrungen als Grund benannt. Der Faktor "sozialer Erwünschtheit" wird seitens der Forscher überwiegend ausgeschlossen. Die Begründung hierfür liegt darin, dass die interviewten Mitarbeiter, ihre anfangs beschriebene (offene) Haltung, auch im weiteren Interviewverlauf immer wieder verdeutlichten beziehungsweise diese zum Vorschein zu kommen schien. Der weitere, sowie der vorherige Verlauf der Schlussfolgerung vermag diese Aussagen zu untermauern.

### Ergebnisse aus dem Fragebogen

Zur Beantwortung dieser Teilfrage werden Elemente des Fragebogens genutzt. In Teil III: Offenheit und Fremdverstehen wird in Frage 1 gefragt, wie die Mitarbeiter ihre Fähigkeit beurteilen, die Meinungen aus anderen Kulturen zu respektieren. Lediglich 10 % gaben hier an, ihre Fähigkeit sei „gering“ oder „weniger hoch“, 90 % stuften ihre Fähigkeit mit „hoch“ bzw. „sehr hoch“ ein. Bei Frage 2, in welcher es um die Vereinbarkeit des eigenen Werte- und Normensystems und dem der UMFs geht, gaben 83 % an, dieses „hoch“ bzw. „sehr hoch“ zu bewerten. 17 % beurteilen diese eigene Fähigkeit als „gering“ bzw. „weniger hoch“.

Deutlich wird durch die Ergebnisse, dass die Mitarbeiter ihre persönlichen Fähigkeiten zum Interesse und zur Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen als überdurchschnittlich hoch bewerten. Es lässt sich bestätigen, dass Interesse und Aufgeschlossenheit für die Kulturen der UMFs in hohem Maße vorhanden ist.

#### **5.1.4 Fähigkeit des Fremdverstehens**

*In wie weit ist die Fähigkeit des Fremdverstehens (Empathie) vorhanden?*

#### Ergebnisse aus den Interviews

Zu der vierten Teilfrage, in wie weit Mitarbeiter über die Fähigkeit des Fremdverstehens und dem Umgang mit Ambiguität, lassen sich aus dem theoretischen Rahmen und den Ergebnissen der Forschung mehrere Aspekte zusammentragen. Gerade Interviewfragen zum Umgang mit unterschiedlichen Werten und Normen, konnten an dieser Stelle Ergebnisse hervorbringen.

Es zeigte sich, dass alle Mitarbeiter, im Kontext einer offenen Haltung, mit Unterschieden zwischen der eigenen und anderen (teils fremden) Kultur auseinandersetzen. Jede Interviewpartnerin benannte dies bezüglich mehrere Beispiele aus dem Alltag und religiösen Kontext. Hierbei gab es überwiegend Aussagen, die einen sicheren Umgang und eine hohe Bereitschaft, bei der Auseinandersetzung Unterschieden, zeigten. Auch Wissen, aus welchen Gründen Angehörige anderer Kulturen entsprechend handeln, wurde angeführt. Dies spricht für eine hohe Bereitschaft fremdes zu verstehen und Überlegungen dahingehend anzustellen, welche Absichten vom Gegenüber verfolgt werden könnten.

Des Weiteren äußerten einige Interviewpartner klare Grenzen, Unterschiede zwischen den Kulturen vereinbaren zu wollen. Dies betraf vornehmlich Angelegenheiten des eigenen Glaubens und der Rechtslage in Deutschland.

Wiederum bestand auch an diesen Stellen, seitens der Interviewpartner, eine Toleranz gegenüber Angehörigen anderer Kulturen. Was ebenfalls auf eine hohe Ambiguitätstoleranz schließen lässt.

#### Ergebnisse aus dem Fragebogen

68,29 % der Befragten geben an, dass ihnen eine Einschätzung der emotionalen Lage der UMFs „häufig“ gelingt, knapp 32 % gaben an, dass dies „selten“ bzw. „weniger häufig“ gelingt (siehe Teil III: Offenheit und Fremdverstehen Frage 4.). Es ist somit davon auszugehen, dass der Großteil der Befragten Mitarbeiter sich dazu in der Lage sieht, empathisch auf die UMFs zu reagieren.

Das Ergebnis deckt sich mit der Frage nach der Verunsicherung. Eine Verunsicherung in der Arbeit mit den UMFs (siehe Auswertung der Ergebnisse Teil III, Frage 3) wurde von 19.51 % der Befragten angegeben, knapp 70 % gaben an, „weniger häufig“ bzw. „selten“ in der Interaktion verunsichert zu sein.

#### **5.1.5 Fertigkeiten der Kommunikation**

*Welche Fertigkeiten der Kommunikation sind vorhanden um eine Interaktion zu ermöglichen?*

#### Ergebnisse aus den Interviews

Die Aspekte des theoretischen Rahmens und die Ergebnisse der Forschung sollen diese Teilfrage beantworten. Demnach berichteten alle Interviewpartner von anfänglichen Problemen sowie Verunsicherungen in der Interaktion mit UMFs bedingt durch die Sprachbarriere. Zusätzlich ergab sich, dass die Reaktionen der UMFs für die Interviewpartner als unvorhersehbar wahrgenommen wurden. Eine Interviewpartnerin erzählte in diesem Zusammenhang, dass sie sich mit der Deutung von Mimik und Gestik behelf. Auch die zunehmende Interaktion sowie die Motivation der UMFs die deutsche Sprache zu lernen half den Interviewpartnern dabei die Kommunikation mit diesen zu verbessern. Wiederum würden institutionelle Rahmenbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe laut der

Interviewpartner die Kommunikation mit UMFs aufgrund von Unverständnis erschweren. Diesen sprachlichen Schwierigkeiten wird durch die Unterstützung von Dolmetschern versucht entgegen zu wirken.

### Ergebnisse aus dem Fragebogen

Um die Fertigkeiten der Interaktion abzufragen, wurde zunächst erfragt, ob es Schwierigkeiten in der Kommunikation mit UMFs gibt (Siehe Teil IV: Verständigung Frage 2.). 97,5 % geben hier an, dass es zu Schwierigkeiten in der Kommunikation kommt, was ein sehr deutliches Ergebnis ist. Bei der Frage nach den jeweiligen Unterschieden in der Kommunikation (siehe Teil IV: Verständigung Frage 1.) wurden „sprachliche Probleme“ am häufigsten benannt. Frage 3 verdeutlicht, dass die meisten Probleme in der Kommunikation von den Mitarbeitern auf der „Verbalen“ bzw. der Inhaltsebene gesehen werden.

Unterschiede in der nonverbalen Kommunikation werden von 55,56 % nicht gesehen, 44,44 % gaben an, die Unterschiede vor allem im Bereich der Gestik, Mimik und dem Blickverhalten zu bemerken.

Es wird deutlich, dass die größte Problematik in der Kommunikation die Sprache ist. Inhalte werden falsch transportiert oder falsch interpretiert.

### **5.1.6 Bezug auf die einzelne Einrichtung**

#### Junikum

Von den 45 befragten Mitarbeitern des Junikum nahmen 30 (66,6 %) an der Umfrage teil. Mehr als die Hälfte (53,7 %) der Befragten des Junikum gaben an, sich von der eigenen Einrichtung im Umgang mit UMFs ausreichend unterstützt zu fühlen.

Es wurden Punkte von den Mitarbeitern genannt, welche zur Verbesserung der Situation beitragen würden:

- Forderung von mehr Fachpersonal
- Einen festen Dolmetscher in der Einrichtung
- Anfertigen eines „Ablaufplanes“, was bei der Aufnahme eines UMFs zu tun ist
- Feste Ansprechpersonen innerhalb der Einrichtung für spezifische Fragen
- Fortbildungen der Mitarbeiter im Umgang mit UMFs

## KiWo

Von den befragten Mitarbeitern des KiWo nahmen 14 (37,14%) an der Umfrage teil. 67,57 % gaben an, sich von ihrer Einrichtung im Umgang mit UMFs ausreichend unterstützt zu fühlen, was ein überdurchschnittlich hoher Wert ist. Anmerkungen der Mitarbeiter zur

Verbesserung der aktuellen Situation bezogen sich auf:

- Einstellung von mehr Fachpersonal
- Erstellen eines „Ablaufplanes“, was bei der Aufnahme eines UMFs zu tun ist
- Schnellere Sprachförderung für die Flüchtlinge
- Feste Ansprechpersonen innerhalb der Einrichtung bereitstellen
- Fortbildungen der Mitarbeiter im Umgang mit UMFs

## **5.2 Schlussfolgerungen der Hauptfrage**

*In welchen Teilbereichen interkulturelle Kompetenz nach Erll und Gymnich (2014) müssen Mitarbeiter in der stationären Kinder- und Jugendhilfe gestärkt werden?*

Bevor nun im Folgenden relevant erachtete Schlussfolgerungen zur Hauptfrage im Kontext der einzelnen Teilkompetenzen dargestellt werden, bleibt zu benennen, dass laut Erll & Gymnich (2014) eine enge Verzahnung zwischen den Teilkompetenzen besteht. Alle Inhalte der Teilkompetenzen gingen Hand in Hand und profitierten voneinander und miteinander (Erll & Gymnich, 2014).

Des Weiteren ist ein Ergebnis der Forschung für die Gesamtheit des Vorhandenseins interkultureller Kompetenzen bei den Mitarbeitern beider Einrichtungen relevant. Kein einziger Mitarbeiter der Stichprobe gab an im Bereich interkultureller Kompetenzen ausgebildet worden zu sein. Kein Mitarbeiter gab an, innerhalb seiner Ausbildung oder seines Studiums je entsprechende Inhalte vermittelt bekommen zu haben (siehe Anlage VI: Interviews).

### Kognitive Teilkompetenz:

Bezogen auf den kognitiven Teilbereich interkultureller Kompetenz, konnte die Forschung den Bedarf einer Stärkung dieses Bereichs aufzeigen. All jene Fragen wie z.B. nach rechtlichen, politischen und familiären Situation oder nach Kenntnissen über das

Herkunftsland der UMFs, wurden mit einem weniger vorhandenen Wissen beantwortet. Die Mitarbeiter gaben an nur wenige Kenntnisse dies bezüglich zu besitzen. Laut Erll & Gymnich (2014) seien auch keine spezifischen landeskundlichen Kenntnisse erforderlich, trotzdem können solche für erfolgreiche interkulturelle Interaktion hilfreich sein. Mittels der Interviews und Fragebögen zeigte sich jedoch, dass der Großteil der Stichprobe die kognitiven Teilkompetenzen aus der, erst seit geraumer Zeit aufkommenden, Interaktion mit den UMFs erworben hat. Hierzu schreiben Erll & Gymnich (2014), dass sich ein Großteil des Erwerbs von interkultureller Kompetenz in der direkten Interaktion mit Angehörigen anderer Kulturen vollziehe.

Das Vorhandensein von gewissen landeskundlichen Kenntnissen seitens der Mitarbeiter, beschränkt sich auf Daten der Registrierung an Landesgrenzen und Inhalte aus Clearingverfahren. Somit bleibt ein gewisser Förderbedarf dieses Teilbereiches bestehen. Im Sinne der hohen Aufnahme von UMFs, in die Kinder- und Jugendhilfe und den Ergebnissen dieser Forschung, erscheint ein kulturspezifisches Wissen und ein kulturtheoretisches Wissen nicht ausreichend vorhanden. Die Basis und Bereitschaft sich dieses Wissen aneignen zu wollen erscheint ausreichend vorhanden. Diese Aussage wird aufgrund der offenen Haltung gegenüber anderen Kulturen und einer ausreichend vorhandenen Selbstreflexivität der Mitarbeiter beider Einrichtungen getroffen.

#### Affektive Teilkompetenz:

Bezogen auf diesen Teilbereich interkultureller Kompetenz erscheint vorab eine strukturelle Änderung, bezogen auf die Arbeitsabläufe innerhalb der Einrichtungen als notwendig.

Laut den Ergebnissen dieser Forschung ist die Haltung der Mitarbeiter gegenüber Angehörigen anderer Kulturen offen bis sehr offen. Die Mitarbeiter gaben an, in der Interaktion mit UMFs mit hohem Interesse und hoher Aufgeschlossenheit zu agieren. Im Gegensatz zu diesen Angaben der Mitarbeiter, zeigen die Ergebnisse, dass es häufig zu Situationen kommt welche den Befragten fremd und ungewiss erscheinen. Die Bereitschaft solche Situation aufarbeiten zu wollen, wurde als hoch deklariert, jedoch sei laut Ergebnissen nicht ausreichend Gelegenheit hierzu vorhanden, wobei der Faktor Zeit als maßgeblich verantwortlich angegeben wurde. Laut Erll & Gymnich (2014) sei es erforderlich, zu lernen sich in sein Gegenüber (z.B. UMF) einzufühlen und sich Zeit zu nehmen dessen Motivation zu verstehen. Hier wird der Bedarf der Befragten, bezogen auf eine Stärkung der

affektiven Teilkompetenz deutlich. Des Weiteren wird die zu Beginn angesprochene strukturelle Veränderung, an dieser Stelle zunehmend relevant.

#### Pragmatisch-kommunikative Teilkompetenz:

Laut den Ergebnissen der Forschung könnten die Mitarbeiter der stationären Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der pragmatisch – kommunikativen Teilkompetenz zum größten Teil gestärkt werden. Die Mehrheit von 98% der Befragten benannten Schwierigkeiten in der Kommunikation mit UMFs festzustellen. Diese Schwierigkeiten betrafen überwiegend die inhaltliche – und verbale Ebene der Kommunikation. Des Weiteren gibt die Hälfte aller Befragten an, keine wirkungsvollen Problem- oder Konfliktlösungsstrategien anwenden zu können. Laut Erll & Gymnich (2014) können Sprachkenntnisse einer jeweiligen Kultur, die Interaktion mit Angehörigen anderer Kulturen maßgeblich erleichtern, diese seien jedoch nicht zwingend erforderlich. Die Ergebnisse des Interviews verdeutlichten, dass in keiner der beiden Einrichtungen konkretes Material zum Spracherwerb vorhanden ist.

