

Interkulturelle Kompetenzen im Strafvollzug

Bachelor-Thesis SP

**von Tatjana Raaz (317468)
Fachbereich Sozialwesen / AMM**

Saxion Hogeschool Enschede

Interkulturelle Kompetenzen im Strafvollzug

Bachelor-Thesis SP

Tatjana Raaz (317468)

Bachelorbegleiter: Martin Adler

Academie Mens en Maatschappij

Fachbereich Sozialwesen

Saxion Hogeschool Enschede

Nordhorn, 24.03.2016

Zusammenfassung

Zur Auswanderung aus dem Heimatland entschließt sich jeder Migrant aus einem eigenen, sehr persönlichen und durchdachten Grund. Allerdings stellt die Migration nicht nur die Einwanderer, sondern auch die aufnehmende Gesellschaft vor neue Herausforderungen. Dabei kann die Integration der Migranten nur unter bestimmten Voraussetzungen gelingen. Eine misslungene Integration kann fatale Folgen haben und im schlimmsten Fall zu kriminellen Handlungen führen.

In Anbetracht der aktuellen politischen Lage beschäftigt die Herausforderung einer interkulturellen Kompetenz alle mit den Migranten kooperierende Institutionen und Einrichtungen. Nicht weniger aktuell ist das Thema auch für die Justizvollzugsanstalten. Die pädagogischen und sozialpädagogischen Mitarbeiter kommen mit vielen unterschiedlichen Kulturen in Kontakt, wobei interkulturelle Kompetenzen gefragt sind. Ziel dieser Arbeit ist es, mit Hilfe einer qualitativen Forschungsmethode die Notwendigkeit der interkulturellen Kompetenzen bei der Arbeit mit Migranten aus der Sicht der Sozialarbeiter der JVA Lingen und den Bedarf an Weiter- und Fortbildungen für die Erweiterung von interkulturellen Kompetenzen zu ermitteln.

Die Ergebnisse der Forschung zeigen, dass die Zusammenarbeit mit den Inhaftierten mit Migrationshintergrund die Mitarbeiter vor eine besonders schwere Aufgabe stellt. Fehlendes kulturelles Hintergrundwissen verhindert kulturorientiertes und sensibles Arbeiten, wodurch die Zugangsbarrieren abgebaut werden könnten. Die Forschungsergebnisse weisen einen hohen Bedarf an Weiter- und Fortbildungen auf. Damit die interkulturelle Orientierung zu einem der Qualitätskriterien der Organisation wird, bedarf es einer Neuorientierung in der Organisation und einer Sensibilisierung der Mitarbeiter.

Danksagung

Die vorliegende Arbeit möchte ich zum Anlass nehmen, um ein Dankeswort an alle die auszusprechen, die mich auf dem Weg zum Studium und auch während der Studienzeit begleitet, unterstützt und motiviert haben.

Mein Dank gehört allen Dozenten der Fachhochschule Saxion, die durch ihre kritischen Beiträge und Reflektionen mein Denken und meine Entwicklung beeinflusst haben.

Ich möchte mich bei der Justizvollzugsanstalt Lingen für die Unterstützung und die Möglichkeit zur Durchführung der Forschung bedanken. Ein besonderer Dank geht an alle Sozialarbeiter, die sich die Zeit genommen haben, an der Umfrage für die Forschung teilzunehmen.

In der Studienzeit durfte ich in zwei Organisationen meine Praxisstunden absolvieren, in der Justizvollzugsanstalt Lingen und im Ambulanten Justizsozialdienst in Nordhorn. Ich danke meinen Praxisanleiterinnen Inge Schulten und Nicole Hermes, dass Ihr Euer Fachwissen und Eure Erfahrungen mit mir geteilt habt. Ich danke allen Arbeitskollegen, dass ich ein Teil von Eurem Team sein durfte.

Ich danke Manuel Seidel, der sich die Zeit genommen hat, um Korrektur zu lesen. Ich danke ihm für die wegweisenden Worte und Anregungen, welche für die Erstellung der Bachelor-Thesis eine bedeutende Wirkung hatten.

Einen besonderen Dank möchte ich meiner Familie für die Geduld und die stärkenden Worte aussprechen. Euer Glaube an mich hat mir in der Zeit die Kraft gegeben, das Ziel anzustreben und zu erreichen. Ihr habt mir Raum für die Entfaltung meiner Persönlichkeit gegeben, denn nur so konnten meine Träume wahr werden. Mein Rücken war zudem immer mit ermutigenden Worten meiner guten Freunde gestärkt, wofür ich Euch unendlich dankbar bin.

Ich danke all denen, die mich in dieser Zeit begleitet haben. Ohne Eure Unterstützung wäre ich niemals dorthin gekommen, wo ich heute bin.

Mein herzlicher Dank!

Tatjana Raaz

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	III
Danksagung	IV
1 Einführung.....	1
1.1 Anlass und Zielsetzung	2
1.2 Aufbau der Arbeit	3
2 Der theoretische Rahmen	4
2.1 Nation.....	4
2.2 Kultur	5
2.3 Migration.....	6
2.3.1 Migrationsmotive nach Push- und Pull-Modell.....	8
2.3.2 Folgen der Migration	9
2.3.3 Zusammenhang zwischen Migration und Kriminalität	12
2.3.4 Zusammenfassung	14
2.4 Interkulturelle Kompetenz	15
2.4.1 Diskurs	15
2.4.2 Interkulturelle Kompetenz und sozialpädagogische Professionalität	18
2.4.3 Zusammenfassung	20
3 Empirische Forschung.....	21
3.1 Kurze Beschreibung der Organisation	21
3.2 Operationalisierung.....	21
3.3 Methodisches Vorgehen.....	23
3.3.1 Forschungsstrategie	23
3.3.2 Forschungsdesign.....	24
3.3.3 Forschungsmethode	24

3.3.4	Forschungsinstrument	25
3.3.5	Forschungsart – und typ	25
3.3.6	Population der Stichprobe	25
3.4	Aufbereitungsverfahren	26
3.4.1	Praktische Vorgehensweise	26
3.4.2	Aufbereitung des Materials	26
3.4.3	Auswertungsverfahren	27
3.5	Zusammenfassung	27
4	Ergebnisse	27
4.1	Auswertung der Interviews	27
4.2	Beantwortung von Haupt- und Teilfragen	33
4.3	Zusammenfassung	36
5	Schlussfolgerung	37
5.1	Gütekriterien	37
5.2	Diskussion	38
5.3	Handlungsempfehlungen	39
5.4	Alternative Herangehensweisen	41
5.5	Zusammenfassung	42
6	Reflexion	42
	Literaturverzeichnis	44
	Anhang I: Bevölkerung in Deutschland nach Migrationsstatus und Herkunftsland	48
	Anhang II: Statistik der JVA Lingen 2013-2014	49
	Anhang III: Interviewleitfaden	50
	Anhang IV: Interview I	52
	Anhang V: Interview II	59
	Anhang V: Selektives Protokoll	65

1 Einführung

Aufgrund meiner Biografie als Migrantin und meinen Erfahrungen in der Justizvollzugsanstalt Lingen sah ich es für mich in der aktuell hochbrisanten und gesellschaftlich sowie politisch kontrovers diskutierten Entwicklung der Flüchtlingssituation in Europa als logisch und notwendig an, das Thema Migration als Ausgangspunkt für meine Bachelorarbeit zu wählen.

Dabei stellte ich bei der Auswertung der Literaturarbeit überrascht fest, dass das Thema an sich gar nicht so aktuell ist, wie es in der derzeit aufgeregten Medienlandschaft scheint, sondern bereits seit mehreren Jahrhunderten eine große Bedeutung im gesellschaftlichen Diskurs besitzt. Joas (2007) spricht zwar davon, dass internationale Wanderungen erst im 20. und frühen 21. Jahrhundert an quantitativer Bedeutung gewannen, aber andere Quellen sind sich sicher, dass der Beginn einer globalen Ära der Migration bereits im 16. Jahrhundert stattgefunden hat (Archiv für Sozialpolitik, 1999).

Relativ neu in der Auseinandersetzung mit Migration ist dabei allerdings die Erkenntnis des notwendigen Erwerbs einer interkulturellen Kompetenz. Erll und Gymnich (2013) sprechen hier sogar von dem Erwerb einer Schlüsselkompetenz, „der im Kontext von Debatten über Globalisierung, Internationalisierung und Multikulturalität ein hoher Stellenwert zukommt. Angesichts aktueller Entwicklungen wie der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft und der Internationalisierung der Wirtschaft, aber auch der wachsende Multikulturalität im Alltag bildet sich immer mehr ein Bewusstsein dafür heraus, dass ein erfolgreicher Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen spezifische Einstellungen und Fähigkeiten erfordert“ (S. 6).

In diesem Zusammenhang wird von den Sozialarbeitern in den Schulen, Behörden, Organisationen und Einrichtungen immer mehr die Übernahme von Aufgaben im Bereich der Integration von Migranten erwartet. Die Ministerpräsidenten der Länder haben auch schon erkannt, dass dies nur mit einer Zunahme von Arbeitsplätzen für Sozialarbeiter zu erfüllen ist, die besonders im Bereich der Zuwanderer eingesetzt werden sollen (Zeit Online, 2014).

Aufgrund von wachsenden Migranten-Zahlen werden auch die Sozialarbeiter im Strafvollzug mit dem Thema Migration und Integration konfrontiert. „Ausländer, Nichtdeutsche und Menschen mit einem (...) Migrationshintergrund sind im Strafvollzug überrepräsentiert und stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vollzuges (...) vor besondere Herausforderungen. Diese sind geprägt durch einen anderen kulturellen Hintergrund (...). Stärker noch beeinflusst ist die Lebenssituation ausländischer Inhaftierter aber von einem Spannungsverhältnis aus Strafvollzugsrecht und Ausländerrecht und einem oftmals bis zum Entlassungszeitpunkt ungesicherten Aufenthaltsstatus“ (Keppler & Stöver, 2009, S. 146). Die wachsende Anzahl der Inhaftierten mit Migrationshintergrund bedeutet für die Sozialarbeiter eine völlige Umorientierung im Berufsfeld, Aneignung von kulturellem, aber auch politischem Wissen. Des Weiteren erfordert die Zusammenarbeit eine Erweiterung von Kompetenzen im Umgang mit den entsprechenden Inhaftierten.

Die interkulturelle Öffnung ist nicht alleine Aufgabe der sozialen Dienste, sondern eine Herausforderung für die gesamte Gesellschaft (Archiv für Sozialpolitik, 1999). Im Jahre 2005 wurde vom Statistischen Bundesamt eine Volkszählung in einem kleineren Rahmen durchgeführt (Fischer, 2007). Diese zeigte (siehe Anhang I), dass in der Bundesrepublik

Deutschland 21% Menschen mit Migrationshintergrund leben, was bedeutet, dass 14,7 Millionen „eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit haben, oder sie sind Deutsche, die entweder selbst oder deren Eltern einen Migrationshintergrund haben“ (ebd., S. 34). „Alle Prognosen gehen davon aus, dass die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund weiter steigen wird.“ Der multikulturelle Wachstum ist mit der Aufgabe verbunden, „sich aufnahmefähig zu machen“ und sich in die Lage zu versetzen, „diesen Pluralismus produktiv zu nutzen und sich interkulturell zu öffnen“ (Fischer, 2007, S. 37).