### **5.3 Empfehlungen**

In Bezug auf die Planung der Forschung welche zum Ziel hatte, die Ergebnisse in zukünftigen Überlegungen und Planungen der Einrichtungen einzubeziehen, können aus den Schlussfolgerungen folgende Empfehlungen gegeben werden.

Ein fester Ansprechpartner in der jeweiligen Einrichtung erscheint als wichtig, um den Mitarbeitern Sicherheit im Umgang mit UMFs zu vermitteln. In beiden Einrichtungen ist solch ein Ansprechpartner vorhanden, die Ergebnisse des Fragebogens zeigen jedoch, dass dies nicht transparent genug ist, da 20% der Befragten nicht darüber Bescheid wissen. Die Empfehlung der Forscher in Bezug darauf wäre deshalb eine entsprechende Information an die Gruppen herauszugeben. Dies könnte mittels eines Informationsschreibens oder auch durch entsprechende Informationsveranstaltungen geschehen.

Der Aspekt, dass interkulturelle Kompetenzen durch sprachliche Kenntnisse erweitert werden, erscheint innerhalb der stationären Kinder- und Jugendhilfe nur schwer leistbar zu sein. Die Möglichkeit, dass Mitarbeiter hohe Sprachkenntnisse über Sprachen anderer Kulturen erwerben, erscheint nicht vorhanden zu sein. Allein der zeitliche Aufwand, welchen ein solcher Spracherwerb beanspruchen würden, kann unmöglich geleistet werden.

Aufgrund dessen könnte es hilfreich sein, Materialien zu instrumentalisieren, welche einen Einstieg in das Kennenlernen der kulturgebundenen Sprachen ermöglichen bzw. erleichtern. Für eine strukturelle Veränderung seitens der Einrichtung, wird ein höheres Aufkommen an Dolmetschern empfohlen. Des Weiteren wird aufgrund des zum Teil wenig vorhandenen kulturspezifischen Wissens angezeigt, dass Angebot an entsprechenden Fortbildungen zu erhöhen bzw. vermehrt aufzuzeigen.

Abschließend bleibt durchweg zu betrachten, dass nach Erll und Gymnich (2014) der generelle Erwerb interkultureller Kompetenzen in der Interaktion mit Angehörigen anderer Kulturen erlangt wird und dass dies ein lebenslanger Prozess ist, der nie abgeschlossen sein kann. Aufgrund dessen sind Aktionen gemeinsam mit den UMFs sinnvoll, auch das Angebot an Fortbildungen und jegliche Maßnahmen beider Einrichtungen, sollten in diesem Wissen vollzogen werden.

#### 5.4 Stärken und Schwächen der Untersuchung

In diesem Kapitel werden folgend Stärken und Schwächen der Untersuchung aufgelistet. Zunächst wird dabei auf die Aspekte eingegangen, die für die Forscher als Stärken einzuschätzen sind. Anschließend werden mögliche Schwächen der Untersuchung aufgelistet.

##### Stärken:

- Auswahl des Themas: hohe Aktualität und Relevanz für die Entwicklung in der sozialen Arbeit
- Zielt auf Verbesserung der Hilfeleistung in verschiedenen Einrichtungen
- Multimethodisches Vorgehen: erhöhte Validität durch das Anwenden einer qualitativen und einer quantitativen Methode
- Strukturierte Planung des Forschungsvorgehens
- Stichprobe der Interviews: weibliche und männlich Probanden, breites Altersspektrum, unterschiedliche Ausbildung/ Vorerfahrungen
- Flexibilität: zu knappe Zeitplanung wurde angeglichen

##### Schwächen:

- Zeitplanung: Rücklauf des Fragebogens wurde zu kurz eingeplant, Verlängerung der Forschungsphase
- Anzahl der Interviews: Auswahl und Anzahl wurden nicht begründet

## 5.5 Diskussion

Unter Berücksichtigung der Stärken und Schwächen, sowie forschungsethischen Aspekten im Bezug auf Mikro-, Meso- und Makroebene, wird folgend Bezug auf die Ergebnisse dieser Forschung genommen.

Laut der Definition des IFSW von 2014 ist Soziale Arbeit eine praxisorientierte Profession (DBSH, 2016). Die Forschung selbst und ihre Ergebnisse lehnen direkt an die Praxis stationärer Kinder- und Jugendhilfe an und können hier eine Verwendung bzw. Anwendung finden. Das Ziel dieser praxisorientierten Profession ist eine Förderung des sozialen Wandels, der sozialen Entwicklung, des sozialen Zusammenhaltes und eine Stärkung der Befreiung von Menschen (DBSH, 2016). Aus Sicht der Forscher knüpft die durchgeführte Forschung an allen oben genannten Zielen an. Bezogen auf eine Förderung des sozialen Wandels werden die globalen Flüchtlingsbewegungen betrachtet. Diese Bewegung findet auf Makroebene statt, sie ist global. Der hieraus resultierende Aufenthalt in Deutschland, kann als soziale, innerstaatliche Entwicklung betrachtet werden. Die Absicht sich spezifisch mit der Mesoebene (zwei Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe) zu befassen, wird wiederum als zielführende Unternehmung angesehen. Das aus diesen Absichten eine "Befreiung" einzelner Menschen beabsichtigt wird erscheint offensichtlich und ereignet sich unter anderem auf einer Mikroebene. Um eine erhöhte Kongruenz, zwischen Forschung und Wirklichkeit herstellen zu können, erscheint den Forschern die Wahl einer hoch heterogenen Stichprobe als Stärke. Laut DBSH (1997) sei es als ethisch korrekt anzusehen, Menschen in ihren Möglichkeiten zu fördern und ihr Recht auf Selbstbestimmung zu achten. Des Weiteren steht im Fokus des DBSH (1997) das Recht auf Beteiligung zu fördern. Das erforschen eines Vorhandenseins interkultureller Kompetenzen und das Aufzeigen weiterer Entwicklungsmöglichkeiten dieser, erscheint den ethischen Ansprüchen Rechnung zu tragen. Es wird davon ausgegangen, dass ein höheres Aufkommen an interkultureller Kompetenz, ein Recht auf Beteiligung, für Angehörige anderer Kulturen, mit wachsender Wahrscheinlichkeit gewährleisten kann.

Diese enge Anlehnung an ethische Prinzipien und die Definition sozialer Arbeit, wird als Stärke dieser Bachelorarbeit angesehen. Dem gegenüber steht die Schwäche, dass sich die Forschung ausschließlich an den Mitarbeitern stationärer Kinder- und Jugendhilfe orientiert. Flüchtlinge, in diesem Fall UMFs, werden als Person weniger in die Forschung einbezogen.

Ihnen werden beispielsweise keine Fragen gestellt und sie werden nicht in Interviews einbezogen. Sie können somit nicht als eine Kontrollinstanz fungieren. Eventuell könnte durch einen konkreteren Einbezug die Validität der Forschung zunehmend erhöht werden. Weitere Schwächen der Forschung fallen nach Meinung der Forscher eher gering aus. Hier bleiben strukturelle Inhalte wie eine inkorrekt berechnete Zeitplanung und eine zu konkretisierende Auseinandersetzung mit der Anzahl der interviewten Personen. Einmal totalitär vereinfacht erscheint die Förderung einer erfolgreichen Kommunikation zwischen den Kulturen als vollkommen wertvoll, ethisch korrekt und wegbereitend für die soziale Arbeit.

## **6 Fazit**

Im Anschluss an die Forschungsplanung wurde sich zunächst mit dem theoretischen Rahmen des Themas auseinandergesetzt. Dies erforderte das Lesen verschiedener relevanter Theorie ein und nahm zu Beginn den Großteil der Zeit in Anspruch. Im Anschluss wurden die geplanten Interviews durchgeführt und es wurde an der Ausarbeitung des Online-Fragebogens gearbeitet. Dieser Zeitraum der Durchführung nahm einen größeren Zeitraum in Anspruch als die Forscher zunächst dafür eingeplant hatten, was zur einer Verlängerung der Forschungsphase führte. Im Rahmen einer gut funktionierenden Teamarbeit und engen Absprachen konnte jedoch flexibel auf die Verlängerung eingegangen werden und es wurden bereits Vorbereitungen zur Auswertung der Ergebnisse getroffen.

Insgesamt kamen die Forscher auf ein zufriedenstellendes Ergebnis. Die Forschungsfragen konnten mittels der erzielten Ergebnisse beantwortet werden und es wurden Schlussfolgerungen formuliert. In einer abschließenden Diskussion wurde deutlich, dass die Forschung neben einigen Stärken auch Schwächen aufzeigt, welche erst während der Verschriftlichung dieser deutlich wurden.

Die Bachelor-Thesis wurde von vier Studenten erstellt, was die Schwierigkeit birgt Termine zur gemeinsamen Ausarbeitung zu finden, an denen alle Beteiligten teilnehmen können. Dieser Schwierigkeit wurde jedoch durch Flexibilität entgegengewirkt. Es herrschte kontinuierlich ein guter Informationsfluss durch Medien (E-Mail, Messages, eine gemeinsame Dropbox, Skype), was zu einer Erleichterung der Organisation führte. Studien zu Folge gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen mediengestützter und „face-to-face“ Teamarbeit, es scheint sogar als wäre virtuelle Teamarbeit effektiver und effizienter

(Dick & West, 2013). Bei Unstimmigkeiten oder Unsicherheiten über einzelne Punkte, wurde sachlich diskutiert und es wurden Kompromisse geschlossen. Insgesamt lässt sich die Teamarbeit als effektiv beschreiben, da Absprachen eingehalten wurden und ein ehrliches, offenes Arbeitsklima herrschte. Es zeigte sich, dass in der beschriebenen Teamarbeit ein großer Vorteil liegt, da durch die unterschiedlichen beruflichen Hintergründe der Teammitglieder viele Erfahrungen in die vorliegende Arbeit mit eingeflossen sind. Es konnte ein breites Spektrum an Fachwissen und fachlichem Austausch mit einfließen, wovon alle Mitglieder der Gruppe profitieren konnten und einen klaren Vorteil gegenüber einer Forschungsarbeit bildet, welche alleine geschrieben wird.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Die Entstehung von Interkultur .....	14
Abbildung 2 Grafik Frage 2 (Teil I) .....	61
Abbildung 3 Grafik Frage 4 (Teil I) .....	62
Abbildung 4 Grafik Frage 1 (Teil II) .....	63
Abbildung 5 Grafik Frage 2 (Teil II) .....	63
Abbildung 6 Grafik Frage 3 (Teil II) .....	64
Abbildung 7 Grafik Frage 4 (Teil II) .....	64
Abbildung 8 Grafik Frage 1 (Teil III) .....	65
Abbildung 9 Grafik Frage 2 (Teil III) .....	65
Abbildung 10 Grafik Frage 3 (Teil III) .....	66
Abbildung 11 Grafik Frage 4 (Teil III) .....	66
Abbildung 12 Grafik Frage 5 (Teil III) .....	67
Abbildung 13 Grafik Frage 6 (Teil III) .....	67
Abbildung 14 Grafik Frage 1 (Teil VI) .....	68
Abbildung 15 Grafik Frage 2 (Teil IV) .....	68
Abbildung 16 Grafik Frage 3 (Teil IV) .....	69
Abbildung 17 Grafik Frage 4 (Teil IV) .....	69
Abbildung 18 Grafik Frage 5 (Teil IV) .....	70
Abbildung 19 Grafik Frage 1 (Teil V) .....	70
Abbildung 20 Grafik Frage 2 (Teil V) .....	71
Abbildung 21 Grafik Frage 3 (Teil V) .....	71
Abbildung 22 Grafik Frage 4 (Teil V) .....	72
Abbildung 23 Grafik Frage 5 (Teil V) .....	73

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zahlen Inobhutnahme 2014 .....	13
Tabelle 2: Präzisierung der Hauptfrage .....	25
Tabelle 3: Operationalisierung der Teilfragen .....	27
Tabelle 4 Zusammenfassung der Forschung .....	40
Tabelle 5 Verteilung der Befragten auf die Einrichtungen.....	43
Tabelle 6 Untersuchungspopulation der Einrichtungen .....	60
Tabelle 7 Ausbildung der Teilnehmer .....	61
Tabelle 8 Geburtsländer der Befragten.....	62
Tabelle 9 Untergebrachte UMFs in den einzelnen Systemen .....	62
Tabelle 10 Kommunikationsunterschiede .....	68
Tabelle 11 Unterschiede der nonverbalen Kommunikation .....	69
Tabelle 12 Flüchtlingsbeauftragter .....	71
Tabelle 13 Ergebnis zu Fortbildung, Arbeitskreise oder Fachtagung der eigenen Einrichtung	71
Tabelle 14 Flüchtlingsgruppen .....	72
Tabelle 15 Einrichtungsinterne Klärung von flüchtlingsspezifischen Fragen.....	72
Tabelle 16 Unterstützung der eigenen Einrichtung .....	73