1.1 Anlass und Zielsetzung

Die im Anhang (II) angefügte Statistik mit den Zahlen von Inhaftierten mit Migrationshintergrund, welche mir von der JVA¹ Lingen für die Erstellung der Bachelorarbeit zu Verfügung gestellt wurde, und die Ergebnisse der Befragung von Inhaftierten, welche ich während des zweijährigen Praktikums im Bereich der internen Suchtberatung der JVA Lingen auf eigene Initiative ausgeführt habe, dienen dem Anlass für diese Forschung. Ziel der Umfrage war es, mit Hilfe einer quantitativen Forschungsmethode festzustellen, wieso die angebotenen Gruppenmaßnahmen von Inhaftierten nur mäßig in Anspruch genommen wurden. Die Ergebnisse zeigten unterschiedliche Gründe auf. Ein Grund war, dass die Inhaftierten aufgrund der Sprachbarriere an keiner Gruppenmaßnahme teilnehmen konnten und wollten. Diese und weitere Rückmeldungen haben mich persönlich nachdenklich gemacht und mich dazu bewegt, weitere Forschungen in der JVA Lingen vorzunehmen.

Durch den relativ hohen Anteil von Inhaftierten mit Migrationshintergrund wird die Arbeit der Sozialarbeiter stark beeinflusst und stellt diese vor besondere Aufgaben. Diese Tatsache wirft Fragen auf:

- Welche Bedeutung hat interkulturelle Kompetenz für die soziale Arbeit?
- Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen den Sozialarbeitern der JVA Lingen und den Inhaftierten mit Migrationshintergrund und wodurch wird diese beeinflusst?
- Was benötigen die Sozialarbeiter der JVA Lingen, um kultursensibel arbeiten zu können?
- Welche Fortbildungsmaßnahmen werden für die Sozialarbeiter der JVA Lingen in Bezug auf die interkulturelle Kompetenz angeboten und wie hoch ist der Bedarf?

Die Fragen wurden als Teilfragen formuliert und sollen die Hauptfrage dieser Arbeit beantworten, welche lautet:

- Sind interkulturelle Kompetenzen bei der Arbeit mit Migranten aus der Sicht der Sozialarbeiter der JVA Lingen notwendig und wie hoch ist der Bedarf an Weiter- und Fortbildungen für die Erweiterung der (interkulturellen) Kompetenzen?

Zur Erstellung der Bachelorarbeit haben auch weitere im Alltag gesammelte Erfahrungen beigetragen.

Gewonnene Erkenntnisse im Ambulanten Justizsozialdienst, wo ich derzeit meine Praxisstunden ableiste, zeigten, dass dort beschäftigte Sozialarbeiter regelmäßig mit der kulturellen Vielfalt in Berührung kommen, was ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz erfordert. Dabei erweist sich als besonders herausfordernd, dass die Sprachbarriere von straffälligen Migranten eine klientenzentrierte und individuelle

¹ Justizvollzugsanstalt Lingen

Betreuung behindert. Falls die Klienten keinen bekannten Dolmetscher haben, den sie zu den Einzelgesprächen mitbringen können, wird die Unterstellung aufgehoben. Die Klienten stehen weiterhin unter Bewährungsaufsicht, haben aber keinen Bewährungshelfer als Ansprechpartner, wodurch die Rückfallwahrscheinlichkeit enorm steigt.

Durch die enge Zusammenarbeit mit gesetzlichen Betreuern, Jobcentern, Fachkliniken, Obdachlosen-Unterkünften sowie kirchlichen Einrichtungen habe ich ebenfalls die Erfahrung gemacht, dass die Mitarbeiter mit der kulturellen Vielfalt überfordert sind. Ein großes Problem stellt die erwähnte Sprachbarriere dar. Die Klienten können ihre Bedürfnisse nicht klar formulieren und schämen sich, die Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die Mitarbeiter sind somit auf die Dolmetscher angewiesen, was die Zusammenarbeit auch beeinflussen und zum Teil behindern kann. Besonders viel Widerstand erlebe ich persönlich bei der Zusammenarbeit mit Einsatzstellen. Bei der Vermittlung der Klienten in die gemeinnützige Arbeit wird die Unsicherheit vor fremden Kulturen deutlich, was zu Verweigerung bzw. Ablehnung von Arbeitsstellen für die Ableistung von gemeinnütziger Arbeit führt.

Des Weiteren beobachte ich bei meiner Tätigkeit als Dolmetscherin bei der Bundespolizei und dem Amtsgericht starke Konfrontationen von aufeinander stoßenden Kulturen. Hier wird deutlich, dass die Gesetzgebung von den Migrant*innen anders wahrgenommen wird. Das Schuldgefühl hat eine andere Position und Ausprägung. Die Unterschiede sind durch Normen, Werte und Erfahrungen entstanden und beeinflussen auch die menschliche Wahrnehmung, das Denken und die Handlung. Missverständnisse entstehen bei der Kommunikation, wodurch Misstrauen gegenüber den Behörden und Mitmenschen entwickelt wird.

Wie bereits im ersten Kapitel erwähnt, fordert die aktuelle politische Lage Aneignung von interkulturellen Kompetenzen. Erll & Gymnich (2013) sind der Meinung, dass kulturelle Kompetenz notwendig ist, um sich mit den verschiedenen Kulturen auseinanderzusetzen, um die bestimmten Erwartungen und Stereotypen abzubauen, damit die „Interkultur in Form einer offenen Begegnung ereignet und Synergien entstehen können“ (S. 37). Denn nur wenn die soziale Arbeit interkulturell orientiert ist, kann diese auch professionell und methodisch ausgeübt werden, was die Qualitätskriterien optimiert.

1.2 Aufbau der Arbeit

Der erste Teil der Bachelorarbeit widmet sich dem theoretischen Rahmen und wird in zwei Hauptbereiche unterteilt. Der erste Hauptbereich setzt sich mit dem Thema Migration auseinander. Um Einblick in die Thematik zu verschaffen, wird der Begriff „Migration“ definiert. Naheliegende Themen wie zum Beispiel Migrationshintergrund und Migrationsstatus, aber auch Nation und Kultur werden ausführlich beschrieben. Des Weiteren beschäftigt sich dieses Kapitel mit den Motiven der Migration. Zudem werde ich die Auswirkungen der Migration auf die einzelnen Individuen und die Zusammenhänge zwischen Migration und Kriminalität erklären. Was genau unter „interkulturelle Kompetenz“ verstanden wird und welche Bedeutung diese Kompetenz für die sozialpädagogische Professionalität hat, wird ebenfalls beschrieben. Im zweiten Hauptbereich wird die angewendete Forschungsvorgehensweise ausführlich beschrieben. Im dritten Teil der Bachelor-These geht es um die Auswertung von gesammelten Daten und der Vorstellung der Ergebnisse. Im weiteren Kapitel werden die

Gütekriterien sowie Schwächen und Stärken der Arbeit analysiert. Zudem wird eine Empfehlung für die Organisation abgegeben und eine persönliche Reflexion bezogen auf die Forschung dargelegt. Abschließen wird die Bachelorarbeit ein Schlusswort, wobei die Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst werden.

2 Der theoretische Rahmen

Im folgenden Kapitel wird der Fokus auf die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema Migration gesetzt. Es gibt diverse Forschungen und Experimente, wie die Bevölkerung auf die Einwanderer reagiert bzw. diese wahrnimmt. Die Bevölkerung beschäftigt sich aufgrund der aktuellen Entwicklung sehr intensiv mit der Thematik, was sich durch sämtliche Gesellschaftsbereiche zieht. Vor allem in der medialen Auseinandersetzung werden die tiefsitzenden persönlichen Unsicherheiten und auch Vorurteile gegenüber Migranten spürbar und deutlich. Besonders auffallend ist bei solchen Diskussionen, dass die Begrifflichkeiten wie z.B. Migration, Ausländer, Nation usw. nicht voneinander getrennt werden. Auf Grund dessen werden im theoretischen Rahmen für die Forschungsarbeit zentrale und relevante Begriffe durch die Definitionen voneinander abgegrenzt. Bei der Erläuterung des Themas spielt der Begriff „Kultur“ eine wichtige Rolle. Dieser wird vorerst besonders ausführlich thematisiert. Des Weiteren wird auf die Folgen der Migration und der Zusammenhang zwischen Migration und Kriminalität eingegangen. Im zweiten Hauptbereich der Bachelor-Thesis wird der Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ definiert und erläutert. In einem weiteren Teil des theoretischen Rahmens wird auf die Bedeutung der Kompetenz für sozialpädagogische Professionalität eingegangen. Das Kapitel wird mit einer Zusammenfassung abgeschlossen.

2.1 Nation

In Deutschland leben fast sieben Millionen Einwanderer aus diversen Nationen. Was allerdings konkret unter dem Begriff „Nation“ zu verstehen ist, wird in diesem Kapitel anhand verschiedener Definitionen dargestellt.

Übersetzt aus dem Lateinischen „natio“ bedeutet der Begriff der Stamm oder das Volk. Hofstede & Hofstede (2009) verstehen unter einer Nation eines der jüngsten Phänomene in der Menschheitsgeschichte. Sie sind der Überzeugung, dass die gesamte Welt erst Mitte des zwanzigsten Jahrhunderts in politische Einheiten bzw. Nationen aufgeteilt wurde. Dabei könne jeder theoretisch zu einer Nation gehören, wenn er einen Pass besitze. Damit grenzen sie den Begriff stark auf mehr oder weniger willkürlich festgelegte Landesgrenzen ein.

Laut dem armenischen Politiker und Schriftsteller Kaltahchyan (in *Философская энциклопедия*, 2014) nahm die Nation hingegen bereits ihren Ursprung in der Bildung von Gemeinsamkeiten einer Gesellschaft. Diese Gemeinsamkeiten würden auf der Grundlage von wirtschaftlichen Beziehungen basieren, wobei auch die literarische Sprache sowie einige Besonderheiten der Kultur und ein bestimmtes Territorium, in dem eine Gruppe von Menschen über bestimmte homogene Faktoren verfüge, eine wichtige Rolle einnehme. In der russischen Deutung des Begriffes wird Nation zum Teil mit Kultur gleichgesetzt und ersetzt den Begriff „Kultur“ im alltäglichen Gebrauch als solchen.

Die Bundeszentrale für politische Bildung (2012) benutzt die Definition von Schubert & Klein. Hier wird der Akzent auf die Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von in einem Staat zusammenlebenden (Groß)-Gruppen gesetzt. Solche Gruppen würden sowohl über gemeinsame als auch über unterschiedliche Merkmale verfügen, was die Möglichkeit für einen Austausch zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft fördere. Unter dem Begriff „Nation“ werden dabei eher moderne demokratische Gesellschaften verstanden, wobei die Merkmale einer Nation auf Sprache, Kultur und Religion eingegrenzt werden (Bundeszentrale für politische Bildung, 2012).

Die aufgeführten Definitionen bieten keine greifbare Erklärung des Begriffes „Nation“. Meiner Meinung nach versteht man unter dem Begriff eine Volksgruppe, die sich durch bestimmte Merkmale von einer anderen Volksgruppe unterscheidet. Die eigene Kultur, Sprache, Tradition, aber auch die Wertvorstellungen und Symbole bilden eine Gemeinsamkeit, welche die Volksgruppe als Nation identifiziert. Zwar kann zu einem weiteren Merkmal der Nation auch die Staatsangehörigkeit dazugezählt werden, dennoch bin ich der Meinung, dass in der heutigen Zeit globaler Migrationsbewegungen die Staatsangehörigkeit genau wie die Landesgrenzen wenig über die Nation aussagen. So kann beispielsweise ein türkischer Migrant, der in Deutschland lebt, eine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und dennoch die türkische Kultur, Traditionen, Wertvorstellungen usw. weiterhin ausleben. Obwohl er die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen hat, identifiziert er sich mit der eigenen Volksgruppe, indem er die kulturellen Eigenschaften pflegt.

Durch die globale Migrationsbewegungen verliert der Begriff „Nation“ an Aussagekraft. Um mit Klienten mit Migrationshintergrund arbeiten zu können, ist es wichtig, auf kulturelle Faktoren zu achten. Was genau unter Kultur zu verstehen ist, wird im weiteren Kapitel erläutert.

2.2 Kultur

In der Soziologie bezieht sich der Ausdruck „Kultur“ auf „die Lebensweise der Mitglieder einer Gesellschaft oder auf die Gruppen innerhalb einer Gesellschaft“ (Gidens, 1999, S. 20). Des Weiteren versteht Gidens (1999) darunter die Sinngebung und Werte der Gesellschaft. Er behauptet auch, dass es keine Kultur ohne Gesellschaft und umgekehrt geben kann. Die Gesellschaft stelle die Beziehung zwischen Individuen mithilfe der „Sprache, (...) Selbstbewusstheit und unsere Fähigkeit zu denken und zu argumentieren“ (Gidens, 1999, S. 20). Die Kultur könne den Einblick in die Denkweise und den bevorzugten Problemlösungsstil einer gesellschaftlichen Gruppe verschaffen, welche in den alltäglichen Verhaltensmustern angewendet würden (Joas, 2007). Auernheimer (2013) übernahm die Definition von Grosch/Grosch/Leenen, welche unter dem Begriff „eine Gesamtheit miteinander geteilter verhaltensbestimmender Bedeutungen“ verstehen (S. 23).

Die moderne Kulturwissenschaft bezeichnet „Kultur“ als eine kollektive Konstruktion der Wirklichkeit. Sie wird als ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen und Wertorientierungen verstanden, „die sowohl im Verhalten und Handeln der Menschen als auch in ihren geistigen und materiellen Produktion sichtbar werden“ (Erll & Gymnich, 2013, S. 170). Erll und Gymnich (2013) verdeutlichen ihre Definition mit der Aussage von Maletzke. Er ist der Meinung, dass die Kultur die Menschen in ihrer Art und Weise formt und dass sie durch standardisierte Vorgänge, die in den Kollektiven gälten, beeinflusst. Sie unterteilen Kultur in drei Dimensionen. Auf der einen Seite sehen sie die soziale Dimension. Diese umfasst soziale Interaktionen in Gruppen und Gesellschaften, soziale

Strukturen und Institutionen. Die beiden weiteren Dimensionen der Kultur sind für sie die materiale sowie die mentale. Unter materiale Dimension verstehen sie Medien sowie alle von Menschen erschaffenen Werke wie z.B. Bauwerke, literarische Werke, Gesetzestexte, Kunstwerke usw. Zur mentalen Dimension werden kulturelle Standardisierungen gezählt wie z.B. Gefühle, Denkweisen, Handlungsmuster usw. Die persönlichen Wertvorstellungen einer Volksgruppe können anhand der mentalen Dimension erkannt werden. So neigen die Mitglieder einer Kultur in bestimmten Situationen zu standardisierten Denk- und Handlungsmustern. Obwohl diese besonders bei stark ritualisierten Situationen zum Vorschein kommen, warnen Erll & Gymnich (2013) davor, Kultur als Gleichschaltungsmechanismus zu begreifen und allen Mitgliedern gleiches Denken, Verhalten und Handeln zu unterstellen.

Es ist wichtig Kultur als ein im sozialen Umfeld erlerntes und nicht als ein angeborenes oder genetisch vererbbares Phänomen zu begreifen. Kultur wird in der Gesellschaft, in der das Individuum aufwächst, erlernt. Zwar kann Kultur nicht als ein Gleichschaltungsmechanismus verstanden werden, dennoch bin ich der Meinung, dass das Individuum durch die kulturellen „Spielregeln“ beeinflusst wird und in bestimmten Situationen Handlungsmuster seiner Kultur übernimmt (Hofstede & Hofstede, 2009). Die Kultur unterliegt einem ständigen Wandel. Einer der Gründe ist die Migration, wodurch unterschiedliche Kulturen in Kontakt kommen. „Die Werte und Normen des Verhaltens unterscheiden sich von Kultur zu Kultur beträchtlich und bilden (...) einen radikalen Kontrast“ (Gidens, 1999, S. 25). Die Interaktionen zwischen den verschiedenen Kulturen können zu einem kulturellen Austausch führen und Veränderungen bei einzelnen Individuen verursachen. Dieser Prozess verursacht eine Verschmelzung von Kulturen und wird als Hybridisierung bezeichnet. Durch die Migration bilden die Angehörigen mehrerer Kulturen eine Gesellschaft, welches aufgrund der kulturellen Vielfalt als Multikulturalität bezeichnet wird (Erll & Gymnich, 2013). Es ist „etwas empirisch Gegebenes (...), dass innerhalb einer Gesellschaft (...) mehrere Kulturen koexistieren, sei es in einem Nebeneinander oder in einem integriertem Miteinander“ (ebd., S. 33). Zusammengefasst werden unter dem Begriff „Kultur“ im Laufe des Lebens erlernte Verhaltensmuster verstanden, welche die Gesellschaft, in der das Individuum aufwächst, vertritt. Diese Verhaltensweisen werden in dieser Gesellschaft ausgeübt und als Standards wahrgenommen. Somit stellt die Kultur eine kollektivistische Konstruktion, welche nur in einer gleichgesinnten Gesellschaft gilt. Durch die Migration werden kulturelle, standardisierte Verhaltensweisen von der Aufnahmegesellschaft beeinflusst, wodurch sie sich verändern. Folgend werde ich den Begriff und auch die Arten und Folgen der Migration ausführlich beschreiben.

2.3 Migration

Das Statistische Bundesamt (2015) veröffentlichte im August 2015 Zahlen zum Migrationsstatus innerhalb der Bevölkerung in Deutschland, die der in diesem Kapitel eingefügten Tabelle genau zu entnehmen sind. Laut der Statistik hatten zu dem Zeitpunkt rund 16,4 Millionen Bürger einen Migrationshintergrund. Die Daten entsprechen einem Anteil von 20,3% der Gesamtbevölkerung. Im Vergleich mit Zahlen aus dem Vorjahr ist deutlich zu erkennen, dass der Anteil von Menschen mit Migration um drei Prozent angestiegen ist.

Der Begriff Migration wird auch als Wanderung und im weitesten Sinne als Positionsveränderung verstanden (Schäfers & Kopp, 2006). Das Bundesamt für Migration

und Flüchtlinge definiert Migration wie folgt:
 „Von Migration spricht man, wenn eine Person ihren Lebensmittelpunkt räumlich verlegt“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2015). Unter der Verlagerung des Lebensmittelpunktes versteht Oswald (2007) alle wichtigen Lebensbereiche eines Individuums, welche „an einem anderen Ort, der mit Erfahrung sozialer, politischer und / oder kultureller Grenzziehung einhergehen“ (S. 13). Hier ist es wichtig zu beachten, dass der Zeitraum einer Migration nicht nur vorübergehend ist wie z.B. bei Urlaubs- und Geschäftsreisen, Besuchen und Ausflügen, sondern wenn „mit ihr ein qualitativer Aspekt (Lebensmittelpunkt, Hauptwohnsitz) verbunden ist“ (Schäfers & Kopp, 2006, S. 195). Eine weitere allgemeine

Bevölkerung 2014 nach Migrationsstatus				
Migrationsstatus	2014		Veränderung gegenüber dem Vorjahr	
	Anzahl in 1000	Anteil an der Gesamtbevölkerung in %	in 1 000	in %
Bevölkerung insgesamt	80 897	100,0	286	0,4
ohne Migrationshintergrund	64 511	79,7	- 187	-0,3
mit Migrationshintergrund	16 386	20,3	473	3,0
Zugewanderte	10 877	13,4	387	3,7
davon:				
Ausländer	5 866	7,3	377	6,9
Deutsche	5 011	6,2	10	0,2
in Deutschland Geborene	5 510	6,8	87	1,6
davon:				
Ausländer	1 345	1,7	7	0,5
Deutsche	4 165	5,1	80	2,0

Definition des Begriffes wurde vom Demokratiezentrum in Wien formuliert, welche aussagt, dass die Migration grundsätzlich alle unfreiwilligen und freiwilligen Wanderungen vom Menschen beschreibt (Demokratiezentrum, 2008).

Schäfer und Kopp (2006) unterteilen die Arten der Migration in verschiedene Typen:

- Von einer internationalen Migration wird gesprochen, wenn Wanderung über die Staaten oder Nationen hinausgehe.
- Wenn die Wanderung innerhalb eines Staates erfolgt, so wird es Binnenmigration oder interregionale Wanderung genannt.
 Binnenmigration erfolgt dann, wenn die Regionengrenzen wie z.B. „Bundesländer, Regierungsbezirke, Kreise und Gemeinden überschritten werden“ (S. 196).

Die vorliegende Arbeit bezieht sich auf all die Migranten, welche ihre Erfahrungen im Rahmen einer internationalen Migration gemacht haben.

Das Statistische Bundesamt (2015) zählt zu den Migranten alle, die nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik, sondern im Ausland geboren sind ('foreign born'). Sie sind

nach Deutschland zugezogen (Zuwanderer) und können je nach Staatsangehörigkeit Deutsche, z.B. Spätaussiedler, oder Ausländer/innen sein und gehören zu den Personen mit Migrationshintergrund (ebd.). Die Bezeichnung „Ausländer“ hat sich dabei zu einem politisch eher unkorrekten Ausdruck entwickelt. Dennoch wird auf allen Internetseiten der deutschen Regierung weiterhin von Ausländern gesprochen (ARD, 2009).

Der Begriff „Migrationshintergrund“ deutet auf eine Zuwanderungsgeschichte der Person, wobei „weder der Geburtsort noch die Nationalität der zugewanderten Personen“ eine Rolle spielen (Statistisches Bundesamt, 2015, S. 594). Sowohl in Deutschland geborene Personen, bei welchen sich der Migrationshintergrund aus dem Migrationsstatus der Eltern ableiten lässt, als auch die eingebürgerten Einwanderer werden dazugezählt (Statistisches Bundesamt, 2015). Unter Einbürgerung versteht man, dass die Einwanderer eine deutsche Staatsangehörigkeit bekommen und dadurch die rechtliche Gleichsetzung zu anderen Staatsbürgern haben (Die Bundesausländerbeauftragte, 2009). Zu den deutschen Staatsangehörigen gehören die deutschen Kinder (Nachkommen der ersten Generation) von Spätaussiedlern und Eingebürgerten und zwar auch dann, wenn nur ein Elternteil diese Bedingungen erfüllt, während der andere keinen Migrationshintergrund aufweist. Außerdem gehören zu dieser Gruppe auch die (deutschen) Kinder ausländischer Eltern, die „die Bedingungen für das Optionsmodell erfüllen, d.h. mit einer deutschen und einer ausländischen Staatsangehörigkeit in Deutschland geboren wurden“ (Statistisches Bundesamt, 2015).

Am 20.12.2014 wurde eine Änderung im Gesetz vorgenommen. Diese besagt, dass alle in Deutschland geborene und aufgewachsene Kinder ausländischer Eltern nicht mehr zwischen der deutschen und ihrer anderen Staatsangehörigkeit entscheiden müssen, sondern mit der Erfüllung von bestimmten Voraussetzungen das Recht auf eine doppelte Staatsangehörigkeit haben (Bundesministerium des Inneren, 2014).