## Literaturverzeichnis

- Asboe, K., Buck, T., B. Derendorf, M. D., Ebbertz, K., & Ernst, P. (2003). *Handreichung zum Umgang mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen*. Von [www.mfkjks.nrw.de](http://www.mfkjks.nrw.de) abgerufen
- Auernheimer, G. (2013). *Interkulturelle Kompetenzen und pädagogische Professionalität*. Wiesbaden: Springer .
- Bähr, J. (11. September 2015). Warum manche Kinder ganz alleine nach Deutschland flüchten. *Frankfurter Allgemeine*, 12.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2015). *Unbegleitete Minderjährige*. Von [bamf.de](http://www.bamf.de):  
<http://www.bamf.de/DE/Migration/AsylFluechtlinge/Unbegleitete%20Minderj%C3%A4hrige/unbegleitete-minderj%C3%A4hrige-node.html>. abgerufen
- Bundesfachverband Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge e.V. (2016). *Zahlen zu unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen: Bestand, Verteilung, Quotenerfüllung und Elternnachzug*. Von [b-umf.de](http://www.b-umf.de): [http://www.b-umf.de/images/150129\\_PM\\_AktuelleZahlenUMF.pdf](http://www.b-umf.de/images/150129_PM_AktuelleZahlenUMF.pdf) abgerufen
- Bundesfachverband Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge e.V. (2016). *Asylpaket II: Schnellverfahren und „besondere Aufnahmeeinrichtungen“ verstoßen gegen die UN-Kinderrechtskonvention*. Von [b-umf.de](http://www.b-umf.de): [http://www.b-umf.de/images/PM\\_Asylpaket\\_II.pdf](http://www.b-umf.de/images/PM_Asylpaket_II.pdf) abgerufen
- Denzin, N. (1970). *The research act in sociology*. London: Butterworths.
- Denzin, N. (1978). *The research act*. New York: McGraw Hill.
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (23. November 1997). *Grundlagen für die Arbeit des DBSH e.V.* Von [dbsh.de](http://www.dbsh.de): <http://www.dbsh.de/beruf/berufsethik/berufsethischeprinzipien.html>. abgerufen
- Deutscher Berufsverband für soziale Arbeit e.V. (2016). *Übersetzung der „Global Definition of social work“*. Von [dbsh.de](http://www.dbsh.de):  
[https://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/%C3%9Cbersetzung\\_der\\_Definiton\\_Sozialer\\_Arbeit\\_deutsch.pdf](https://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/%C3%9Cbersetzung_der_Definiton_Sozialer_Arbeit_deutsch.pdf) abgerufen
- Deutscher Caritasverband e.V. (2013). *Positionierung Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (umF) in Deutschland*. Von  
[http://www.asyl.net/fileadmin/user\\_upload/redaktion/Dokumente/Stellungnahmen/StellungnD CV/14-01-21\\_Positionierung\\_unbegleitete\\_minderjaehrige\\_Fluechtlinge.pdf](http://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/redaktion/Dokumente/Stellungnahmen/StellungnD CV/14-01-21_Positionierung_unbegleitete_minderjaehrige_Fluechtlinge.pdf) abgerufen

- Dick, R., & West, M. (2013). *Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung*. Göttingen: Hogrefe.
- Dresing, T., & Pehl, T. (2015). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. Von audiotranskription.de:  
<http://www.audiotranskription.de/Praxisbuch-Transkription.pdf> abgerufen
- Echavez, C. (2014). *Why Do Children Undertake the Unaccompanied Journey? Motivations for Departure to Europe and Other Industrial Countries From the Perspective of Children, Families and Residents of Sending Communities in Afghanistan*. Kabul: UNHCR The UN Refugee Agency.
- Erl, A., & Gymnich, M. (2014). *Interkulturelle Kompetenzen*. Stuttgart: Klett Lerntraining.
- Flick, U. (1987). Methodenangemessene Gütekriterien in der qualitativ-interpretativen Forschung. In J. Bergold, & U. Flick, *Ein-Sichten* (S. 247-262). Tübingen: DGVT.
- Friedrichs, J. (1990). *Methoden empirischer Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer.
- Fritzsche, K. P. (2004). *Menschenrechte, Eine Einführung mit Dokumenten*. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Hansen, M. (14. März 2016). Informationen bezüglich der Flüchtlingssituation in der Einrichtung. (P. Wessel, & J. Melcher, Interviewer)
- Hoppe, A. (2006). So war ich nicht, so bin ich nicht! Vom Einfluss des kulturellen Umfeldes auf die eigene Identität. In D. Kumbier, & F. S. Thun, *Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele* (S. 170-186). Hamburg: Rowohlt.
- Kallenbach, C. (1996). *Fremdverstehen - aber wie? Ein Verfahren zur Anbahnung von Fremdverstehen*. Von Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht: <https://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-01-3/beitrag/kallenba.htm>. abgerufen
- Kelle, U. (2007). *Die Integration qualitativer und quantitativer empirischer Methoden in der empirischen Sozialforschung: Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S., & Stefer, C. (2008). *Qualitative Evaluation: Der Einstieg in die Praxis*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Kurth, T. (2014). *Der junikum Kosmos - Unser professionelles Spektrum zur Krisenbewältigung*. Von junikum - Gesellschaft für Jugendhilfe und Familien | St. Agnes:  
<http://junikum.de/index.php/leistungen/uebersicht> abgerufen
- Kurth, T. (2014). *Willkommen im junikum*. Von junikum - Gesellschaft für Jugendhilfe und Familie | St. Agnes: [www.junikum.de](http://www.junikum.de) abgerufen
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.

- Maletzke, G. (1996). *Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen*. Opladen: Westdeutscher.
- Mayring, P. (2012). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Oevermann, U., Allert, T., Konau, E., & Krambeck, J. (1979). *Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften*. Stuttgart: Metzler.
- Parusel, B. (2009). *Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in Deutschland - Aufnahme, Rückkehr und Integration*. Nürnberg: Working Paper 26.
- Parusel, B. (2015). *Unbegleitete Minderjährige auf der Flucht*. Von Bundeszentrale für politische Bildung. Politik und Zeitgeschichte: <http://www.bpb.de/apuz/208007/unbegleitete-minderjaehrige-auf-der-flucht?p=all> abgerufen
- Presse und Informationsamt der Bundesregierung. (17. März 2016). *Asylpaket II in Kraft: Kürzere Verfahren weniger Familiennachzug*. Von bundesregierung.de: <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2016/02/2016-02-03-asylpaket2.html> abgerufen
- Qirjako, E. (2007). Dissertation. *Traumatisierte Kinder und Jugendliche: Einfluss Posttraumatischer Belastungsstörungen auf psychische Auffälligkeiten bei Kindern und Jugendlichen*. München, Deutschland: LMU München: Fakultät für Psychologie und Pädagogik.
- Rieger, U. (2010). Kinder auf der Flucht. In P. Dieckhoff, *Kinderflüchtlinge, Theoretische Grundlagen und berufliches Handeln* (S. 21-26). Wiesbaden: Springer VS.
- Rika, K., Kähler, B., & Remé, D. T. (2012). *Kinder und Jugendhilfe in Deutschland Daten - Fakten - Zahlen*. Hamburg: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).
- Ritter, S. (2010). Diplomarbeit. *Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge - Ablauf der Verwaltungsverfahren und Aufgaben der Vormundschaft*. Ludwigsburg/Weinstadt, Deutschland: Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen.
- Rudolph, W. (1983). Ethnos und Kultur. In H. Fischer, *Ethnologie. Eine Einführung*. Berlin: Reimer.
- Schaffer, H. (2009). *Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit: Eine Einführung*. Freiburg: Lambertus.
- Schlippe, A. v., & Schweitzer, J. (2013). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I*. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

- Schmidt-Grunert. (1999). *Sozialarbeitsforschung konkret: Problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode*. Freiburg: Lambertus.
- Sienknecht, D. (2006). *Menschenrechte*. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt.
- sociotrend GmbH. (November 2015). *Ängste in der Flüchtlingskrise - Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativbefragung*. Von [www.meinestudie.de](http://www.meinestudie.de):  
<http://www.meinestudie.de/images/Bericht%20zur%20Fl%C3%BChtlingskrise.pdf> abgerufen
- St. Josephs- und Gertrudis-Stiftung. (2007). *150 Jahre KiWo (Jubiläum)*. Dülmen: VaKo Druck GmbH.
- Stauf, E. (2012). *Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in der Jugendhilfe: Bestandsaufnahme und Entwicklungsperspektiven Rheinland-Pfalz*. Mainz: Institut für sozialpädagogische Forschung.
- Stocké, V. (August 2004). Entstehungsbedingungen und Antwortverzerrung durch soziale Erwünschtheit. *Zeitschrift für Soziologie*, S. 303-320.
- Tibi, B. (1996). *Im Schatten Allahs. Der Islam und die Menschenrechte*. München, Zürich: Pieper Verlag.
- Trost, A., & Schwarzer, W. (2013). *Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie für psycho-soziale und pädagogische Berufe*. Dortmund: Borgmann.
- UNHCR. (1997). *Richtlinien über allgemeine Grundsätze und Verfahren zur Behandlung asylsuchender unbegleiteter Minderjähriger*. Von [refworld.org](http://www.refworld.org): [www.refworld.org/pdfid/47442c952.pdf](http://www.refworld.org/pdfid/47442c952.pdf) abgerufen
- UNHCR. (2014). *Regional Office for the United States and the Caribbean, Children on the Run. Unaccompanied Children Leaving Central America and Mexico and the Need for International Protection*. Von UNHCR Washington:  
[http://www.unhcrwashington.org/sites/default/files/1\\_UAC\\_Children%20On%20the%20Run\\_Executive%20Summary.pdf](http://www.unhcrwashington.org/sites/default/files/1_UAC_Children%20On%20the%20Run_Executive%20Summary.pdf). abgerufen
- Verschuren, P., & Dooreward, H. (2005). *Hetontwerpen van eenonderzoek*. Utrecht: Lemma BV.
- Wellenreuter, M. (2000). *Quantitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft - Eine Einführung*. Weinheim: Juventa.

# Anlagen

## Anlage I – Interviewleitfaden

### Problemzentriertes Interview

### Leitfaden

#### Einführungstext

Im Interview zum Forschungsthema „Teilkompetenzen interkultureller Kompetenz bei Mitarbeitern in der stationären Kinder- und Jugendhilfe in der Interaktion mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen“ geht es um die Erfragung der Bausteine aus der affektiven Teilkompetenz.

Es soll das Interesse und die Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen, die Empathie und Fähigkeit des Fremdverstehens sowie die Ambiguitätstoleranz erfragt werden. Diese Punkte werden subjektiven Bedeutungsmustern zugeordnet und als Alltagswahrnehmungen und Wirklichkeitstheorien der Befragten eingestuft werden. Bei den Befragten handelt es sich um Mitarbeiter in stationären Regelwohngruppen der stationären Kinder- und Jugendhilfe.

#### Einstiegsfragen:

1. Wieviele UMF's sind in Ihrem System untergebracht?
2. Welche Ausbildung besitzen Sie?

#### Offenheit, Aufgeschlossenheit etc.

1. Wie beschreiben Sie Ihre Haltung gegenüber Angehörigen anderer Kulturen?
2. Wie beschreiben Sie Ihre Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen?
3. Wie gelingt es Ihnen, Unterschiede zwischen dem eigenen Werte- und Normensystem und dem der UMF's zu vereinbaren?

4. Besteht in der Interaktion mit UMF's ein Gefühl der Verunsicherung? Wenn ja, welche Gefühle und warum?
5. Als wie vorhersehbar empfinden Sie die Reaktionen ihrer Interaktionspartner (UMF's) und wie gehen Sie damit um?
6. Empfinden Sie durch die Arbeit mit den UMF's eine Mehrbelastung? Wenn ja, welche?

### **Anlage I, Folgeseite 1**

7. Auf welche Probleme in der alltäglichen Interaktion mit UMF's stoßen Sie? Wie gehen Sie damit um?

#### Selbstreflexivität

1. Haben Sie den Wunsch in Team- oder Mitarbeitergesprächen Situationen zu besprechen, die sich auf die Interaktion mit UMF's beziehen?
2. Haben Sie die Möglichkeit dazu und reicht Ihnen diese Zeit aus?
3. Würden Sie sich seitens der Einrichtung mehr Unterstützung für die Arbeit mit UMF's wünschen? Wenn ja, wie sollte diese aussehen?

#### Abschlussfrage:

Wie denken Sie im Allgemeinen über die aktuelle Situation, bezogen auf UMF's, in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?

# Fragebogen



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

vor Ihnen liegt ein Fragebogen zum Thema Interkulturelle Kompetenzen im eigenen Arbeitsfeld.

Ihre Mitarbeit und das damit verbundene Ausfüllen dieses Fragebogens, kann sich positiv auf Sie wie auch auf die Einrichtung auswirken.

Im Rahmen unseres Studiums an der Saxion Hogeschool in Enschede, arbeiten wir an einer Bachelor - Thesis. Diese beschäftigt sich mit dem Thema der interkulturellen Kompetenzen bei Mitarbeitern der KiWo - Jugendhilfe gGmbH und dem junikum. Hierzu werden ausschließlich MitarbeiterInnen befragt, welche mit minderjährigen unbegleiteten Flüchtlingen (UMF´s) arbeiten.

Um eine totale Anonymität gewährleisten zu können, wird weder ein einziger Fragebogen veröffentlicht noch müssen Sie ihren eigenen Name angeben.

Sollten Sie ein Interesse daran hegen, die späteren Forschungsergebnisse einsehen zu wollen, so beachten Sie bitte die einrichtungsinternen Aushänge.

## Anlage II, Folgeseite 1

### Teil I: Angaben zur eigenen Person

1. Wie alt sind Sie? \_\_\_\_\_ Jahre.
  2. Sie sind: männlich   
weiblich
  4. Ihre Ausbildung? \_\_\_\_\_
  5. In welchem Land sind Sie geboren? \_\_\_\_\_
  6. Wieviele UMF´s sind in Ihrem System untergebracht?
- 

### Teil II: Fragen zu Kulturspezifischem Wissen

Dieser Abschnitt befasst sich mit Ihrem Kulturspezifischen Wissen. Gefragt wird nach Wissen, welches für interkulturelle Begegnungen relevant sein kann.