Die Voraussetzungen lauten wie folgt:

Das Kind soll bei Vollendung des 21. Lebensjahres

- mindestens acht Jahre sich in Deutschland aufgehalten haben
- oder sechs Jahre in Deutschland eine Schule besucht haben
- oder einen deutschen Schulabschluss erworben haben
- oder in Deutschland eine Berufsausbildung abgeschlossen haben (Statistisches Bundesamt, 2015).

Für die Migranten bedeutet diese neue Regelung, dass die Personen mit einer doppelten Staatsangehörigkeit in beiden Ländern die gleichen Rechte und Pflichten haben.

Zusammengefasst bedeutet Migration einen Neuanfang in einem Einwanderungsland. Sowohl die Einwanderer selbst als auch deren (auch schon in Deutschland geborenen) Kinder erhalten einen Status, der sie als Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet.

2.3.1 Migrationsmotive nach Push- und Pull-Modell

Erst in den letzten 60 Jahren gewannen die makroökonomischen Ansätze, wie Arbeitslosenquote, Lebensunterhaltungskosten usw., für die Migration an Bedeutung (Steinwand, 2010). Oswald (2007) vertritt die Meinung, dass der Fokus der Migration auf dem gewinnmaximierenden Individuum liegt, das sich beim Vergleich zwischen den Ländern „für das mit dem größten Nettovorteil entscheidet“ (S. 71). Durch die Auswanderung würden die Migranten darauf zielen, ihre Situation zu verbessern. Sie trafen die Entscheidungen rational und unter ökonomischen Erwägungen (ebd.). In der

sozialwirtschaftlichen Migrationsforschung werden die Migrationsmotive in Push- und Pull-Faktoren unterschieden (Bundeszentrale für politische Bildung, 2012).

- Unter Push-Faktoren versteht man negative Ereignisse oder Umstände in dem Herkunftsland, auch Vertreibungsfaktoren genannt, wodurch die Menschen ihre Heimatorte verlassen. Zu diesen werden Kriege, Armut, Verfolgung, Umweltkatastrophen und Hunger gezählt (Bundeszentrale für politische Bildung, 2012).
- Anders ist es bei Pull-Faktoren. Hier geht es um die Auswanderung aufgrund von Anreizen oder anziehenden Faktoren wie z.B. ein höherer Lebensstandard, der Arbeitskräftebedarf oder auch (soziale) Sicherheit in jenen Ländern, die Ziele der Migration sind (Demokratiezentrum, 2008).

Des Weiteren wird die Migration von weiteren Faktoren wie Alter, Beruf und die familiäre Einbindung der Migranten, aber auch Arbeitslosenrate und die Zuwanderungspolitik beeinflusst (Oswald, 2007).

Die mikroökonomischen Push-Pull-Faktoren ermöglichen den Einblick in die Gründe der Auswanderung aus den Heimatländern (Steinwand, 2010). Zwar können die getroffenen Entscheidungen für die Auswanderung damit erklärt werden, dennoch wird deutlich, dass die Anhänger dieser Theorie die Gründe der Migration auf Gewinnmaximierung begrenzen. Den Migranten wird anhand dieser Theorie das Menschenbild „homo oeconomicus“ zugesprochen. Dieses Modell wird lediglich benutzt, um Übersicht und Verständnis für die Migration zu verschaffen, dennoch werden nicht weniger relevante Gründe für die Auswanderung außer Acht gelassen oder voneinander getrennt gesehen. Die Punkte wie Armut und Anreiz von höheren Arbeitslöhnen, welche zu den unterschiedlichen Bereichen des Modells zugeordnet werden, können nicht voneinander getrennt gesehen werden, sondern stellen einen Zusammenhang bei den Auswanderungsentscheidungen her. Zudem spielt die Migrationspolitik in den Zielländern der Migranten eine bedeutende Rolle. Unterschiedliche Zuwanderungsbestimmungen schaffen für eine bestimmte Personengruppe neue Pull-Faktoren, welche die Einreise ermöglichen, was wiederum für die andere Personengruppe als Ausschlusskriterien dient. „Entscheidungen sind oft nicht so rational wie in den Modellen vorgesehen“ (Oswald, 2007, S. 72). So spielen beispielsweise sowohl die Kettenmigration als auch ein Gruppendruck, wodurch u.a. die Kosten für Transport und Informationen minimiert werden können, keine unwesentliche Rolle bei den Entscheidungen. Den einzelnen Personen wird somit eine gewisse Entscheidungsfreiheit abgenommen. Erst bei späterer, analytischer Auseinandersetzung mit der getroffenen Entscheidung wird unter Rechtfertigungsdruck versucht, diese als rational zu begründen.

2.3.2 Folgen der Migration

Migration in eine neue, in eine andere Kultur bedeutet eine große Herausforderung an die individuelle Identität. Neue Erfahrungen und die unbekannte Kultur können sowohl eine Chance für die Identitätsentwicklung bedeuten, aber auch zu einer Krise der Identität führen (Erll & Gymnich, 2013). Der kanadische Anthropologe Oberg hat die These aufgestellt, dass jegliche „Form des Kontaktes mit anderen Kulturen eine schockhafte Wirkung“ auslöst (Erll & Gymnich, 2013, S. 67). Dieser Kulturschock wird in fünf Phasen beschrieben:

1. *Phase*: Die erste Phase wird als „Euphorie“ bezeichnet. Die Wirklichkeit werde als positiv und beeindruckend wahrgenommen. Die beobachteten Normen und Werte der unbekannten Kultur scheinen in der ersten Zeit fremd, aber auch besonders interessant zu sein.
2. *Phase*: In der zweiten Phase, „Missverständnisse“, würden die Normen und Werte beim direkten Kontakt mit der neuen Kultur nicht oder nur zum Teil verstanden, wodurch vor allem Interaktionsprobleme entstünden.
3. *Phase*: In der dritten Phase, welche als „Kollisionen“ bezeichnet wird, begännen die Migranten die eigene Kultur mit der neuen zu vergleichen. Aufgrund von bestehenden Missverständnissen werde die eigene Kultur aufgewertet, die Schuld für die Missverständnisse werde der neuen Kultur zugewiesen.
4. *Phase*: Lediglich in der nächsten Phase, „Akzeptanz der Unterschiede“, würden die kulturelle Unterschiede und Widersprüche akzeptiert. Es werde versucht, diese zu verstehen.
5. *Phase*: Erst in der letzten Phase, der „Akkulturation“, gelinge den Migranten die neue Kultur zu verstehen und zu akzeptieren. Um in der Gesellschaft nicht aufzufallen, würden bestimmte kulturspezifische Verhaltensmerkmale übernommen.

Zum größten Hindernis einer Integration gehört die Sprachbarriere zwischen den Kulturen. Durch diese fehlt den Migranten der Mut, an den sozialen Netzwerken teilzunehmen. Die Sprachbarriere und die Angst, seinen Kommunikationspartner nicht zu verstehen und selbst nicht verstanden zu werden, verhindert die Möglichkeit zu interagieren. In dieser Phase „entsteht das Gefühl von Einsamkeit“, berichtet eine Migrantin (Archiv für Sozialpolitik, 1999). Die eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit kann bei der Konfrontation mit einer „neuen Welt“ einen Verwirrungszustand verursachen, welche sich in einer Blockade gegen Sprache, Aufnahme von Regeln und Gebräuchen des Landes äußere (Archiv für Sozialpolitik, 1999).

Zwar schreiben Erll und Gymnich (2013), dass die Migration für die Einwanderer eine Chance für die Identitätsentwicklung bedeuten kann, dennoch sind sich viele Psychologen sicher, dass dies nur dann so wahrgenommen werden kann, wenn die Migranten über eine ausreichende Ich-Stabilität bzw. Stärke verfügen würden. Erst dann könne von einer gelungenen Überwindung der Krise und Öffnung für die „neue Kultur“ und somit Migration als eine Chance für einen „Neuanfang“ gesprochen werden. Anderenfalls führe die fehlende Ich-Stabilität zu verschiedenen Formen psychischer Störungen, wie z.B. Depression und psychosomatische Erkrankungen (Archiv für Sozialpolitik, 1999). Die Migration habe Auswirkungen nicht nur auf die Migranten, welche bereits als Erwachsene nach Deutschland gekommen sind, sondern auch auf die zweite Generation, also Kinder, die in Deutschland geboren wurden (Hofstede & Hofstede, 2009). Das heißt nicht, dass die in Deutschland geborenen Kinder genauso wie die Eltern einen Kulturschock durchleben, sondern dass ein Antagonismus zwischen familiären und gesellschaftlichen Normen und Werten entstehe.

Die persönlichen Einstellungen der Eltern gegenüber der neuen Kultur, die Fähigkeit der Verarbeitung der Migration sowie gewollte oder ungewollte Auswanderungen aus dem Heimatland haben eine bedeutende Rolle bei der Integration der zweiten Generation. Dadurch, dass die mitgebrachte Kultur in den Familien weitergelebt wird, entstehe bei den

Kindern mit einem Migrationshintergrund „eine synthetische Identität: eine deutsche und eine des Herkunftslandes“ (Archiv für Sozialpolitik, 1999, S. 203). Diese synthetische Identität führe zu Konfrontationen zwischen der vorgelebten Kultur der Eltern und den einheimischen Praktiken und Werten, wodurch eine Distanzierung zu beiden Kulturen entstehe. Sowohl die Migranten als auch deren Kinder würden sich weder hier noch im Heimatland von der Gesellschaft akzeptiert fühlen. Das Gefühl, dazuzugehören, werde von beiden Kulturen verweigert. Sie würden zu einer Randgruppe zwischen zwei Welten gehören und täglich zwischen der einen und der anderen wechseln. Zuhause werde dann die Kultur des Herkunftslandes und in der Gesellschaft die des neuen Heimatlandes gelebt (Hofstede & Hofstede, 2009). Bude (2010) bezeichnet diese Randgruppe als Ausgeschlossene und bezieht sich dabei auf die „Art und Weise der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben“ (S. 13). Zwar meint er damit nicht die kulturellen Unterschiede, sondern nur die allgemeine Spaltung in der Gesellschaft zwischen Armut und Reichtum, dennoch kann seine These auf die Migranten übertragen werden. Er ist der Meinung, dass die gesamte Gesellschaft die Entscheidungen trifft, „ob die Menschen das Gefühl haben, dass ihnen Chancen offenstehen (...) oder ob sie glauben müssen, nirgendwo hinzugehören“ (ebd., S. 14).