1. Kennen Sie die Herkunftsländer der von Ihnen betreuten UMF´s?  
Ja, von allen UMF´s in Ihrem System   
Ja, von einigen UMF´s in Ihrem System   
Nein, von keinem UMF
2. Kennen Sie die Religionszugehörigkeit der von Ihnen betreuten UMF´s?  
Ja, von allen UMF´s in Ihrem System   
Ja, von einigen UMF´s in Ihrem System   
Nein, von keinem UMF

## Anlage II, Folgeseite 2

3. Wie schätzen Sie ihre Kenntnisse über die Herkunftsländer der von Ihnen betreuten UMF's ein?

Bezogen auf:

	Gering	Weniger hoch	Hoch	Sehr hoch
Herkunftsgesellschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herkunftskultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politische Strukturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschichte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muttersprache	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Wie hoch schätzen Sie Ihre Kenntnisse über die aktuell rechtliche, politische und familiäre Situation der UMF's ein:

4.1 Rechtliche Stellung in Deutschland?

Gering	Weniger hoch	Hoch	Sehr hoch
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2 Rechtliche Stellung innerhalb des Herkunftslandes?

Gering	Weniger hoch	Hoch	Sehr hoch
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3 Fluchtgrund der UMF's?

Gering	Weniger hoch	Hoch	Sehr hoch
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Anlage II, Folgeseite 3

### 4.4 Die Familiensituation der UMF's ?

Gering	Weniger hoch	Hoch	Sehr hoch
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Teil III: Offenheit und Fremdverstehen

In diesem Teil des Fragebogens wird nach Ihrem Interesse, Ihrer Aufgeschlossenheit und der Fähigkeit des „Fremdverstehens“ gegenüber anderen Kulturen gefragt.

1. Wie beurteilen Sie Ihre Fähigkeit die Meinungen aus anderen Kulturen zu respektieren?

Gering	Weniger hoch	Hoch	Sehr hoch
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Wie beurteilen sie Ihre Fähigkeit, die Unterschiede zwischen dem eigenen Werte- und Normensystem und dem der UMF's zu vereinbaren.

Gering	Weniger hoch	Hoch	Sehr hoch
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Stellt die Interaktion mit UMF's eine Verunsicherung für Sie dar?

Selten	Weniger häufig	Häufig	Sehr häufig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Gelingt Ihnen eine Einschätzung der emotionalen Lage der UMF's?

Selten	Weniger häufig	Häufig	Sehr häufig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Anlage II, Folgeseite 4

5. Wie häufig ergeben sich aus der Kommunikation mit UMF's Situationen die auf Sie fremd, ungewiss oder nicht eindeutig wirken?

Selten	Weniger häufig	Häufig	Sehr häufig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Wie häufig haben Sie Gelegenheit die fremd, ungewiss und nicht eindeutig erscheinende Situation aufzuarbeiten?

Selten	Weniger häufig	Häufig	Sehr häufig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Teil IV: Verständigung

Im folgenden Abschnitt werden Fragen zur Kommunikation gestellt. Hierbei geht es um die Verständigung zwischen Mitarbeitern und UMF's.

1. Stellen Sie Unterschiede in der Kommunikation mit UMF's und anderen Bewohnern ihres Systems fest?

Ja   
Nein

Wenn ja welche?

---

2. Gibt es Schwierigkeiten in der Kommunikation mit UMF's?

Ja   
Nein

Wenn Ja, auf welcher Ebene? (Mehrfachnennung möglich)

Beziehungsebene   
Inhaltsebene   
Non-verbale Ebene   
Verbale Ebene

## Anlage II, Folgeseite 5

3. Erkennen Sie Unterschiede in der non-verbalen Kommunikation?  
(Gestik, Mimik und Blickverhalten)

Ja   
Nein

Wenn Ja welche?

---

4. Können Sie wirkungsvolle Konfliktlösungsstrategien in der Interaktion  
mit UMF´s anwenden?

Ja   
Nein

Wenn Ja welche? \_\_\_\_\_

## Teil V: Die eigene Einrichtung

In diesem Teil werden Ihnen Fragen gestellt, welche Ihre Institution betreffen.

1. Existiert in Ihrer Einrichtung ein „Flüchtlingsbeauftragter“?  
(Jemand der für das Gebiet UMF hauptverantwortlich ist)

Ja   
Nein

2. Bietet Ihre Einrichtung Fortbildungen, Arbeitskreise oder  
Fachtagungen zum Thema UMF´s an.

Ja   
Nein

Wenn Ja, welche Art der Weiterbildung wird angeboten?

---

## Anlage II, Folgeseite 6

3. Existieren Systeme, in denen ausschließlich UMF´s untergebracht sind?

- Ja
- Nein
- In der Planung

4. Können UMF - spezifische Fragen einrichtungsintern geklärt werden?

- Ja
- Nein
- Mehr als die Hälfte
- Weniger als die Hälfte

5. Fühlen Sie sich durch Ihre Einrichtung, im Umgang mit UMF´s, ausreichend unterstützt?

- Ja
- Nein

Wenn Nein, wo könnte die Einrichtung Sie zusätzlich unterstützen?

---

---

**Ende**



**KIWO JUGENDHILFE**

## Zur Teilnahme an einer Online-Umfrage

Hallo liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KiWo – Jugendhilfe gGmbH!

Wir, die Studenten der Saxion Hogeschool Enschede, möchten Euch herzlich zu einer Online-Umfrage einladen.

Die Online-Umfrage ist Teil unserer Bachelorarbeit, welche sich mit den interkulturellen Kompetenzen von Mitarbeiter/innen der stationären Kinder- und Jugendhilfe befasst. Sie richtet sich speziell an solche Mitarbeiter/innen, die einen Umgang mit minderjährigen unbegleiteten Flüchtlingen haben.

Eure Mitarbeit und das damit verbundene Ausfüllen dieses Fragebogens, kann sich positiv auf Euch wie auch auf die Einrichtung auswirken.

Eine totale Anonymität ist gewährleistet, es wird kein einziger Fragebogen veröffentlicht, noch müsst Ihr Euren eigenen Namen angeben.

Solltet Ihr Interesse daran hegen, die Forschungsergebnisse einsehen zu wollen, so beachtet bitte die einrichtungsinternen Aushänge.

Den folgenden Link könnt Ihr einfach in Euren Internet-Browser eingeben und gelangt direkt zur Umfrage. Die Teilnahme an der Umfrage ist mit jeglichem Medium gewährleistet, ob Smartphone, Tablet oder Laptop.

Link: <https://www.umfrageonline.com/s/1edf4ae>

Mit freundlichen Grüßen

Jan Strotmann, Phillip Wessel, Tina Spiekermann und Julia Melcher

## Anlage IV – Interviews

### Interview 1

**Interview mit Herrn U., Erzieher des KiWo, 30 Jahre, männlich**

**I: Wie viele UMFs sind in deiner Gruppe untergebracht?**

B: Zwei UMFs haben wir in der Gruppe.

**I: Welche Ausbildung hast du?**

B: Ich bin gelernter Erzieher.

**I: Wie beschreibst du deine Haltung gegenüber Angehörigen anderer Kulturen?**

B: Total offen.

I: Total offen?

B: Ja. Dadurch, dass ich halt schon viele Erfahrungen gesammelt hab also auch im Freundeskreis viel mit anderen Kulturen zu tun hab und die kennen gelernt hab. Und auch größtenteils nur positive Erfahrungen damit gemacht hab, bin ich dem total offen gegenüber.

**I: Wie beschreibst du deine Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen?**

B: (...) Also ich trete denen aufgrund ihres kulturellen Hintergrundes oder religiösen Hintergrundes tolerant gegenüber und akzeptiere, wie sie leben. (...) auch jetzt nicht unbedingt in gewissem Maße einfordere, dass sie die Kultur oder die westeuropäische Kultur unbedingt leben müssen. (...) klar irgendwann dann ist das so, dass man sich daran gewöhnen muss und sich da einleben muss. Wenn, ja, wie soll ich das sagen? (...) ja, es wird sich halt vermischen irgendwann. Was ich wichtig finde auch, aber ich fordere das nicht oder ich würde das nicht direkt einfordern. Also ich trete denen auch offen gegenüber, jetzt nicht mit einer besonderen Angst oder Scheu.

**I: Wie gelingt es dir, Unterschiede zwischen dem eigenen Werte- und Normensystem und dem der UMFs zu vereinbaren?**

B: (...) ich weiß, dass es so was gibt. Also bei mir ist das jetzt relativ selten der Fall gewesen. (...) Ja, aber dadurch, dass das kaum bisher aufgetreten ist, (...) ja, habe ich mir da auch / Nee gar nicht den Punkt wie geh' ich jetzt damit um oder wie reagiere ich da mit. (...) also wir

## **Anlage IV, Folgeseite 1**

haben relativ, also ich sag mal in Anführungsstrichen „Glück“ mit unseren Beiden, die wir hier aufgenommen haben. Es ist echt ganz selten vorgekommen, dass da irgendwie mal was kollidiert ist, dass da irgendwie die Werte und Normen gegeneinandergedrallt sind und es dann Stress gab. (...) die eine Sache ist nur, der eine Junge ist 13 Jahre alt, der ist sehr religiös aufgewachsen und lebt das auch richtig aus. Der darf zur Moschee gehen, der hat seinen festen Tag, wann er zur Moschee geht. (...) da musste man auch Kompromisse finden, weil das zu einer Uhrzeit ist, wenn er auch eigentlich in der Schule sein sollte. Da haben wir mit der Schule aber auch gesprochen und ähm das wollten wir ihm einfach nicht nehmen, weil wir wissen wie wichtig das für ihn auch ist. Und halt zum Thema (...) wir gehen oft mit der Gruppe schwimmen und der Junge möchte halt nicht mit schwimmen gehen. Das liegt halt daran, weil ihm der Anblick von, ja, nicht nackten Frauen, aber leicht bekleideten weiblichen Personen, untersagt ist in dem Sinne aufgrund seiner Religion.

I: Wie gehst du damit um?

B: Ja, ich find das zum einen schade, weil ich glaube er geht gerne schwimmen. So, er war auch schon zweimal mit schwimmen. (...) ich finde es schade, aber wie gesagt wir oder ich akzeptiere das, wir akzeptieren das als Gruppe. Und ja (...) er organisiert sich dann mit uns zusammen anders. So, ja, also er muss nicht mit schwimmen gehen, wenn er das nicht möchte.

**I: Besteht in der Interaktion mit UMFs ein Gefühl der Verunsicherung? Wenn ja, welche Gefühle und warum?**

B: (...) das war am Anfang als die zu uns gekommen sind schon der Fall. Aufgrund der Sprachbarriere war das halt schon schwierig. So, wie trete ich denen jetzt gegenüber? Wie ist das? Wie sind die Gefühle bei Denen? Die konnten sich natürlich auch schlecht mitteilen, mittlerweile hat sich das aufgehoben. Wir sind gut in Kontakt, wir können gut miteinander kommunizieren. Dadurch, dass sie halt lernwillig sind und auch waren und immer noch sind, klappt das mittlerweile ganz gut so. Ich trete denen relativ sicher gegenüber und hab da irgendwie nicht das Gefühl, ja ich weiß jetzt nicht wie ich denen gegenüber treten soll. Also das Auftreten ist auf jeden Fall sicherer geworden von meiner Seite aus.

**I: Als wie vorhersehbar empfindest du die Reaktionen deiner UMFs und wie gehst du damit um?**

B: Die Reaktionen von denen dann?

## **Anlage IV, Folgeseite 2**

I: Ja.

B: (...) die sind eigentlich relativ klar und vorhersehbar. Schon, also ich weiß immer eigentlich ganz genau, wenn die was sagen, was sie wollen, ja.

I: Ok.

B: Und auch wenn die, also man merkt denen auch an, wenn sie schlecht gelaunt sind. Die sagen das nicht immer, aber man merkt es. Denen halt an.

### **I: Empfindest durch die Arbeit mit den UMFs eine Mehrbelastung? Wenn ja, welche?**

B: Ich sag mal so, es ist eine andere Belastung als mit den Kindern, die wir sonst hier aufnehmen. Aber keine Mehrbelastung. (...) es war natürlich am Anfang schwierig, weil es ein ganz neues Feld auch für uns ist zwar und aufgrund der Sprachbarriere da sich mit zu beschäftigen, aber es macht Spaß eigentlich die Arbeit. Ja.

### **I: Auf welche Probleme in der alltäglichen Interaktion mit UMFs stößt du? Wie gehst du damit um?**

B: P: (...) da gibt es kaum Probleme. Die sind jetzt knapp n halbes Jahr bei uns, relativ wenig Probleme.

I: Hat sich das so ein bisschen verflüchtigt, gab es das vorher mehr?

B: Ja, das gab es am Anfang mehr, ja. Aber ich bin immer noch der Meinung, dass das hier daran lag, dass die Kommunikation nicht so da war. Die sich unsicher gefühlt haben, mittlerweile sind die sicher. Fühlen sich auch sicher hier in Deutschland, was sie auch so betonen. (...) ja, es ist halt ganz wichtig, dass wir auch eine gewisse Sicherheit ausstrahlen und denen auch eine gewisse Sicherheit vermitteln am Anfang. Nein, deswegen es gibt momentan echt kaum Probleme.

### **I: Hast du den Wunsch in Team- oder Mitarbeitergesprächen Situationen zu besprechen, die sich auf die Interaktion mit UMFs beziehen?**

B: Ja, also wir reflektieren genauso wie bei den anderen Kindern.

## **Anlage IV, Folgeseite 3**

**I: Hast du die Möglichkeit dazu und reicht dir diese Zeit aus?**

B: Meistens gibt es gar nicht so viel zu besprechen, wie bei den anderen Kindern, deswegen reicht die Zeit immer aus.

I: Fallen denn die Flüchtlinge, sag ich mal, ins gleiche Raster wie die anderen Kinder, dass man so im Team sitzt einmal die Woche und man dann bespricht: Was gibt es oder was wurde wann wie wahrgenommen? Oder wenn man da so reflektiert und evaluiert.

B: Jein, sag ich mal. Wir sprechen im Team. Wenn wir über die Flüchtlinge sprechen, sind es meistens ganz andere Themen die besprochen werden müssen, als bei den anderen Kindern. So, es geht viel um demokratische Sachen, ach nicht demokratische Sachen / (...) um Vormundschaften, klar wie bei den anderen Kindern auch, aber um (...)