Außerdem stellt die Aufnahmegesellschaft für die Migranten Bedingungen auf, wie z.B. „Wer in dieser Gesellschaft akzeptiert werden möchte, muss sich an unsere Regeln halten“ (Stemmler, 2011), wobei keinem Migranten erklärt wird, um welche Regeln es sich genau handelt. Sind damit bestimmte nationale oder gesellschaftliche Regeln, die nicht in allen Gesellschaften zu finden sind, gemeint oder werden darunter Grundrechte verstanden? Die Aufnahmegesellschaft vergisst dabei, dass die Grundrechte in den meisten modernen Gesellschaften ebenfalls ihre Gültigkeit haben, was dazu führt, dass die Migranten irritiert reagieren, wenn sie über ihnen bekannte Grundrechte aufgeklärt werden (Stemmler, 2011). Laut Cîl (in Stemmler, 2011) werden Migranten auf Ethnie beschränkt und dem gewissen gesellschaftlichen Rahmen zugeordnet, wodurch der Fokus auf die Verhaltensweisen und Verhaltensmuster einer bestimmten Volksgruppe gelegt wird. Somit erhalten die Migranten in der Gesellschaft eine Funktion, welche sie ausführen müssen, um den „Erwartungen“ der Aufnahmegesellschaft zu entsprechen. Solange Migranten sich aus ihrer Ethnie heraus verhalten und damit die vorhandenen Vorurteile bestätigen, erfüllen sie die ihnen von der Aufnahmegesellschaft zugeteilte Rolle, aus welcher sie sich kaum befreien bzw. welche sie kaum verändern können (Stemmler, 2011). Zwar wird in der Gesellschaft über die Integration gesprochen, erwartet wird von Migranten aber die Assimilation, was eine anderer Bedeutung hat. Unter Integration versteht man laut Erll und Gymnich (2013) „die *Beibehaltung* der ursprünglichen Identität bei gleichzeitiger Herstellung positiver Beziehung zur dominanten Gruppe“ (S. 70). Dabei geht es darum, „eine Balance zwischen dem Bewahren eigener Kulturstandards und der Offenheit für Veränderung“ anzustreben (ebd., S. 70). Die Suche nach der Balance verursacht eine Synthese, wodurch die Konflikte aus den divergierenden Normen und Wertorientierungen entstehen. Jedes einzelne Individuum muss somit einen Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Kulturen aushandeln (ebd.). Wenn es um eine Integration in die Gesellschaft geht, so müsse dem Migranten die Möglichkeit überlassen werden, seine eigene Kultur beibehalten zu können und parallel eine positive Beziehung zur der neuen Kultur herzustellen. Die von der Gesellschaft aber erwartete Assimilation bedeutet „die Verdrängung der ursprünglichen kulturellen Identität zugunsten einer Identifikation mit der neuen kulturellen Umgebung“ (Erll & Gymnich,

2013, S. 70). Assimilation meint dabei eine komplette Anpassung, wobei die Kultur eines „fremden“ Landes zur Norm für Wertvorstellungen und Verhaltensweisen eines Individuum wird (ebd.). Somit müsste das Individuum seine eigene Kultur verdrängen, um eine Chance zu haben, in eine neue Gesellschaft hineinzukommen und dort auch aufgenommen zu werden. Dadurch, dass die Migranten in einer anderen Kultur aufgewachsen sind und diese ihnen naturgemäß sehr vertraut ist, fällt es ihnen aber schwer, sich davon zu lösen, wodurch die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben stark eingeschränkt wird. Aus Angst, die eigene Kultur und damit seine kulturellen Wurzeln zu verlieren, wird eine Assimilation an die neue Kultur abgelehnt.

Wenn wir davon ausgehen, dass die Gesellschaft die Integration von Migranten entweder zulässt oder verweigert und sie somit über die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bestimmt, dann kann nachvollzogen werden, wieso die Integration zu einem langfristigen Prozess wird. Denn erst wenn den Migranten ein „Wir-Gefühl“ vermittelt wird, steht einem Neuanfang nichts mehr im Wege.

2.3.3 Zusammenhang zwischen Migration und Kriminalität

Laut der Statistik der JVA Lingen haben circa dreißig Prozent der Inhaftierten einen Migrationshintergrund, was im Vergleich zu deutschen Inhaftierten sehr hoch ist (siehe Anhang II). Nicht selten wird daher den Migranten ein hohes Kriminalitätspotential unterstellt. Allerdings ergeben sich daraus zwangsläufig die Fragen, ob die Migration eine negative Auswirkung auf die Verhaltensweisen von Individuen hat und wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass die Folgen der Migration zu kriminellen Handlungen führen?

Einleitend ist festzustellen, dass der Einstieg in die Kriminalität sowohl an den oben aufgeführten Folgen der Migration (Kap. 2.3.2) als auch an weiteren Faktoren liegen kann, welche als Hindernis für eine gelungene Integration gelten und zu Straftaten führen können. Einen bedeutenden Einfluss auf Individuen üben dabei die Wohnverhältnisse aus (Hollstein & Matzner, 2007). Laut des statistischen Bundesamtes (2013) leben ca. 80% der Migranten in Großstädten. Aufgrund der niedrigen Arbeitslöhne, aber auch aufgrund hoher Arbeitslosigkeit können Migrantenfamilien sich Wohnungen nur überwiegend in benachteiligten Gegenden leisten, da die Mietkosten dort ihr Budget nicht überschreiten. „Die Arbeitslosigkeit bei Migranten ist doppelt so hoch“, wodurch das Zusammenleben beeinflusst wird und es auch zu familiären Konflikten im alltäglichen Zusammenleben kommt (Hollstein & Matzner, 2007). Der erlernte und der auch im Herkunftsland ausgeübte Beruf wird in Deutschland oft nicht anerkannt. Dazu kommen mangelnde Sprachkenntnisse, welche eine der wichtigsten Voraussetzungen im Berufsleben darstellen und das Erlernen eines anderen Berufs verhindern. Dieses Hindernis kann eine negative Auswirkung auf die Gesundheit haben und zum Auslöser psychischer Erkrankungen werden.

Besonderem Einfluss sind Kinder und junge Erwachsene ausgesetzt. Bei der Verarbeitung von Konflikten und Widersprüchen zwischen dem Elternhaus, der Schule und der übrigen Gesellschaft entsteht ein besonders hoher Druck. Um diesen Druck zu kanalisieren, suchen junge Migranten oft den Kontakt zu gewalttätigen Gleichgesinnten. Wobei Bair & Pfeiffer (2008) der Meinung sind, dass nicht nur der Freundeskreis, sondern auch die bereits gemachten Erfahrungen mit elterlicher Gewalt dabei eine wichtige Rolle spielen und die Schulform wie z.B. Hauptschule als Verstärkungsfaktor für Verhaltensauffälligkeiten gilt.

Prof. Dr. Pfeiffer et al. (2005) gehen davon aus, dass „je häufiger und intensiver Kinder und Jugendliche innerfamiliärer Gewalt ausgesetzt werden, umso höher steigt ihr Risiko, selber gewalttätig zu werden“ (S. 66). Diese Feststellung widerspricht der These von Harris, die behauptet, dass das elterliche Verhalten keine dauerhafte Wirkung auf die Entwicklung des Kindes hat (Harris, 2009).

Zu einem weiteren Risikofaktor für den Kriminalitätseinstieg von Kindern und Jugendlichen gehört die Sprachbarriere der Eltern, der u.a. dazu führt, dass kein Kontakt zu den Schulen und Lehrern gehalten wird. Die Elternsprechtage werden von den Eltern gemieden. Schulische Leistungen der Kinder stehen nicht auf der Prioritätsliste, da die Eltern oft mit sich selbst beschäftigt sind. Sowohl bei den Hausaufgaben als auch bei den üblichen schulischen Problemen sind die Kinder auf sich allein gestellt und gezwungen, diese selbst zu lösen und für den eigenen psychischen Ausgleich zu sorgen. Dies führt dazu, dass die Öffentlichkeit zur Bühne wird und sich als Lösung für das Problem der sozialen Haltlosigkeit bietet, indem Gewalt zum Schutz der Ehre eingesetzt wird (Bude, 2008).

In den Familien wird nicht über im Alltag gemachte Erfahrungen und schon gar nicht über Misserfolge oder Probleme gesprochen, um die anderen Familienmitglieder nicht zusätzlich zu belasten. Migration führt zur psychischen Anspannung und Überforderung bei allen Beteiligten. In dieser Zeit erhöht sich sowohl bei den Erwachsenen, aber auch besonders bei den Jugendlichen das Risiko, dass es zum Konsum von illegalen Substanzen sowie auch anderen Konsumformen (z.B. Medikamente, Alkohol) kommt, um den inneren Druck zu minimieren. Hüllinghorst & Holz (1998) gehen davon aus, dass der Missbrauch von illegalen Substanzen dann eingesetzt wird, wenn die Frustrationen nur schwer auszuhalten sind. Dadurch werde die Wirklichkeit verdrängt.

Hinzu kommt, dass der Wunsch nach Verbesserung der finanziellen Situation die Hemmschwelle auf dem Weg zu kriminellen Aktionen, wie z.B. Diebstählen, senkt. Außerdem werden die Migranten zu einer Gruppe der Straftäter gezählt, die eine Form von organisierter Kriminalität betreiben. Unter dem Begriff „organisierte Kriminalität“ werden Straftaten zusammengefasst, „die von relativ straff geführt, professionell arbeitenden Tätergruppen planmäßig und oft arbeitsteilig begangen werden und auf langfristige Gewinnerzielung orientiert sind“ (Prof. Dr. Pfeiffer, et al., 2005, S. 73). Im Falle organisierter Kriminalität wird illegaler und grenzenübergreifender Vertrieb von Gütern (z.B. Drogen, Waffen oder Kunstgegenstände) und Dienstleistungen (z.B. Prostitution) ausgeübt. Da für die organisierte Kriminalität nur durch Import oder Export gewünschter Gewinn erzielt werden kann, ist es nicht verwunderlich, dass diese Kriminalitätsform gerade von den Migranten aufgrund der Kontakte zu ihren Heimatländern ausgeübt wird.

Prof. Dr. Pfeiffer et al. (2005) haben sich in einer Studie mit dem Thema „Probleme der Kriminalität bei Migranten und integrationspolitische Konsequenzen“ befasst und die Gründe für die hohe Anzahl von Inhaftierten mit Migrationshintergrund erforscht. Sie stellten fest, dass die Migranten nicht nur in Deutschland, sondern weltweit „im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung des jeweiligen Staates ein höheres Risiko haben, wegen einer Straftat angeklagt bzw. zu Freiheitsentzug verurteilt zu werden“ (S. 77). Sie erklären dies damit, dass die Einwanderer als Fremde wahrgenommen werden, wodurch Ängste und Misstrauen bei der einheimischen Bevölkerung ausgelöst werden. Das Gefühl, von diesen Personen stärker bedroht zu werden, wird weniger von dem Erscheinungsbild abgeleitet, sondern basiert vielmehr auf einem Kommunikationsproblem. Für die Forschung benutzten

Prof. Dr. Pfeiffer et al. Statistiken aus dem Jahre 2000, wobei sie einen deutlichen Unterschied bei der Anzeigequote feststellten. Wenn die Anzeigequote der deutschen Täter bei 21,0 Prozent lag, so lag diese bei nichtdeutschen Tätern bei 24,3 Prozent (Prof. Dr. Pfeiffer, et al., 2005). Pfeiffer und Schöckel (in Prof. Dr. Pfeiffer et al., 2005) werteten diese Ergebnisse als „Indiz dafür, dass möglicherweise Anzeigeerstanter und Polizei gemeinsam dazu tendieren, bei ausländischen Tatverdächtigen erheblich stärker als bei den Deutschen Sachverhalte zu dramatisieren und in der strafrechtlichen Einstufung (...) überzubewerten“ (S. 23). Zur Erklärung verwiesen sie auf Kommunikationsprobleme, welche der Polizei bei den Ermittlungsarbeiten bei nicht deutschen Beschuldigten im Wege stehen und diese sehr erschweren.

Des Weiteren unterstellen Prof. Dr. Pfeiffer et al. (2005) den Richtern, Staatsanwälten und Schöffen als Teil der Gesellschaft zu agieren, indem sie die Gefühle bei der Fällung des Urteils nicht abstellen würden, sondern sich durch diese leiten ließen, was die Entscheidung beeinflusste. Sowohl die Sprachbarriere, welche mit Hilfe eines Dolmetschers bewältigt wird, als auch das Ansehen des Strafverteidigers beeinflussen die richterliche Entscheidung. Zudem gehören die Migranten zu einer sozioökonomisch benachteiligten Risikogruppe, „denen im Hinblick auf die Rückfallgefahr schlechtere Prognosen aufgestellt werden. Und schließlich geraten sie weit häufiger in Untersuchungshaft, weil man bei ihnen eher Anlass zur Sorge sieht, dass sie sich dem Verfahren durch Flucht entziehen können“ (ebd., S. 77).

Der Anteil ausländischer Verurteilte aus den alten Bundesländern und Berlin wurde vom Statistisches Bundesamt im Jahre 2015 veröffentlicht. Im Vergleich zum Jahr 2003, wo der Anteil von nicht deutschen Verurteilten bei 24,8 Prozent lag, stieg diese im Jahre 2013 auf 27,07 Prozent. Prof. Dr. Pfeiffer et al. (2005) stellen die Vermutung auf, dass „die Strafhärte gegenüber Ausländern [...] erheblich zugenommen hat“ (S. 81). Wenn die Zahlen von nicht deutschen Verurteilten mit der Anzahl von deutschen Verurteilten verglichen werden, lässt sich feststellen, dass im Jahre 2013 der Anteil von deutschen Verurteilten bei 73,0 Prozent deutlich höher lag. Allerdings verliert die Statistik an Aussagekraft, wenn man beachtet, dass beispielsweise die Migranten aus Russland in allen staatlichen Statistiken als deutsche Staatsbürger geführt werden.

Zwar kann anhand von den aufgeführten Daten die deutliche Steigerung der nicht deutschen Verurteilten festgestellt werden, dennoch kann meiner Meinung nach die aufgestellte These von Prof. Dr. Pfeiffer et al. (2005), dass die Migranten öfter als die Einheimischen angezeigt und zur Freiheitsentzug verurteilt werden, erst dann bestätigt werden, wenn die statistischen Datenerhebungen differenzierter geführt werden.

2.3.4 Zusammenfassung

Jedes Individuum entschließt sich aus einem sehr eigenen Grund für die Auswanderung aus dem Heimatland. Unterschiedliche Zuwanderungsbestimmungen und Voraussetzungen werden „für einen potenziellen Migranten zum Pull-Faktor, für den anderen zum Push-Faktor“ (Steinwand, 2010, S. 33). Migration ist ein Prozess, in dem die Migranten zu Beginn einen Kulturschock erleiden, was zum Teil schwerwiegende Folgen hat. Leben zwischen zwei Kulturen fällt nicht nur den Migranten, welche selbst die Erfahrungen mit der Auswanderung aus dem Heimatgebiet gemacht haben, schwer, sondern auch deren Kindern, die bereits in Deutschland geboren wurden. Daraus lässt sich schließen, dass die Folgen von einer langen Dauer sind. Sie lassen sich auf die zweite Generation der Migranten übertragen. Zudem kann der Zusammenhang zwischen der Migration und der Kriminalität damit erklärt und begründet werden.

2.4 Interkulturelle Kompetenz

„Angesichts aktueller gesellschaftlicher Entwicklung wie der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft und der Internationalisierung der Wissenschaft, aber auch der wachsenden Multikulturalität im Alltag bildet sich immer mehr ein Bewusstsein dafür heraus, dass ein erfolgreicher Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen spezifische Einstellungen und Fähigkeiten erfordert“ (Erll & Gymnich, 2013, S. 7).

Der Begriff „interkulturelle Kompetenz“ wirft viele Fragen auf:

- Was genau versteht man unter interkultureller Kompetenz?
- In welchen Situationen ist die interkulturelle Kompetenz notwendig?
- Kann die interkulturelle Kompetenz erworben werden und welche Veränderungen bringt der Erwerb mit sich?
- Welches Wissen und Fähigkeiten werden darunter konkret verstanden?

Was genau unter den interkulturellen Kompetenzen gemeint ist und was diese für die sozialpädagogische Professionalität bedeutet, wird in dem folgenden Kapitel genauer beschrieben.

2.4.1 Diskurs

Laut Erll & Gymnich bestehe die interkulturelle Kompetenz aus drei Teilkompetenzen, wodurch sie ein breites Spektrum an diversen Fähigkeiten bietet und somit eine Schlüsselkompetenz bildet (Erll & Gymnich, 2013):

- *Kognitive Kompetenz:*
 - das Wissen über die Kulturen
 - die Fähigkeit zur Selbstreflexivität
 - kulturtheoretisches Wissen
- *Affektive Kompetenz:*
 - Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen
 - Empathie und Fähigkeit des Fremdverstehens
 - Ambiguitätstoleranz
- *Pragmatisch-kommunikative Kompetenz:*
 - Einsatz geeigneter kommunikativer Muster
 - Einsatz Konfliktlösungsstrategien

Erll & Gymnich (2013) übernehmen die Definition des Begriffes von Thomas (2003), welcher der Meinung ist, dass interkulturelle Kompetenz sich in der Fähigkeit zeige, „kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren in Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln, bei sich selbst und bei den anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung“ (S. 10). Dadurch entstehe Toleranz gegenüber Inkompatibilitäten und führe zu synergieträchtigen Formen der Zusammenarbeit und des Zusammenlebens (Erll & Gymnich, 2013).

Wenn man sich mit der Betrachtungsweise des Stichwortes „Interkulturelle Kompetenz“ nach Erll und Gymnich auseinandersetzt, lässt sich erkennen, dass die Aneignung der Kompetenz nicht nur für die deutsche Bevölkerung, sondern auch für die Migranten von großer Bedeutung ist, wodurch eine beidseitige Toleranz entsteht und das Zusammenleben positiv beeinflusst wird. Auernheimer (2013) stellt die Vermutung auf, dass die Menschen mit Migrationshintergrund der interkulturellen Situation bereits gewachsen seien, da sie über angemessenes Wissen verfügen würden und in der Lage seien, mit den spezifischen affektiven, kognitiven und sozialen Anforderungen kultureller Differenz umzugehen. Sie

würden über das Vermögen verfügen, „sich selbst, ihre symbolische Position in konkreten Interaktionssituationen der Differenz, ihrer biographischen Erfahrungen vor dem Hintergrund kultureller Differenz zu reflektieren“ (ebd., S. 18).

Auernheimer (2013) spricht bei der interkulturellen Kompetenz von einer Grundeinstellung und unterstreicht dabei die Selbstreflexion, welche eine wesentliche Rolle spiele. Er betont, dass, wenn ein Individuum über so eine Grundeinstellung verfüge, sich dieses auch über die Aneignung von entsprechenden Kenntnissen und Fähigkeiten bemühen wird. In diesem Sinne unterliegt die Aneignung von interkulturellen Kompetenzen der fortlaufenden Entwicklung der eigenen Persönlichkeit.

Terkessiedis (in Stemmler, 2011) hat eine weitere Definition aufgestellt. Unter interkultureller Kompetenz versteht er keinen Multikulturalismus, wobei es seiner Meinung nach „um die Anerkennung von kulturellen Identitäten, die Realität unterschiedlicher Perspektiven oder das Zusammenleben der Kulturen“ geht, sondern er sieht es als ein Ziel der Veränderung von charakteristischen Mustern, „die aktuell mit der Vielheit (...) nicht mehr übereinstimmen“ (Stemmler, 2011, S. 222). Unter diesen Mustern versteht er die Diskriminierung von Migranten. Seiner Meinung nach werde in Deutschland oft an falschen Stellen versucht, interkulturelle Kompetenzen einzelnen Individuen näherzubringen, und er sieht die Bemühungen von entsprechenden Kampagnen, welche sich damit beschäftigen, als unrealistisch und unmöglich (Stemmler, 2011).

Terkessiedis (in Stemmler, 2011) schließt sich der Meinung der Weltorganisation „Intercultural Cities“ an, die hier wörtlich zitiert werden soll: „The intercultural message is not an easy one to convey. It is always much easier to isolate individual problems and seek blunt, simple and populist solutions“ (Intercultural cities, 2012, S. 10). Dadurch stellt sich für Terkessiedis die Frage, „wo man ansetzt, um die diese Muster zu verändern“ (Stemmler, 2011, S. 222).

Im Jahre 2012 wurden bei einem Gipfeltreffen von Intercultural Cities die Ergebnisse und Auswirkungen zum Thema „Interkulturalität“ präsentiert. Die Vertreter der einzelnen Länder stellten eigene Problemlösungen und Innovationen zu neuen Arbeitsansätzen innerhalb und zwischen den Städten, in ganz Europa und darüber hinaus vor.

So präsentierte Norwegen seine Bildungspolitik, welche zu einem Schlüssel der stärksten Leistungen in Intercultural Cities gezählt wird:

„It has taken great efforts to avoid ethnic segregation of schools by ensuring that the highest standards of teaching are maintained in schools in districts with the lowest socio-economic and highest migrant background. It also places great store in the intercultural competence of teaching staff and has recently introduced a new computer application to support teachers in their professional development“ (Intercultural cities, 2012, S. 10).

Italien setzt hingegen auf die internationalen Beziehungen und vor allem auf eine dynamische Beziehung zu den Herkunftsländern der Migranten. „Its first step has been to sign a co-operation agreement with the Moroccan government which will lead, in particular, to greater exchange opportunities between young people“ (Intercultural cities, 2012, S. 10).

Deutschland startete seine Integrationspolitik im Jahr 2009. Die zwölf Schlüsselziele befassen sich mit Themen wie Sprachkenntnisse, Bildung und Arbeitsmarkt. Folgende Ziele werden vom damaligen Bürgermeister von Berlin-Neukölln, Heinz Buschkowsky, auf dem Weg zu Integration genannt:

„Integration policy is neither charity nor a voluntary act of mercy, but rather the basic question of ensuring we have a prosperous and functioning society. Today's policies will determine whether the way in which people live together will continue to take place with

central European standards of democracy, tolerance and pluralism” (Intercultural cities, 2012, S. 6).

Die Schlussfolgerung des Gipfels basiert auf den gesammelten Ergebnissen der zwölf Länder und lautet: „Der interkulturelle Ansatz geht über Chancengleichheit und Respekt für existierende kulturelle Unterschiede hinaus, hin zu einer pluralistischen Transformation des öffentlichen Raumes, der zivilen Kultur und Institutionen. Kulturelle Grenzen werden daher nicht als fix betrachtet, sondern als fließende und sich ständig erneuernd“ (Stemmler, 2011, S. 223). Die grenzenlose Interkulturalität kann nur dann erreicht werden, wenn die unterschiedlichen Kulturen durch die Teilnahme an gemeinsamen Projekten sich überschneiden, gegenseitig inspirieren und hybridisieren (Stemmler, 2011).