I: (...) rechtliche Sachen?

B: Ja, genau rechtliche Sachen. Das ist halt der Großteil bei denen, die besprochen werden müssen. (...) aber da gibt's schon Unterschiede bei den Punkten.

**I: Würdest du dir seitens der Einrichtung mehr Unterstützung für die Arbeit mit UMFs wünschen? Wenn ja, wie sollte diese aussehen?**

B: Hm, ich bin eigentlich zufrieden so wie es bis her alles gelaufen ist. Also die Unterstützung reicht mir so auf jeden Fall, wie sie von der Einrichtung kommt. Dadurch, dass wir wöchentlich am Anfang immer ein UMFs-Treffen hatten, wo sich alle Gruppen getroffen haben, die Flüchtlinge aufgenommen haben, waren wir da gut im Austausch. Die Treffen finden auch weiterhin statt, die sind nicht mehr wöchentlich, sondern monatlich einmal. Glaube ich zumindest. Und (...) ja genau ich wusste auch immer, wer genau mein Ansprechpartner ist, wenn es da irgendwelche Fragen oder Probleme gibt.

## Anlage IV, Folgeseite 4

**I: Wie denkst du im Allgemeinen über die aktuelle Situation, bezogen auf UMF's, in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?**

B: Ja (...), ich finde es gut, dass wir die Möglichkeit haben diese unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge auch aufzunehmen.

I: Was heißt das genau?

B: Ja die bringen nochmal n ja /

I: Also, dass ihr als Einrichtung die Möglichkeit habt?

B: Ja, das wir als Einrichtung die Möglichkeit haben.

I: Achso, ok.

B: (...), dass da auch extra eine Gruppe eröffnet wurde und, weil die bringen noch mal was ganz Anderes mit. Ja, das Arbeiten ist nochmal was ganz Anderes als mit den Kindern, die wir normal hier aufnehmen.

I: Ich habe so den Eindruck du findest so irgendwas speziell gut, dass jetzt Flüchtlinge auch da sind.

B: Ja.

I: Dass sich dadurch irgendwas ergibt. Ist das richtig?

B: Ja, also ich bin der Meinung, dass das auch unseren Kindern die so normal hier sind ganz viel bringt.

I: Ja.

B: So (...) im Sinne von, ja die haben ganz am Anfang konnten die halt auftreten als / Also den Flüchtlingen sind die natürlich auch erst mal mit einer gewissen Distanz gegenübergetreten. Aber dann haben die gemerkt die können auch ganz viel von unseren Kindern lernen. So, was Sprache angeht, was Regeln angeht und das hat unseren Kindern auch ganz viel gebracht.

I: Was glaubst du, wie das dann in so einer Gruppe ist, wo nur Flüchtlinge untergebracht sind?

B: Ich glaube, dass das schwieriger ist. Ich habe aus Erfahrung, nein nicht aus Erfahrung vom Hörensagen so mitbekommen, dass das schon nicht so einfach ist, wenn da sieben Flüchtlinge vielleicht zusammen in einer Gruppe sind, und dort auch die Religion unterschiedlich ist und

## **Anlage IV, Folgeseite 5**

die Kulturen auch nochmal anders sind, dass das für die Mitarbeiter auch zum Teil schwieriger ist. Ich finde es eigentlich besser wie das hier bei uns ist.

### **Einschätzung der Situation und Stellungnahme des Interviewers:**

Herr U. wirkte bei der Terminvereinbarung sehr interessiert und erfragte viele Informationen vorab. Auf den gegebenen Hinweis, dass keine Informationen zu konkreten Interview Fragen gegeben werden könnten, vereinbarte Herr U. dennoch einen Termin mit dem Interviewer.

Herr U. wirkte während dieser Terminvereinbarung gelassen und sicher.

Die Atmosphäre zu Beginn des Interviews wirkte angenehm ruhig und entspannt. Herr U. wurde in seinem Büro interviewt, welches sich in der Wohngruppe befindet in welcher er tätig ist. Alle Klienten befanden sich zu diesem Zeitpunkt in der Schule. Somit erschien die Interviewsituation ruhig. Herr U. wirkte gleichermaßen ruhig, erledigte noch einen Teil seiner Dokumentation und wandte sich dem Interviewer zu, als er bereit war. Die Aufnahme des Interviews schien für Herrn U. nicht weiter von Belang, er nickte dies ab und stimmte somit zu.

Herr U. wirkte als würde er sich intensiv mit jeder Frage auseinandersetzen. Er machte fast nach jeder Frage eine Pause, schaute kurz an die Wand oder an die Decke und gab anschließend seine Antwort. Bei der Formulierung wandte sich Herr U. jeweils dem Interviewer zu und erzählte lebhaft. Das „Lebhaft“ lag hierbei in seinem Blick, seiner Körperhaltung und seiner Bewegung. Es wirkte als wolle Herr U. dem Interviewer seine Erlebnisse und Meinungen ganz deutlich aufzeigen.

Eine große Sicherheit strahlte Herr U. dabei stets aus, er lehnte einerseits bequem in seinem Stuhl oder stellte beide Beine auf und wandte seine gestikulierenden Hände dem Interviewer zu.

Gesamtheitlich wahrgenommen, wirkte Herr U. sehr sicher während des Interviews.

## **Anlage IV, Folgeseite 6**

### **Interview 2**

**Interview mit Frau K., Erzieherin des junikum, 28 Jahre, weiblich**

**I: Wieviele UMFs sind in deinem System untergebracht?**

B: Aktuell hier zwei. Sind auch beides Cousins und sind auf dem Doppelzimmer. Die waren vorher im Wichernhaus in Bottrop in einer Clearinggruppe. Da durften die vier Monate bleiben und dann hat das Jugendamt uns als Regelgruppe ausgesucht. Schauen wir mal. Ziel ist Familienzusammenführung.

**I: Welche Ausbildung besitzt du?**

B: Ausbildung zur Erzieherin.

**I: Wie beschreibst du deine Haltung gegenüber Angehörigen anderer Kulturen?**

B: Also erstmal ganz offen. Ich bin offen für alle Kulturen. Ich mein in der Vergangenheit hatten wir ja schon Familien aus anderen Kulturen. Und ich denke ja man sollte alle gleichbehandeln aber auch mit deren Sitten und Lebenseinstellung aber auch akzeptieren und das in den Alltag mit einbringen.

**I: Wie beschreibst du deine Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen?**

B: Ja (...) also ich finde da ist jeder anders und man muss individuell schauen wie sind die gestrickt. Wir haben aber auch teaminterne Regeln und Absprachen wo wir schauen wer braucht was und wer kann was so im Sinne von Partizipation.

**I: Wie gelingt es dir, Unterschiede zwischen dem eigenen Werte- und Normensystem und dem der UMFs zu vereinbaren?**

B: (...) ja das fällt mir total auf, dass da vieles anders ist. Da gibt es aber natürlich nochmal Unterschiede. Also ich hatte ja schon einige von Denen und jeder bringt da nochmal andere Werte mit. Auch wenn die aus einem anderen Land waren sind trotzdem alle unterschiedlich in der Persönlichkeit. Die Werte die wir hier vermitteln

## **Anlage IV, Folgeseite 7**

sind schon anders. (...) so zum Beispiel, dass Frauen und Männer eine andere Stellung haben. Da komm ich schon an meine Grenzen denen manchmal zu vermitteln, dass Frauen hier die gleichen Rechte haben und den gleichen Stand. Wenn ich mit denen Einkaufen gehe zum Beispiel, dann darf ich nichts anfassen die machen Alles. Man muss gemeinsam einen Nenner finden, aber auch seine eigenen Grenzen deutlich machen, gerade bei unseren aktuellen Jugendlichen.

### **I: Besteht in der Interaktion mit UMFs ein Gefühl der Verunsicherung? Wenn ja, welche Gefühle und warum?**

B: Zum Teil schon, (...) weil ich die halt gar nicht einschätzen kann. Fängt bei der Sprache an, wo ich denke was verstehen die was verstehen die nicht. Kommt das Gefühl richtig rüber? (...) wenn ich da an eine Situation denke von gestern: Da war morgens wie immer Zimmerkontrolle und bei denen kommt das immer noch an, als man wird halt durchsucht. Wir brauchen halt immer Dolmetscher, die Gespräche führen damit die halt auch nix falsch verstehen. Aber auch deren Wünsche sind schwierig. „Ich will Einzelzimmer oder WLAN“, das sind Sachen die können wir hier nicht erfüllen. Also absolut, es gibt einige Dinge die mich verunsichern. Vor allem auch wie hoch ist das Gewaltpotential, as weiß man ja auch häufig nicht einzuschätzen. Ich mein bei denen wo die herkommen geht es ja ganz anders zu als hier. Vor allem gegenüber uns Frauen, da ist schon manchmal bisschen Angst sogar dabei in manchen Situationen.

### **I: Als wie vorhersehbar empfindest du die Reaktionen deiner UMFs und wie gehst du damit um?**

B: Dadurch, dass die Sprache ja sowieso schwierig ist, achtet man ja automatisch mehr auf Gestik und Mimik, das fällt einem ja noch mehr auf als wenn man spricht.

## **Anlage IV, Folgeseite 8**

**I: Empfindest du durch die Arbeit mit den UMFs eine Mehrbelastung? Wenn ja, welche**

B: Zu Anfang schon, ja. Es war deutlich viel, viel mehr Arbeit. Weil die viel Begleitung und Unterstützung brauchen. Ämtergänge kommen viel dazu, Dolmetscher müssen organisiert werden. Am Anfang empfand ich das schon als Mehrarbeit. Also man handelt dann auch, aber ich finde es schwierig. Ich finde derjenige muss es dann aber auch wollen, dass man Kontakt zu uns will. (...) wie gesagt die sind jetzt circa acht Wochen hier und es spielt sich immer mehr ein. Die Leben sich immer mehr ein, wir können immer mehr einschätzen, wie die Jugendlichen drauf sind. HPG ist bald, da können nochmal Ziele formuliert werden. Nur es ist ja unklar, ob die bleiben und das hemmt mich manchmal. Klar wünschen die sich Vereine oder so, aber man muss ja schauen ob die dann überhaupt noch da sind und was man da alles einstellt.

**I: Auf welche Probleme in der alltäglichen Interaktion mit UMFs stößt du? Wie gehst du damit um?**

B: Sprache klar, das ist am schwierigsten. Aber auch zum Beispiel Esskultur. Die wollen am liebsten zweimal am Tag warm essen. Das ist bei uns natürlich erstmal nicht gegeben. Klar. Wir essen einmal am Tag warm und schauen aber schon, dass wir denen entgegenkommen und dann vielleicht die nochmal Nudeln kochen lassen. Aber das sollen die dann selber machen. Absprachen ist halt auch schwer manchmal, aber ich würde das nicht direkt auf UMFs beziehen, da sind halt viele anders. Ich hatte auch schon welche die haben sich super an Absprachen gehalten und andere gar nicht.

**I: Hast du den Wunsch in Team- oder Mitarbeitergesprächen Situationen zu besprechen, die sich auf die Interaktion mit UMFs beziehen?**

B: Absolut ja, ich kann mich da mit den Mitarbeitern austauschen aber auch mit den Mitarbeitern der anderen Gruppe kann man gucken, wo kann man da Fragen stellen oder so.

## **Anlage IV, Folgeseite 9**

**I: Hast du die Möglichkeit dazu und reicht dir diese Zeit aus?**

B: Ja mehr Zeit ist halt auch immer gut. Aber (...) der normale Austausch im Team reicht mir eigentlich auch aus und dann noch die Gespräche mit den Kollegen.

**I: Würdest du dir seitens der Einrichtung mehr Unterstützung für die Arbeit mit UMFs wünschen? Wenn ja, wie sollte diese aussehen?**

B: Ich meine die Einrichtung unterstützt uns ja schon. So, dass wir Informationen bekommen und so. Also ich würde mir wünschen, dass wir da mehr geschult werden. Aber ich weiß ja auch, dass alles neu ist und auch die Einrichtung nicht vorbereitet ist darauf. So als unser erster UMF kam, da war ich schon überfordert, da wusste man nicht wirklich (...) was soll ich mit dem machen. Da hätte ich mir schon mehr von der Einrichtung gewünscht. So Schulungen über rechtliche Sachen wären toll. Wenn man da fragt, dann wird nur gesagt: Lest euch das durch! Also wir sollen uns auch noch schlau machen wie das Rechtliche aussieht und da hat man auch keine Übersicht wo das ist. Es gibt da wohl auch einen Ordner zu, aber da habe ich nur durch Zufall rausgefunden, dass es den gibt. Obwohl wir ja auch schon länger damit arbeiten. (...) wir haben zwar feste Ansprechpartner, aber nichts desto trotz hätte ich gerne interne Fortbildungen oder so, wo gesagt wird rechtlicher Status und so weiter.

**I: Wie denkst du im Allgemeinen über die aktuelle Situation, bezogen auf UMFs, in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?**

B: Ja, das ist echt sehr allgemein. Also ich denke die haben alle viel erlebt und so aber hin und wieder merke ich auch bei den Jugendlichen, dass die eine ganz, ganz große Erwartung an Deutschland haben und wir dem gar nicht immer gerecht werden können. Also, wenn ich überlege ein Jugendlicher hat drei Monate auf einen Schulplatz gewartet, also wir können dem nicht immer gerecht werden. Das überfordert manche dann auch. Also ich finde Deutschland selbst hat sich nicht ausreichend vorbereitet. Es war ja abzusehen, dass da was kommt, da hätte man mehr machen können. Auch wir als Einrichtung, also mir war das lange nicht klar, dass wir auch betroffen sind. Und dann hieß es da kommt einer aus Syrien und mach mal und man konnte sich eine Info

## **Anlage IV, Folgeseite 10**

nach der anderen heranziehen. Schulisch und so musste man sich alles selber reinholen. Also so denke ich, dass die ganzen Erwartungen von den Flüchtlingen schon schwierig sind, die die so haben, ja.