Der Ausdruck „Interkulturelle Kompetenz“ gehört zu einem der umstrittensten, denn alle reden darüber, verstehen aber sehr Unterschiedliches darunter (Gaitanides, 2003). Es gibt viele Schriftsteller und Wissenschaftler, welche sich mit dem Thema in Veröffentlichungen auseinandersetzen. In der aktuellen Zeit des demographischen Wandels nimmt die Verwendung und Bedeutung dieses Ausdrucks immer mehr zu, was für viele Organisationen und Einrichtungen eine Entwicklung und Umstrukturierung in der professionellen Qualität bedeutet. „Die Dynamik globaler Migrationsbewegungen und Kulturströme verändern Europa“ und führen dazu, die bestehenden Prozesse zu einer nationalen und homogenen Vorstellung von Kultur und Gesellschaft grundsätzlich zu überdenken (Stemmler, 2011, S. 9). Auernheimer (2013) sieht die Notwendigkeit in einem Vermögen, den „Sinn kontextspezifischer Gebrauchsweisen der „Kultur“-Praktik zu erkennen“ (S. 28). Er stellt die These auf, dass „Je mehr „wir“ über die Anderen wissen, (...), desto größer wird die Wahrscheinlichkeit des kooperativen und produktiven Umgang mit Differenz“ (ebda.). Hingegen formuliert Terkessidis (in Stemmler, 2011), dass das Wissen über die anderen Kulturen nicht immer produktiv sei und in der Praxis zu negativen Ergebnissen und zur Verstärkung von vorhandenen Vorurteilen führe (in Stemmler, 2011). Gaitanides (2003) ist jedoch der Überzeugung, dass die Aneignung von interkultureller Kompetenz bei der Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen von großer Bedeutung sei. Er unterteilt den Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ in folgende Bereiche:

- *Interkulturelle Pädagogik*: An dieser Stelle wird von einem dynamischen individualisierten Kulturbegriff ausgegangen, wobei die Aufmerksamkeit von den Defiziten der Migranten auf die interaktiven Prozesse zwischen eingewanderten ethnischen Minoritäten und der Mehrheitsgesellschaft gelenkt wird.
- *Interkulturelles Lernen*: Dieses „sensibilisiert für die selbstreflexive Auseinandersetzung mit den eigenen soziokulturellen Befangenheiten und macht uns bewusst, dass die stereotypen Bilder der Migranten, die wir durch unsere Sozialisation verinnerlicht haben und die tag-täglich durch die Massenmedien verstärkt werden, viel mehr mit unserer eigenen Identitätskonstruktion zu tun haben als mit der Wirklichkeit des Anderen“.
- *Das interkulturelle Paradigma*: Im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen die Ressourcen der Einwandererkulturen und nicht die Defizite.
- *Die interkulturelle Philosophie*: Diese versteht die Integration als einen Prozess wechselseitiger Verständigung und Annäherung (Gaitanides, 2003, S. 6).

Um Bewegung in die Denkweise von Einzelnen und Veränderung in den Institutionen ins Rollen zu bringen, ist es nicht notwendig, den Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ neu zu erfinden. Es gibt unzählige Konzepte zu Weiter- und Fortbildungen, welche den Mitarbeitern von Einrichtungen, die mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, angeboten werden. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die Teilnehmer durch Weiter- und

Fortbildungen zwar viel für sich gelernt hatten, dennoch scheiterten sie beim Versuch, ihre neue Erkenntnisse in ihrer Institution umzusetzen, weil das übrige Team und auch die Leitungsebene die Umstrukturierung in der Institution nicht zugelassen haben. Die Vermittlung von interkultureller Kompetenz an die Mitarbeiter ist ein Baustein der Reform der interkulturellen Öffnung der Institutionen und diese Reform wird scheitern, wenn sie nicht zu einer Leitungsaufgabe gemacht und ihr hohe Priorität bei der Organisationsentwicklung eingeräumt wird (ebd.).

2.4.2 Interkulturelle Kompetenz und sozialpädagogische Professionalität

„Professionelle Interventionen ohne lebensweltliche Kenntnisse, ohne die Kenntnis der sozialen Lagen, der Gruppenidentitäten und der subkulturellen Bewältigungsstrategien können wohl kaum zum Erfolg führen“ (Gaitanides, 2003, S. 8). Erst wenn der kulturelle Hintergrund des Klienten mit Migrationshintergrund in der Zusammenarbeit berücksichtigt wird, kann es gelingen, ihn dort abzuholen, wo er gerade steht.

Laut Erll & Gymnich (2013) sei die Voraussetzung und die Ergebnisse für die interkulturelle Kompetenz die interkulturelle Kommunikation. Damit meinen sie nicht die Beherrschung von Fremdsprachen, wobei diese bei der Kommunikation häufig verwendet werden, sondern konkrete Erfahrungen in Interaktionen mit verschiedenen Kulturen, welche die Entwicklung interkultureller Kompetenz motivieren, stimulieren und regulieren (Erll & Gymnich, 2013). Unter interkultureller Kommunikation ist zu verstehen, wenn „zwei oder mehr Individuen mit unterschiedlichen interkulturellen Hintergrund mittels Sprache oder nonverbalen Ausdrucksmitteln unmittelbar (= Face-to-Face) miteinander kommunizieren“ (Erll & Gymnich, 2013, S. 77). Die Forschung zur interkulturellen Kommunikation warnt davor, dass aufgrund der Sprachbarriere bei den Beteiligten diverse Missverständnisse auftreten können, welche zu Misstrauen und Zurückhaltung führen können (Erll & Gymnich, 2013). Auernheimer (2013) ist der Meinung, dass die Fehler unvermeidbar sind und es wichtig ist, dem Kommunikationspartner mit der Körpersprache, wie Stimme, Gesichtsausdruck und Körperhaltung, die Anteilnahme zu signalisieren. Aus der Kommunikation folgende Effekte (Reaktion des anderen) sollten dann zum Anlass genommen werden, um daran zu arbeiten und sich für die nächste kommunikative Art vorzubereiten. Denn so kann es den sozialpädagogischen Mitarbeitern gelingen, die Regie über die Kommunikation zu behalten (Auernheimer, 2013). Des Weiteren rät Auernheimer (2013) den sozialpädagogischen Mitarbeitern, sich das Wissen über die Kultur, den Glauben, sozialökonomische Positionen und über die Migrationsgeschichte anzueignen, um die vorhandenen Unterschiede zu erkennen und auf diese bei der Kommunikation eingehen sowie sie berücksichtigen zu können.

Um den sozialpädagogischen Mitarbeitern die vorhandenen kulturellen Unterschiede zu verdeutlichen, verwendet Auernheimer (2013) das TOPOI-Modell nach Hoffman, welches in fünf Bereiche unterteilt wird:

- 1) **Taal** (ndl. Sprache): Menschen kommunizieren sowohl verbal als auch non-verbal.
- 2) **Ordering** (subj. Ordnung, Weltsicht): Jede Person hat eine eigene Sicht auf die Wirklichkeit. Was für die eine wahr ist, muss nicht für den anderen wahr sein.
- 3) **Personen** (Personen): Jede Kommunikation hat außer dem Inhaltsaspekt auch einen Beziehungsaspekt.
- 4) **Organisatie** (Organisation): Die Kommunikation findet in einem organisatorischen Kontext statt, welche Mikro-, Meso- und Makroniveau umfasst.
Mikroniveau - bezieht sich auf konkrete Gesprächssituationen.
Mesoniveau - meint die Regeln und Prozeduren der Institution.

Makroniveau- beschäftigt sich mit der Organisation der Hilfeleistungen und den gesetzlichen Regelungen.

- 5) Inzet (wörtl. Einsatz): Menschen können nicht nicht kommunizieren; jeder Mensch setzt sich ständig für etwas ein.

Bei allen professionellen Gesprächsführungen kann das TOPOI-Modell als ein Instrument eingesetzt werden. Bei der Anwendung können die Mitarbeiter nicht nur die kulturellen Unterschiede erkennen, sondern auch herausfinden, wo die Kommunikation misslingt oder misslungen war, und sie sind dadurch in der Lage, eine offene und effiziente Kommunikation herzustellen. Daneben bietet das Modell diverse Interventionsmöglichkeiten an, wobei sich diese auf Selbstreflexion, Aufklärung und Untersuchung richten. Interventionen können sowohl während der Kommunikation als auch im Anschluss verwendet werden, indem die Gesprächssituation analysiert und evaluiert wird (Auernheimer, 2013).

Obwohl die interkulturelle Kommunikation als Grundstein der interkulturellen Kompetenz angesehen wird, gehören dazu noch weitere Fähigkeiten, welche die Mitarbeiter zu einem produktiven Umgang mit der Komplexität kultureller Überschneidungen befähigt. Diese Fähigkeiten werden nach Auernheimer (2013) in vier Bereiche zusammengefasst:

Bereiche „interkultureller Kompetenzen“	Beispiele
<i>Interkulturell relevante allg. Persönlichkeitseigenschaft</i>	Belastbarkeit Unsicherheits- und Ambiguitätstoleranz Kognitive Flexibilität Emotionale Elastizität Personale Autonomie
<i>Interkulturelle relevante soziale Kompetenzen</i>	<u>Selbstbezogen:</u> Differenzierte Selbstwahrnehmung Realistische Selbsteinschätzung Fähigkeit zum Identitätsmanagement <u>Partnerbezogen:</u> Fähigkeit zur Rollen- & Perspektivenübernahme <u>Interaktionsbezogen:</u> Fähigkeit, wechselseitig befriedigende Beziehungen aufzunehmen und zu erhalten
<i>Spezifische Kulturkompetenzen</i>	Sprachkompetenz Interkulturelle Vorerfahrungen Spezielles Deutungswissen
<i>Kulturallgemeine Kompetenzen</i>	Wissen bzw. Bewusstsein von der generellen Kulturabhängigkeit des Denkens, Deutens und Handels Vertrautheit mit Mechanismen der interkulturellen Kommunikation Vertrautheit mit Akkulturationsvorgängen Wissen über allgemeine Kulturdifferenzen und ihre Bedeutung

Diese Bereiche von Kompetenzen lassen sich nur analytisch trennen, praktisch „wirken sie stehend eng zusammen und können sich – wie in einem neuronalen Netzwerk – wechselseitig ergänzen und kompensieren“ (Auernheimer, 2013, S. 115).

Die vorliegende Darstellung zeigt den hohen Bedarf an interkulturellem, kompetentem Handeln bei der Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund für die Mitarbeiter im sozialpädagogischen Dienst. Somit ergibt sich daraus die Schlussfolgerung, dass die Aneignung von interkultureller Kompetenz für die sozialpädagogische Professionalität von einer großen Bedeutung ist. Interkulturelle Kompetenz kann sich durch Lebens-, Welt- und Berufserfahrung entwickeln, aber auch durch professionell angeleitete Reflexion und Übung erlernt werden (Gaitanides, 2003).

Gaitanides (2003) betont, dass die wichtigste berufliche Gelegenheit für die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz durch ein interkulturell besetztes Team verschafft werden kann, was zu einem fruchtbaren Austausch und zu Synergieeffekten führen kann.

2.4.3 Zusammenfassung

Die interkulturelle Kompetenz gehört zu einer der umstrittensten Kompetenzen. Zwar gehen die Meinungen bei der Aufstellung der Definition nicht weit auseinander, allerdings wird die Notwendigkeit in der Wissenschaft unterschiedlich gesehen. So wird von manchen der Bedarf, die Mitarbeiter, die mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, besonders gut in dem Bereich zu schulen und Weiter- und Fortbildungen anzubieten, als sehr hoch eingeschätzt. Andere Ansätze sehen dies eher kritisch und warnen davor. Sie gehen davon aus, dass solche Schulungen in der Praxis zu negativen Ergebnissen und zur Verstärkung von vorhandenen Vorurteilen führen können.

Des Weiteren wird die interkulturelle Kommunikation als eine Voraussetzung und ein Ergebnis der interkulturellen Kompetenz gesehen. Die Forscher warnen davor, dass aufgrund der Sprachbarriere bei den Beteiligten diverse Missverständnisse auftreten können, welche zu Misstrauen und Zurückhaltung führen können. Allerdings sieht Auernheimer (2013) solche Kommunikationsfehler als unvermeidbar und rät dazu, diese zum Anlass zu nehmen, daran zu arbeiten und für sich als kommunikativen Lernprozess zu nutzen.