### **Einschätzung der Situation und Stellungnahme des Interviewers:**

Das Interview mit Frau K. wurde während der normalen Dienstzeit durchgeführt. Das Interview musste mehrere Male unterbrochen werden, da Dinge mit den Bewohnern der Gruppe geklärt werden mussten. Dementsprechend wurde eine gewisse Unruhe deutlich und das Thema musste mehrmals wieder aufgegriffen werden. Das Interview fand im Dienstbüro der Wohngruppe statt.

Frau K. machte insgesamt einen interessierten und positiven Eindruck auf den Interviewer. Jede Frage wurde in Ruhe angehört, bei möglichen Unstimmigkeiten war es für Frau K. kein Problem den Interviewer erneut diesbezüglich zu fragen.

## **Anlage IV, Folgeseite 11**

### **Interview 3**

**Interview mit Frau P., Erzieherin des Junikum, 24 Jahre, weiblich**

**I: Wie viele UMFs sind in deinem System untergebracht?**

B: Ich betreue zwei UMFs.

**I: Welche Ausbildung besitzt du?**

B: Erzieher, ganz normal. Ich mache eine Fortbildung zur Qualifizierungsreihe mit UMFs.

**I: Wie beschreibst du deine Haltung gegenüber Angehörigen anderer Kulturen?**

B: Ich muss erstmal überlegen, wen ich da alles kenne, wie meine Haltung dazu ist. (...) ich bin schon der Meinung, dass ich da offen und positiv dran gehe an die ganze Thematik. Natürlich gibt es aber auch immer Situationen, die man dann nicht versteht oder die neu oder anders für einen sind.

**I: Wie beschreibst du deine Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen?**

B: Da bin ich sehr aufgeschlossen, kann ich nichts Anderes sagen. Bisher habe ich auch da nur gute Erfahrungen gemacht, wenn ich dem Ganzen offen gegenüber bin. Auch die UMFs, die ich betreue sind offen. Eine ganz lustige Situation gab es zu Weihnachten, als wir die Tanne einstellen wollten. Er guckte ganz verwundert und fragte entsetzt: „Frau P., warum töten Sie hier die Bäume?“, ich sag: „als Deko um die sich da so hinzustellen“. Aber der hat es gar nicht verstanden warum das so ist und, dass es ein Brauch bei uns ist. Zwar ist er etwas schüchtern, aber insgesamt sind beide auch echt offen und fragen viel nach.

**I: Wie gelingt es dir, Unterschiede zwischen dem eigenen Werte- und Normensystem und dem der UMF's zu vereinbaren?**

B: Ich vereinbare das nicht. (...) ich habe natürlich einen anderen Glauben und ziehe klar die Grenze, auch wenn ich sehr interessiert bin und mich damit beschäftige. Aber

## **Anlage IV, Folgeseite 12**

ganz klar, steht mein Glaube und ich halte mir vor, dass der akzeptiert wird und das sag ich Denen auch.

### **I: Besteht in der Interaktion mit UMFs ein Gefühl der Verunsicherung? Wenn ja, welche Gefühle und warum?**

B: Wenn ich zum Beispiel mit Denen einkaufen gehe, dann lassen die mich gar nix tragen. Ich will was aus dem Regal nehmen und die hauen mir fast die Hand weg, weil ich als Frau nix tragen soll. Das sind Dinge, die mich verunsichern, weil die Frauen halt da nochmal einen anderen Standpunkt haben. Ich sag dem dann ganz klar „J., wir sind hier in Deutschland, selbst ist die Frau“. Ich hatte mir einmal die Haare knallrot gefärbt und dann komm ich zur Arbeit und er war so entsetzt, dass ich das getan habe und weiß ich nicht / Das sind Sachen, die bringen mich dann in die Lage mich erklären zu müssen aber es ist jetzt nicht so, dass ich mich unwohl fühle, überhaupt nicht.

### **I: Als wie vorhersehbar empfindest du die Reaktionen deiner UMFs und wie gehst du damit um?**

B: Das ist halt das Spannende, es ist nichts vorhersehbar. Die Werte und Normen die wir hier haben verstehen die manchmal gar nicht, wie die Sache mit dem Tannenbaum. Wir töten die ja nicht wir stellen die ins Wohnzimmer und hängen unsere Kugeln daran. Dann kam von dem: ‚Ja, sie können ja auch einen aus Plastik nehmen, dafür müssen sie die ja nicht abhacken, die Bäume!‘ Das sind ganz andere Werte, was Natur angeht. Also deswegen man wird immer wieder überrascht. Klar zeigen die auch normale Verhaltensweisen, wenn man sagt ‚bring den Müll raus‘ oder so, da sind alle Jugendlichen gleich und man muss es öfter sagen. Also die sind halt auch Jugendliche, nur was Kultur angeht ist da Vieles anders. (...) und wenn Kommunikation durch Sprachbarriere nicht möglich ist, ist das schon anstrengend. Wenn ich sag ‚bring den Müll raus‘ und er grinst mich an und er denkt dann, ich habe ihn gelobt oder so.

## **Anlage IV, Folgeseite 13**

**I: Empfindest du durch die Arbeit mit den UMFs eine Mehrbelastung? Wenn ja, welche?**

B: Ja (...), Belastung ist so ein bisschen negativ. Es ist auf jeden Fall mehr Arbeit. Die ganzen Behördengänge, die Traumatisierung durch die Flucht, rechtliche Grundlagen was hat der Junge für Rechte und Pflichten, das ist schon mal ein Dschungel durch den man sich wühlen muss. Ja, doch ist auf jeden Fall mehr Arbeit. (...) belastend finde ich es nicht unbedingt, die Belastung mit den UMFs finde ich wird ausgeglichen durch schöne Momente mit den Jugendlichen. Zum Beispiel als ich mit Denen bowlen war und die das gar nicht kannten und dann sich voll gefreut haben, weil die dachten ‚Was ist das?‘ Und dann da die paar Kegel umhauen, fanden die super. Das macht die Belastung dann wieder wett. Klar, mehr rum Rennerei aber empfinde ich nicht immer als belastend.

**I: Auf welche Probleme in der alltäglichen Interaktion mit UMFs stößt du? Wie gehst du damit um?**

B: Ja, da gibt es Probleme mit unserem Konzept zum Beispiel, wenn die Geld kriegen verstehen die nicht, dass wir eine Quittung brauchen. Oder es gab was mit dem Schlüssel aktuell, ich habe jetzt noch nicht verstanden, ob er den verloren hat oder was damit ist. Das sind so wichtige Sachen, wo ich dann den Dolmetscher brauche. Für den Einen haben wir einen Dolmetscher mit dem Anderen spreche ich Englisch. Beide kommen aus Afghanistan.

**I: Hast du den Wunsch in Team- oder Mitarbeitergesprächen Situationen zu besprechen, die sich auf die Interaktion mit UMFs beziehen?**

B: Ja, in meinem Team auf jeden Fall, ich bin immer im Austausch darüber auch bei Situationen wo ich jetzt nicht ganz genau weiß. Ist immer wichtig darüber zu reden und mit mehr Augen darauf zu schauen. Den Wunsch habe ich und dem geh ich auch nach.

## **Anlage IV, Folgeseite 14**

### **I: Hast du die Möglichkeit dazu und reicht dir diese Zeit aus?**

B: Die Möglichkeit dazu habe ich auf jeden Fall. Ob die Zeit reicht? (...) ja, doch die Zeit ist schon da, aber das 100%ige Fachwissen fehlt halt. Die Situation ist so neu, da dauert es halt echt lange bis man alles zusammen hat, ganz oft googlen oder telefonieren um sich zu informieren. Wie sieht das alles genau aus mit Denen? Ich habe guten Kontakt zur Ausländerbehörde, zu einem Mitarbeiter der engagiert ist und uns auch immer hilft. Auch die Flüchtlingsberatungsstelle in Gladbeck hilft uns, die bereitet auch die Jungs auf irgendwelche Termine vor und sprechen mit Denen. Ja, und der Kontakt zum Übersetzer ist auch gut, der hat selbst Migrationshintergrund und kann uns viele Dinge erklären. Auch beim BUMF kann man gut anrufen und Fragen stellen oder eben direkt bei den Ämtern. Am Anfang hatte ich die Rennerei ziemlich viel, weil Papiere fehlten und dann musste alles beantragt werden. Und weil er schon 18 war musste er das selber machen und zur Erstaufnahmeeinrichtung nach Dortmund gehen. Und das Alles zu umgehen war eine riesen Rennerei.

### **I: Würdest du dir seitens der Einrichtung mehr Unterstützung für die Arbeit mit UMFs wünschen? Wenn ja, wie sollte diese aussehen?**

B: Ja gestern habe ich noch drüber nachgedacht. Ich mach ja die Fortbildung, die heißt „Qualifizierungsreihe zum Umgang mit UMFs“, vom Caritasverband wird das angeboten. Sind fünf Tage in Münster an denen ich da bin. Gestern war halt ein Jurist da und hat uns rechtlich informiert über Asylstatus und so. Das war sehr informativ, da sind auch mehrere von uns dabei. Aber, was glaube ich sehr wichtig ist für unsere Einrichtung, weil wir ja auch in Zukunft noch viele aufnehmen werden ist glaube ich, dass wir da einen Handlungsleitfaden entwickeln. So eine Checkliste, ‚Hat der schon einen Vormund?‘, ‚Wie ist der aktuelle Status?‘, ‚Welche Wege wurden eingeleitet?‘, so, dass man weiß was man machen muss. Eine Liste mit zuständigen Behörden, halt so ein Netzwerk. Vielleicht kann man da einen Arbeitskreis bilden, die solche Sachen direkt beantworten können.

## **Anlage IV, Folgeseite 15**

### **I: Wie denkst du im Allgemeinen über die aktuelle Situation, bezogen auf UMFs, in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?**

B: Also ich finde das erstmal gut, dass die UMFs mit unseren normalen Kindern zusammen in einer Gruppe sind, da klappt die Integration halt sehr, sehr gut. Dennoch muss man da hingucken ob die traumatisiert sind und ob die das überhaupt aushalten. Ist wie bei den Kindern in Deutschland, da muss man ja auch erstmal gucken wo können die hin. Deshalb finde ich es gut, wenn es spezielle Angebote für die gibt. So wie die Gruppe die jetzt bei uns aufmacht. Also individuelle Angebote sind, finde ich, sehr wichtig für die.

### **Einschätzung der Situation und Stellungnahme des Interviewers:**

Das Interview mit Frau P. fand im Hauptgebäude der Einrichtung in einem separatem Gesprächsraum statt. Dieser wurde zuvor geblockt, so dass keine Störungen während des Gespräches zu erwarten waren. Frau P. gab vor dem Interview an, etwas nervös zu sein, vor allem als ihr Mitgeteilt wurde, dass das Interview aufgezeichnet wird und im Anschluss ein wörtliches Protokoll erstellt werde. Der Interviewer versicherte erneut, dass großer Wert auf den Datenschutz gelegt werde und ihr Name nicht auftauche.

Nach den ersten Fragen wurde deutlich, dass Frau P. ihre Nervosität ablegte und nicht mehr angespannt wirkte. Sie kam in einen konstanten Redefluss und konnte die Fragen gut in ihrer Arbeit wiederfinden.

Sie bedankte sich am Ende für das Interview, es gefalle ihr sehr, dass das aktuelle Thema aufgenommen wird. Vor allem erhoffe sie sich durch die Arbeit, dass eine Verbesserung in der eigenen Einrichtung geschehe.

## **Anlage IV, Folgeseite 16**

### **Interview 4**

**Interview mit Frau K., Erzieherin des KiWo, 42 Jahre, weiblich**

**I: Wieviele UMFs sind in deiner Gruppe untergebracht?**

B: Zurzeit zwei.

**I: Welche Ausbildung hast du?**

B: Ich habe ein Studium als Sozialpädagogin.

I: Hast du zuvor eine Ausbildung zur Erzieherin gemacht?

B: Nein.

I: Wurden dir während deiner Ausbildung interkulturelle Kompetenzen vermittelt?

B: Während des Studiums direkt nicht.

**I: Wie beschreibst du deine Haltung gegenüber Angehörigen anderer Kulturen?**

B: Da ich da schon früher sehr viel Kontakt zu hatte, auch während des Studiums schon (...).

Ich habe mal auch in dem Bereich gearbeitet während des Studiums. In Dortmund in der Stadtteilschule, wenn das ein Begriff ist?

I: Nein.

B: Da wird ja viel interkulturelle Arbeit gemacht. Da habe ich da halt schon Berührung mitgehabt, (...) mit Menschen mit Migrationshintergrund. Ja, und ich versuche dann natürlich erstmal immer offen zuzugehen und ohne Vorurteile. Ich guck mir die Menschen an, es gibt ganz unterschiedliche Menschen. Es gibt Menschen genau wie ich sag mal das ist wie bei deutschen oder nicht deutschen. Gibt Menschen die man erstmal nett findet und sympathisch, aber auch eben nicht. Sind halt auch alles Menschen.

**I: Wie gelingt es dir, Unterschiede zwischen dem eigenen Werte- und Normensystem und dem der UMFs zu vereinbaren?**

B: Wir haben mit unseren UMFs quasi zwei Extreme. Der eine ist einer wo man

## **Anlage IV, Folgeseite 17**

sagen würde, das passt auch. Das ist, finde ich, auch sehr auffällig, da beide im gleichen Ort groß geworden sind. Sind auch miteinander verwandt, haben aber völlig verschiedene Wertevorstellungen, welche sie mitbringen. (...) einer der Beiden ist überaus motiviert und respektiert sein Gegenüber. Der andere akzeptiert hingegen nicht mal eine Frau mit Kopftuch, das ist für ihn ein völliges „NoGo“. Aber auch die Autorität von Männern kann er äußerst schlecht akzeptieren. Er ist auch wirklich auf der Straße groß geworden, musste sich alleine durchschlagen.

I: Wie gelingt es dir denn, wenn du beschreibst wo es dir nicht so gut passt, wie gelingt es dir denn, dass du das vereinbaren kannst? Wie gelingt Dir das? Wie gehst du damit um?

B: Ja, also ich guck schon, ja also es gibt ja auch Grundrechte die jeder Mensch hat. Ich guck dann schon, dass ich das mit ihm klarkriege, dass egal wer etwas sagt, also ob Frau oder Mann, dass das gleichbedeutend ist. Dass man Frauen nicht danach einschätzen kann, ob die jetzt ein Kopftuch trägt oder nicht. Das dies nicht den Wert einer Frau ausmacht oder generell eines Menschen. (...) Das ist sehr schwierig und neben diesem Beispiel gibt es ja noch viele andere Dinge. Dazu zählen auch deutsche Werte wie pünktlich am Tisch sitzen und so weiter. Ich glaube, dass die Sozialisation der Kinder schon entscheidend für ihre Möglichkeit der Integration ist.

I: Du sagst einerseits beziehst du dich auf Grundrechte (...)?

B: Genau, richtig. Das ist hier das Grundsätzliche an das sich hier jeder halten muss. Das ist für die Integration wichtig und es hängt davon ab wie weit sich Kinder und Jugendliche integrieren lassen. Das ist wirklich ein schwieriges Thema.

### **I: Besteht in der Interaktion mit UMFs ein Gefühl der Verunsicherung? Wenn ja, welche Gefühle und warum?**

B: Verunsichern eigentlich nicht. So lange ich weiß, was ich halt will oder solange ich die / Man lernt die Kinder ja kennen, man weiß ja oft vorher schon wie Kinder auf bestimmte Anforderungen reagieren oder auch Grenzsetzung. Das kann man oft schon einschätzen.

## **Anlage IV, Folgeseite 18**

**I: Als wie vorhersehbar empfindest du die Reaktionen deiner UMFs und wie gehst du damit um?**

B: Ja ich sag ja, das liegt daran wie gut man die Kinder bereits kennen gelernt hat.

I: Und wenn Du mal ein halbes Jahr zurückdenkst und die Frage nochmal überlegst?

B: Da muss ich sagen, da war das bei beiden so, dass die sich erstmal vieles angeguckt Haben, das war anders als bei deutschen Kindern. Allein der regelmäßige Schulbesuch war da schon nicht normal. Das muss man mit solchen Kindern erstmal besprechen.

I: Wie voraussehbar waren denn zu dieser Zeit die Reaktionen der UMFs für dich?

B: Da wusste ich noch gar nicht, was da jetzt (...) oder wie die darauf reagieren. Also ehrlich, ganz zu Anfang da waren das drei UMFs, die wir hatten. Alle waren sehr unterschiedlich in ihrer Person.

I: Also würdest Du das als nicht so Vorhersehbar beschreiben?

B: Nein.

**I: Empfindest du durch die Arbeit mit den UMFs eine Mehrbelastung? Wenn ja, welche?**

B: Nein, für mich nicht. Ich fand das eher interessant, da man nochmal einen anderen Kulturkreis hat. Auch für die anderen Kinder war das spannend. Auch diesen Kontakt hautnah zu erleben.

I: Hat dich das motiviert?

B: Ja, es gab auf einmal politische Themen und auch die anderen Kinder waren interessiert zum Beispiel beim Essen kochen, da wurde sich viel über Gerichte ausgetauscht und alle waren ganz wissbegierig. Es gibt aber auch Kinder die damit Schwierigkeiten hatten, es kam auch zu Themen wie Fremdenfeindlichkeit. Doch das Gute daran war, dass dann in der Gruppe abarbeiten zu können. Ich finde das bringt auch ein bisschen Bereicherung in so eine Gruppe hinein. (...) Nochmal Abwechslung.

I: Du wirkst schon so auf mich als hätte dich das ein bisschen angestoßen so ein bisschen gereizt.

B: Ich find das gut. Ich find das auch gut, dass UMFs in solche „gemischten“ Gruppen kommen und nicht nur in reine UMF – Gruppen.

## **Anlage IV, Folgeseite 19**

**I: Auf welche Probleme in der alltäglichen Interaktion mit UMFs stößt du? Wie gehst du damit um?**

B: Ja, die Sprachbarriere ist ja erstmal da. Das ist natürlich das, was ganz am Anfang Noch mehr herausragt, vor allem Einige sprechen ja auch nicht mal Englisch. Wenn, dann wirklich nur rudimentär. Da wird die Verständigung dann schwierig, auch bei einfachen Sachen. Ich stelle mir vor, dass sich die Kinder dann erstmal mehr außerhalb der Gruppe fühlen und nicht in der Gruppe.

I: Ja, wenn Du von Sprachbarriere sprichst. Wie bist Du damit umgegangen?

B: Wir haben das so gemacht, wir haben uns dann so ein Wörterbuch besorgt. So eins für Kinder, wo alle Begriffe mit Bildern erklärt sind. Da hatte man dann erstmal so grundsätzliche Sachen wie Essen, Fleisch und Schule. Ja, dann hatten wir noch einen UMF der konnte schon etwas englisch, der hat dann als Vermittler fungiert und übersetzt. Jetzt haben die beiden UMFs, die noch über sind schon etwas Deutsch gelernt und es kommt immer mehr dazu. Wir sprechen jetzt nur noch deutsch mit Denen.

I: Ok. Gibt es sonst noch relevante Probleme im Alltag?

B: Der Rest bezieht sich auf Kleinigkeiten beim Essen, wie zum Beispiel, ob Schweinefleisch oder nicht und so weiter. Sonst ist es nicht anders, wie bei allen Kindern würde ich sagen. Also zumindest haben wir das jetzt nicht. Außer jetzt unser UMF der auf der Straße groß geworden ist. Der ist nicht so einfach.

**I: Hast du den Wunsch in Team- oder Mitarbeitergesprächen Situationen zu besprechen, die sich auf die Interaktion mit UMFs beziehen?**

B: Wir tauschen uns über jedes Kind aus. Das machen wir immer.

I: Wenn man mal die Struktur ein bisschen verlässt, also, dass man im Team sowieso Jedes Kind bespricht. Wie empfindest Du das selbst? Also, wie sehr ist dir das ein Anliegen nochmal Sachen zu reflektieren die gewesen sind aus der Situation mit UMFs?

B: (...) also ich tausche mich dann mit den männlichen Kollegen nochmal aus, um zu gucken ob die UMFs dort ähnlich handeln, weil ich eine Frau bin. Das ist klar, das sind

## **Anlage IV, Folgeseite 20**

natürlich Themen die immer wieder kommen.

I: Ist das so, dass du das auch möchtest? Ich will das beispielsweise jetzt wissen, wie ist das bei euch?

B: Klar, das machen wir, ja und das besprechen wir. Das machen wir auch nicht nur im Team das machen wir auch in der Übergabe oder so zwischendurch, dann tauschen wir uns über bestimmte Situationen nochmal aus.

I: Ok, meine Frage ist nochmal wieviel an dieser Stelle von dir ausgeht?

B: Das ist mir sehr wichtig. Ich möchte das alles gern wissen.

**I: Hast du die Möglichkeit dazu und reicht dir diese Zeit aus?**

B: Ja, auf jeden Fall.

**I: Würdest du dir seitens der Einrichtung mehr Unterstützung für die Arbeit mit UMFs wünschen? Wenn ja, wie sollte diese aussehen?**

B: Ich sag es mal so, es wäre sehr schön wenn es da Fortbildungsmöglichkeiten gäbe. Vor allem mit Blick auf die verschiedenen Kulturen, die es ja da nun mal gibt. Wie sieht das überhaupt aus? Wie werden Kinder in verschiedenen Kulturkreisen erzogen? Was bringen die so mit? Wie sieht das überhaupt aus, Schulbildung, was gibt's da so an Regeln in den einzelnen Ländern? Ich weiß, dass es solche Fortbildungen gibt. Meine Freundin hat gesagt, dass es da sehr gute Dinge gibt. Sollten auf Dauer immer wieder UMFs in die Gruppen kommen so finde ich das noch wichtiger.

I: Würde es diese Fortbildung geben, würdest Du sie besuchen?

B: Ja.

**I: Wie denkst du im Allgemeinen über die aktuelle Situation, bezogen auf UMFs in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?**

B: Grundsätzlich (...) klar irgendwo müssen die Kinder hin. Sie sollen auch nicht in solchen Groß- und Auffangeinrichtungen leben. Das ist für Kinder glaube ich eine ganz schlimme Situation. Finde ich überhaupt nicht gut, gerade die Kinder sind dort doch ausgeliefert. Die werden doch in einen rechtlosen Bereich hineingestoßen. Ich

## **Anlage IV, Folgeseite 21**

möchte nicht wissen wie viele Kinder auch dort wieder traumatisiert werden.

Mädchen oder Jungen das ist ja völlig egal. Vielleicht kann man UMFs besser in Pflegefamilien unterbringen, sofern das möglich sein könnte.

I: Dann meine letzte Frage: Hast Du den Eindruck, dass Mitarbeiter der Kinder- und Jugendhilfe auf diese Situation ausreichend vorbereitet sind?

B: Also wir wurden gar nicht vorbereitet. Wir haben UMFs bekommen (...) Punkt. Sonst haben wir keine Vorbereitung gehabt. Nein, nichts. Die Fortbildungen im Hause drehen sich um andere Themen. Sowieso hat alles sehr lange gedauert, was die UMFs betrifft. Du bekommst auch irgendwie gar nichts an die Hand, keinen Leitfaden oder irgendwas, wo zum Beispiel klar wäre, was ich denn jetzt mit solchen Kindern erstmal machen muss oder so, damit das hier gelingen kann und so weiter. Das ist schon echt was Spezielles.

### **Einschätzung der Situation und Stellungnahme des Interviewers:**

Frau K. wirkte während der Kontaktaufnahme hilfsbereit und aufgeschlossen. Ihre Bereitschaft, einen Termin am selben Tag, nur einige Stunden später zu vereinbaren, wirkte sehr hoch. Ein entsprechender Termin konnte vereinbart werden.

Frau K. wirkte zu Beginn des Interviews angespannt und hatte kurz vor dem Start noch einige Erledigungen zu leisten. Demnach wirkte die Atmosphäre zu Beginn etwas gehetzt. Beim Einschenken von Wasser in ein Glas fiel Frau K. die Flasche aus der Hand, was die gehetzte Atmosphäre weiterhin zu schüren schien. Das Interview selbst fand im Wohnzimmer der Wohngruppe statt, in der Frau K. tätig ist.

Im Anschluss an die ersten Fragen des Interviews wirkte Frau K. zunehmend gelöst und schien in einen Redefluss zu gelangen. Sie wirkte offen und gab ausführliche Antworten. Eine gewisse Zurückhaltung schien für den Interviewer spürbar. Diese Zurückhaltung schien im Blick von Frau K. zu liegen. Des Weiteren machte Frau K. sehr allgemein gehaltene Äußerungen und äußerte weniger ihre eigene Meinung. Zur Untermalung ihre Aussagen verwendete Frau K. zunehmend ihre Hände und nickte dem Interviewer zu. Wurde Frau K. vermehrt nach ihrer persönlichen Meinung beziehungsweise Einschätzung gefragt, erschien es ihr schwer zu fallen genaue

## **Anlage IV, Folgeseite 22**

Antworten zu geben. Durch vermehrte Aufforderungen zur Konkretisierung ihrer Antworten schien Frau K. nicht aus der Ruhe gebracht werden zu können. Dennoch fiel auf, dass Frau K. bei der Abschlussfrage (welche deutlich eine allgemeine Antwort zulässt) deutlich freier und körperlich entspannter wirkte, als im vorangegangenen Verlauf des Interviews. Nach offizieller Beendigung der Aufzeichnung, äußerte Frau K. nochmal ihre Hilfsbereitschaft und wirkte als wolle sie sich weiterhin über das Thema Austauschen. Es fiel schwer eine Verabschiedung einzuleiten.

## **Anlage IV, Folgeseite 23**

### **Interview 5**

**Interview mit Frau W., Studentin (Sozialpädagogik) des junikum, 25 Jahre, weiblich**

**I: Wie viele UMFs sind in deinem System untergebracht?**

B: Bei uns in der Gruppe lebt derzeit eine, zuvor hatten wir noch ein weiteres Mädchen untergebracht. Aber derzeit lebt nur ein Mädchen in der Gruppe.

**I: Welche Ausbildung besitzen du?**

Ich bin angehende Sozialpädagogin in den Entzügen meines Studiums.

**I: Wie beschreiben Sie Ihre Haltung gegenüber Angehörigen anderer Kulturen?**

Also bei uns in der Gruppe hatte ich kaum Kontakt zu anderen Kulturen. Zwischenzeitlich hatten wir noch ein anderes Flüchtlingsmädchen aufgenommen, da hatte ich Kontakt zu ihren Eltern gehabt. Da war meine Haltung (...) also da wusste ich, dass sie in der Familie geschlagen wurde, da war ich in meiner Haltung etwas voreingenommen. Das lag aber nicht an der Kultur, sondern da ich wusste, da ist etwas passiert, was hätte nicht passieren sollen. Ja schwierig, wenn ich mit den Eltern jetzt telefonieren würde, wäre meine Haltung, ich versuche zu erklären, zu vermitteln. Aber ich bin mir auch ziemlich sicher, dass das Interesse nicht so groß an dem wäre, was ich sage, sondern was kann ich tun, damit die Eltern kommen. Das hat mir eine Kollegin erzählt, dass sie die Erfahrung gemacht hat. Diese Haltung habe ich etwas verinnerlicht.

**I: Wie beschreiben Sie Ihre Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen?**

B: Also ich bin aufgeschlossen anderen Kulturen gegenüber. Das zeichnet sich aus, da ich nicht verurteile, also sei es, wenn Mädchen versprochen werden, da wäre ich zurückhaltend, also aus Respekt, da ich irgendwie nicht werten würde. Natürlich habe ich eine Meinung zu, finde viele Dinge schlimm und kann viele Dinge nicht nachvollziehen, da sie in unserer Kultur anders sind. Aber ich glaube, ähm ich würde es mir nicht heraus nehmen in ihrer Gegenwart darüber zu urteilen, was macht ihr da mit

## Anlage IV, Folgeseite 23

euren Kindern. Es sei denn wie in der einen Situation, dass ich sage, dass es in ihrer Kultur dazu gehört, dass sie ihre Kinder ab und zu schlagen, dann würde ich klar machen, dass wir hier in Deutschland leben und hier werden Kinder nicht geschlagen, egal in welcher Kultur sie leben. Aber alles andere, wie viel (...) wie oft sie am Tag beten dann (...) finde ich interessant zu hören, zum Thema Aufgeschlossenheit (...) aber da würde ich nicht so tiefgehend zu urteilen.

I: Also würdest du unsere Rechtsgrundlage deutlich machen, aber nicht andere kulturbedingte Handlungen oder Traditionen werten?

B: Ja genau, wie in diesem Fall ist es für mich ganz klar. Aber jetzt mit unserem aktuellen Flüchtlingsmädchen, da hatten wir einen Fall, dass sie gesagt hat, dass sie mit einem einer Inobhutnahme nicht auf einem Zimmer sein darf, da sie eine Kurdin war. Da sie mit ihrer Religion, also, dass sie dann in die Hölle kommt. Also da war ich, auch richtig geschockt. Das musste ich zunächst mit meinem Team besprechen, weil ich gar nicht wusste/ Also zuerst war meine, dass oh mein Gott, das ist ihre Religion, das müssen wir achten, dass sie sie leben kann. Aber dann im Gespräch mit den Kollegen war klar, das geht nicht, das ist krass, das ist Verachtung anderer Menschen. Da war der Tenor, wir sind hier in Deutschland, hier ist es etwas anders und damit konnte ich gut mitgehen.

**I: Wie gelingt es dir, Unterschiede zwischen dem eigenen Werte- und Normensystem und dem der UMFs zu vereinbaren?**

B: Ja, das ist schwierig, das ist genau das, was ich bereits gesagt hab. Ich hatte lange Probleme mit unserem Flüchtlingsmädchen in Kontakt zu treten. Das lag zum einen daran, an der Sprachbarriere aber auch einmal (...) ja, wahrscheinlich an den unterschiedlichen Werten- und Normen. Da wusste ich nicht, kann ich ihr die Hand geben. Was bedeutet es für sie? Ich möchte sie zum Beispiel ungerne morgens wecken. Sie ist 15 und das finde ich eh schwierig. Da war ich noch einmal zurückhaltender, da ich nicht wusste, wie (...) ja wie sich das mit ihren Werten und Normen gleicht (...). Ja das ist schwierig, ich wüsste gar nicht, was ihre Werte und Normen sind.

## **Anlage IV, Folgeseite 24**

### **I: Besteht in der Interaktion mit UMFs ein Gefühl der Verunsicherung? Wenn ja, welche Gefühle und warum?**

B: Ja total, (...) ich war von Anfang an, sie kam mir entgegen und ich war: oh mein Gott, Flüchtlingsmädchen, voll viel erlebt, ganz viele schlimme Dinge, Krieg, ganz viel erlebt, mehr erlebt als ich hoffentlich jemals erleben werde. Ich habe voll Probleme mich auf anderen Sprachen zu verständigen. Ich finde es total unangenehm, weil ich mich nicht sicher fühle. Ich habe wirklich vermieden mit ihr in Kontakt zu treten. Ich finde auch, dass sie seit Anfang an hier eine Sonderstellung in der Gruppe hat. Weil ich glaube, dass versucht wurde, Interaktionen aus dem Weg zu gehen. Ich bin verunsichert und viel zurückhaltender als bei den anderen Kindern. Alles was mit dem Rechtlichen zu tun hat: Überforderung! Ich glaube wir sind jetzt erst dabei Strukturen rein zu bekommen. Ich hatte zuvor nie mit Flüchtlingen zu tun, also Anträge zu stellen. Es ist plötzlich über einen hereingebrochen. Wir waren im Team überfordert, wir haben uns Aufgaben hin und her geworfen. Alles war ziemlich durcheinander (...). Ja, ich habe auf jeden Fall ein Gefühl von Ehrfurcht, was das Kind alles schon mitgemacht hat. Was es hier gerade leistet, komplett alleine in einer anderen Kultur. Bei dem ersten Flüchtlingsmädchen habe ich in die Augen geguckt und gesehen, dass ihr wohl gesagt wurde: ‚Mach alles, was die Deutschen sagen!‘. Sie hat mir gegenüber ein Gefühl von Unterwürfigkeit ausgelöst. Das macht das jetzige Mädchen nicht. Aber das Gefühl hat mich ganz lange beschäftigt, auch zu Hause. Also natürlich ist auch Sympathie da, aber das sind meine Gefühle, die sie von den anderen unterscheidet.

### **I: Als wie vorhersehbar empfindest du die Reaktionen deiner UMFs und wie gehst du damit um?**

Das ist auch eine gute Frage. Ja, (...) vermutlich rührt meine Vermeidung daher, da ich nicht weiß, was passiert. Bei Konflikten weiß ich nicht, wenn ich ihr Kritik äußere, was es bei ihr auslöst. Sie hat traumatische Erfahrungen gemacht, daher stellt sich mir die Frage, was triggert man. Bei ganz vielen Dingen ist sie ein ganz normales Mädchen in der Pubertät. Aber bei anderen Sachen, die persönlich sind, da blockt sie ab. Das habe ich nicht kommen sehen. Zum Beispiel das Thema Periode, was für mich ein normales

## **Anlage IV, Folgeseite 25**

Thema ist (...), also wir haben hier 9 Mädchen und als sie das erste Mal ihre Periode hatte und ich sie angesprochen habe, hat sie nicht darauf reagiert und hat sich in ihr Zimmer verkrochen. Offensichtlich ist das Thema in ihrer Familie oder in ihrer Kultur ein intimes Thema. Darum würde ich sagen, dass viele Reaktionen nicht vorhersehbar sind, was mir aber nicht bewusst ist, was ich nur befürchte. Also, dass Reaktionen kommen, die ich nicht vorhersehe.

**I: Empfindest du durch die Arbeit mit den UMFs eine Mehrbelastung? Wenn ja, welche?**

B: Auf jeden Fall, in Bezug auf das Schriftliche und Telefonieren. Anträge, Papiere, die sie brauchen, Arztdokumente, also die Briefe, die sie bei sich benötigen. Ich weiß gar nicht, wie die heißen (...) und wir tragen jetzt die Verantwortung für ein Mädchen, dass komplett alleine ist. Natürlich gab es das bereits in der Jugendhilfe. Aber bei ihr tragen wir die Verantwortung sie in eine fremde Kultur zu integrieren, in unsere Gesellschaft. Und sie bei allem anderen zu unterstützen. Es ist nicht nur die Pubertät, es ist nicht nur die Schule. Es ist eine komplett neue Welt für sie. Das ist auf jeden Fall eine größere Verantwortung und eine größere Belastung. Auch ganz pragmatisch, was das jetzt bei uns Mitarbeitern an Stunden angeht, sie braucht spezielles Essen, was sie sich manchmal wünscht. Telefonieren mit ihrer Mutter, ich weiß, dass ihre Bezugsbetreuerin mehrere Anläufe brauchte. Sei es wegen der Situation hier in der Gruppe oder der Sprache oder dem fehlenden Netz in ihrem Heimatland. Auf jeden Fall müssen wir personaltechnisch mehr leisten.

I: Auf welche Probleme in der alltäglichen Interaktion mit UMFs stößt du? Wie gehst du damit um?

B: Sprache ist das Problem für mich persönlich. Da konnte ich gut mit meinem Team sprechen. Ich wollte der Situation aus dem Weg gehen, dass sie mich nicht versteht oder ich sie. Also das es hierbei zu Missverständnissen kommt. Das wollte ich vermeiden. In den Übergaben habe ich mitbekommen, dass meine Kolleginnen viele Gesprächssituationen mit ihr hatten und ich so gar nicht. Da habe ich mir Tipps

## **Anlage IV, Folgeseite 26**

eingeholt, wie ich mit ihr in Kontakt treten kann, wie übers Kochen. Durch eine banale Situation kam ich dann mit ihr in Kontakt und dabei kam auf, dass wir uns doch mögen. Das war schön. Das war das Problem Sprache. Dann finde ich noch, sie ist ganz viel auf dem Zimmer. Da weiß man, sie weint, dann telefoniert sie ganz viel, dann schläft sie. Für mich ist es schwer einzuschätzen, wann sie mich braucht oder wann ich sie in Ruhe lassen soll. Sie hatte eine traumatische Erfahrung auf der Flucht und da habe ich Angst nicht einzuschätzen, was sie benötigt, dass ich die Signale nicht deuten kann. Ich möchte mich natürlich auch nicht aufdrängen, da sie auch schon 15 ist. Ich möchte auch ihre Privatsphäre wie bei den anderen Mädchen akzeptieren.

**I: Hast du den Wunsch in Team- oder Mitarbeitergesprächen Situationen zu besprechen, die sich auf die Interaktion mit UMFs beziehen?**

B: Ja, die hatte ich auch schon einmal und habe es gemacht. Da war die Reaktion, gut und mutig, dass ich das sage. Da wurde deutlich, dass sie auch wahrscheinlich solche Probleme haben. (...) Ich habe auch gerade schon gedacht, ich finde gut, dass die ganzen Fragen auch mal gestellt werden. Ich würde mich freuen, wenn Bereichsleitung kommen würde, und fragen würde? ‚Wie läuft das hier?‘, ‚Ist es umsetzbar?‘, ‚Was braucht das Kind?‘, ‚Was brauchen die Mitarbeiter?‘, ‚Was müssen wir noch verändern?‘ (...) Das kam gar nicht. Da hat man eher noch einen draufbekommen, wenn man etwas nicht gemacht hat, wie einen Anruf verpeilt hat oder so. Ich habe jetzt gerade das Gefühl, dass die Belastung, die man gerade hat, dass die auf Leitungsebene noch gar nicht präsent sind. Das sind ja wichtige Fragen, die mich auch in der Arbeit beeinflussen und die wurden mir halt noch gar nicht gestellt.

**I: Hast du die Möglichkeit die Situationen im Team zu besprechen und reicht dir diese Zeit aus?**

B: Ja haben wir. Ich habe nur lange gebraucht, es offen anzusprechen. Es ist ja selbstverständlich, dass ich in der Lage bin mit einem 15-jährigen Mädchen zu sprechen. Aber es zu benennen, hat gedauert. Ich glaube, da brauch man ein gutes Team, dem man vertrauen kann und das nicht vorverurteilt.

## **Anlage IV, Folgeseite 27**

**I: Würdest du dir seitens der Einrichtung mehr Unterstützung für die Arbeit mit UMFs wünschen? Wenn ja, wie sollte diese aussehen?**

B: Ja, ich glaube, dass das hier wirklich im Umbruch ist. Ich würde mir gerne einen Ablaufplan wünschen. Was sind die Anträge, keine Ahnung was! (...) Was muss ich alles abarbeiten, wenn ein UMF hier einzieht? Wir haben einen Standard bei Aufnahmen aber nicht für UMFs. Und, dass mal gefragt wird, wie es läuft, was muss noch geändert werden, wie geht es einem mit der Arbeit. Ja das würde ich mir wünschen.

**I: Wie denken Sie im Allgemeinen über die aktuelle Situation, bezogen auf UMFs, in der stationären Kinder- und Jugendhilfe?**

B: Wir machen hier eine reine UMF Gruppe auf (...) wir hatten auch ein Gespräch mit unserem Bereichsleiter, der gesagt hat, dass es so viele Anfragen für UMFs gibt, dass dadurch nur noch ganz schlimme Intensivkinder aufgenommen werden. Für Kinder, die sonst in Regelgruppen leben würden, würden halt andere Maßnahmen implementiert. Davor habe ich ganz schön Schiss, da ich fürchte, dass das eine neue Überforderung mit sich bringen würde. Andererseits bin ich natürlich froh, dass es die Kinder- und Jugendhilfe für solche Kinder gibt. Was wäre sonst die Alternative? Ich glaube, dass sie ganz anders unterstützt werden müssen als andere Kinder und Jugendliche. Wahrscheinlich haben wir Glück mit unserem jetzigen UMF Mädchen, sie ist unglaublich selbstständig. Deshalb glaube ich, dass sie einen ganz anderen Rahmen brauchen als eine 24 Stunden Betreuung. Die UMF Gruppe hat einen anderen Rahmen, wie ich mitbekommen habe. Das finde ich auch gut. Also nicht, dass die UMFs getrennt werden von anderen Kinder und Jugendlichen, sondern, dass der Bedarf der Rahmenbedingungen entsprechend angepasst wird.

**Einschätzung der Situation und Stellungnahme des Interviewers:**

Frau W. wurde in dem Büro ihrer Gruppe interviewt. Die Klienten befanden sich zudem Zeitpunkt in der Gruppe und wurden von einer Praktikantin begleitet. Dies fand in den Abendstunden statt und wurde mit den Klienten sowie der Praktikantin vorab besprochen. Während des Interviews wirkte Frau W. entspannt sowie gleichzeitig konzentriert und reflektiert. Dies wurde an der entspannten Körperhaltung, Mimik und Gestik deutlich. Der

Blickkontakt wurde offen gesucht. Ferner freute sie sich auf das Interview, auch währenddessen sagte sie, dass sie sich freue, dass sie zu dem Thema befragt wird und Interesse gezeigt werde, wie es ihr mit der Situation gehe.