Die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Überzeugungen lässt keine klaren Antworten und Empfehlungen zu. Es stellt sich daher die Frage: Sind interkulturelle Kompetenzen bei der Arbeit mit Migranten notwendig und wie hoch ist der Bedarf an Weiter- und Fortbildungen für die Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen? Um diese Frage eindeutig beantworten zu können, habe ich eine Untersuchung vorgenommen.

3 Empirische Forschung

Im Fokus des folgenden Kapitels liegt die Beschreibung und Erläuterung des Forschungsvorgehens. Zunächst wird dabei auf die Operationalisierung der Forschungsfragen eingegangen. Im weiteren Abschnitt werden die empirische sowie die methodische Vorgehensweise beschrieben und mit theoretischen Grundlagen begründet. Das Kapitel wird mit einer Zusammenfassung abgerundet.

3.1 Kurze Beschreibung der Organisation

Die Forschungsarbeit wurde in der Justizvollzugsanstalt Lingen durchgeführt. Die Justizvollzugsanstalt Lingen wird in die fünf Abteilungen Hauptanstalt Lingen an der Kaiserstraße, Abteilung Lingen Damaschke, Abteilung Groß Hesepe und zwei Abteilungen mit dem Standort in Osnabrück unterteilt. Der Träger der JVA Lingen ist das Land Niedersachsen.

Die Hauptanstalt Lingen und die Abteilung Groß Hesepe gehören zu den Anstalten des geschlossenen Vollzuges für männliche, erwachsene Inhaftierte ab 25 Jahren und unterliegen einer Sicherheitsstufe III. Die Abteilung Lingen Damaschke ist eine Abteilung des offenen Vollzuges. Die erste Abteilung Osnabrück ist eine Untersuchungshaft. Die zweite Abteilung in Osnabrück ist eine Freigängerabteilung und gehört ebenfalls zu der Hauptanstalt Lingen (JVA-Lingen, 2015).

Ca. 3000-3.500 Gefangene durchlaufen im Zeitraum eines Jahres die Vollzugsanstalt Lingen (alle fünf Abteilungen inkludiert). Die Gefangenen der Anstalt, im Durchschnitt 30 Jahre alt, kommen aus verschiedenen Regionen bzw. auch Ländern und verbüßen verschiedene Straftaten, angefangen mit Schwarzfahren bis hin zu Mord oder Totschlag. Der Forschungsplan basiert auf dem Leitbild der Organisation, welches aussagt, dass die Organisation sich durch regelmäßige Fortbildungen auf berufliche und gesellschaftliche Veränderungen einstellt (JVA-Lingen, 2015).

3.2 Operationalisierung

Ein wichtiger Aspekt bei der empirischen Forschung ist die Operationalisierung. Hier geht es darum, dass die gewonnenen Informationen beobachtbar und messbar sind (Schaffer, 2009).

Hauptfrage: Sind interkulturelle Kompetenzen bei der Arbeit mit Migranten aus der Sicht der Sozialarbeiter der JVA Lingen notwendig und wie hoch ist der Bedarf an Weiter- und Fortbildungen für die Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen?

Die interkulturelle Kompetenz

„Die Kompetenz im Umgang mit kultureller Verschiedenheit wird als interkulturelle Kompetenz bezeichnet. Interkulturelle Kompetenz bedeutet, sich der eigenen, auch kulturell bedingten Denk- und Lebensweise bewusst zu sein, um sie so zu erweitern oder verändern zu können, dass man andere, auch kulturell bedingte Denk und Lebensweisen erkennen, respektieren und mit ihnen diskriminierungsfrei umgehen kann. Sie umfasst alle Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Befugnisse, die man braucht, um in einem von Interkulturalität gekennzeichneten (...) Umfeld zurechtzukommen und es aktiv und konstruktiv mitzugestalten“ (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, 2009)

Eine ausführliche Beschreibung des Thema siehe Kapitel 2.4.
<u>Soziale Arbeit</u> „Soziale Arbeit ist eine praxisorientierte Profession und eine wissenschaftliche Disziplin, dessen bzw. deren Ziel die Förderung des sozialen Wandels, der sozialen Entwicklung und des sozialen Zusammenhalts sowie die Stärkung und Befreiung der Menschen ist. Die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, die Menschenrechte, gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlagen der Sozialen Arbeit. Gestützt auf Theorien zur Sozialen Arbeit, auf Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaften und indigenem Wissen, werden bei der Sozialen Arbeit Menschen und Strukturen eingebunden, um existenzielle Herausforderungen zu bewältigen und das Wohlergehen zu verbessern“ (DBSH, 2015).
<u>Justizvollzugsanstalt (JVA)</u> „Staatliche Einrichtung zur Durchführung von Maßnahmen der Freiheitsentziehung, der Sicherungsverwahrung und der Untersuchungshaft“ (Wolters, 2015).
<u>Migrant vom Begriff Migration</u> Von einem Migrant spricht man, wenn eine Person ihren Lebensmittelpunkt räumlich verlegt (Razum & Spallek, 2009). Eine ausführliche Beschreibung des Thema siehe Kapitel 2.3.
<u>Weiter- und Fortbildungen</u> „(...) ist die Wiederaufnahme organisierten Lernens mit dem Ziel Spezialisierung der vorhandenen Berufsqualifikation und damit der Befähigung der Tätigkeit in spezifischen Bereichen“ (Viquerat & Lohl, 2003). „Die Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern und an die fachliche Entwicklung anzupassen“ (Viquerat & Lohl, 2003).
Teilfrage I: Welche Bedeutung hat interkulturelle Kompetenz für die soziale Arbeit?
<u>interkulturelle Kompetenz</u> siehe Hauptfrage
Teilfrage II: Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen den Sozialarbeitern der JVA Lingen und den Inhaftierten mit Migrationshintergrund und wodurch wird diese beeinflusst?
<u>Zusammenarbeit</u> „Zusammenarbeit nennt man das gemeinsame Arbeiten an einer Lösung, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen“ (BeamYourScreen GmbH, 2014). In diesem Falle wird die Zusammenarbeit zwischen den Sozialarbeitern und den Inhaftierten der JVA Lingen gemeint.
<u>Inhaftierte</u> Aufgrund einer Straftat in Haft genommene Personen

<u>Migrationshintergrund</u> In Deutschland geborene Personen, bei welcher der Migrationshintergrund sich aus dem Migrationsstatus der Eltern ableiten lässt. Auch eingebürgerte Einwanderer sind hier gemeint (Statistisches Bundesamt, 2015). Eine ausführliche Beschreibung des Thema siehe Kapitel 2.3.
Teilfrage III: Was benötigen die Sozialarbeiter der JVA Lingen, um kultursensibel arbeiten zu können? <u>Kultursensibel</u> „Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren in Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung von Toleranz gegenüber Inkompatibilität und einer Entwicklung hin zu synergieträchtigen Formen der Zusammenarbeit, des Zusammenlebens und handlungswirksamer Orientierungsmuster in Bezug auf Weltinterpretation und Weltgestaltung“ (ErlI & Gymnich, 2013, S. 10).
Teilfrage IV: Welche Fortbildungsmaßnahmen werden für die Sozialarbeiter der JVA Lingen in Bezug auf die interkulturelle Kompetenz angeboten und wie hoch ist der Bedarf? <u>Fortbildungsmaßnahmen</u> Damit sind Weiter- und Fortbildungen gemeint. Siehe Hauptfrage.

3.3 Methodisches Vorgehen

Das folgende Kapitel beschreibt das methodische Vorgehen der Forschung.

3.3.1 Forschungsstrategie

Die Forschungsstrategie wird in drei Arten unterteilt. Zu diesen gehören:

- Querschnittstudie
- Empirische Forschung
- Qualitative Forschung

Querschnittstudie

Bei dieser Untersuchung handelte es sich um eine Querschnittstudie, da diese die Momentaufnahme der Situation lieferte. Die Befragung von Teilnehmern wurde einmalig durchgeführt, wobei Informationen über gemachte Erfahrungen und Erlebnisse gesammelt wurden (Schaffer, 2009).

Empirische Forschung

„Empirische Sozialforschung richtet sich (...) auf direkt (...) beobachtbares Sozialverhalten“ (Schaffer, 2009, S. 32). Während der Durchführung von Interviews

wurden die Befragten beobachtet, wodurch die Wahrnehmbarkeit der aktuellen Situation aus der Praxis entnommen werden konnte.

Qualitative Untersuchung

Um die Notwendigkeit und den Bedarf feststellen zu können, wurde eine qualitative Befragungsmethode angewendet, wobei die Sozialarbeiter aus der JVA Lingen zum Thema befragt wurden. „Die qualitativen Studien richten ihr Erkenntnisinteresse weniger auf den Beweis durch die „große Zahl“, sondern auf das Verstehen von sozialem Handeln, dessen Beschreibung und Rekonstruktion anhand weniger Zahlen“ (Schaffer, 2009, S. 59). An der Befragung haben sechs von insgesamt 15 Sozialarbeitern der JVA Lingen teilgenommen. Die Stichprobe ist gering und „wird nicht auf eine spätere Quantifizierung abgezielt, sondern auf das Fallverstehen“ (Schaffer, 2009, S. 60).

Die Befragung fand in den Räumlichkeiten der Organisation bzw. den Büros der Teilnehmer und somit im gewohnten Umfeld der Befragten statt, was laut Mayring (2002) einer der wichtigsten Aspekte bei der qualitativen Forschung ist.

Ein Ziel der qualitativen Studie war es, zu neuen Erkenntnissen und Einsichten zu gelangen und neue Hypothesen zu entwickeln (Schaffer, 2009). Bereits aufgestellte Hypothesen sind:

- Die Sozialarbeiter benötigen interkulturelle Kompetenzen, um für die Menschen mit Migrationshintergrund problemzentrierte und an die Zielgruppe angepasste Maßnahmen anbieten zu können.
- Die Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen sind unabdingbare Voraussetzungen, welche zur Kompetenz- und Qualitätssteigerung führen.

3.3.2 Forschungsdesign

Forschungsdesign der angewendeten Untersuchung ist eine explorative Studie, da die Forschungsfrage in der JVA Lingen bislang nicht erforscht wurde. Sowohl Methoden als auch Instrumente wurden für die Forschung neu entwickelt (Schaffer, 2009).

3.3.3 Forschungsmethode

Als Methode wurde eine qualitative Befragung (teilstandardisiertes Interview) angewendet. Laut Schaffer (2009) wird die Art der Befragung als persönliches Face-to-Face-Interview geführt (S.109). „Qualitative (...) Interviews werden dann angewendet, wenn es um die Beschreibung des alltäglichen Lebens (...) oder um individuelle Lebensgeschichten geht. Im Vordergrund stehen die Erlebniswelt und die subjektiven Deutungen der Befragten“ (Schaffer, 2009, S. 109). Mit Hilfe der Methode war es möglich, die Haltungen, Verhaltensweisen und die Praktiken des Berufslebens zu untersuchen (Schaffer, 2009). Mayring (2002) fügt hinzu, dass eine qualitative Forschungsmethode außerdem überprüfen lässt, ob die Interviewer die gestellten Fragen verstehen, indem sie ihre subjektive Perspektiven und Deutungen offenlegen, was durch die Befragung angestrebt und erreicht wurde.

Darüber hinaus bezog sich die Befragung auf eine bestimmte Problemstellung, was laut Mayring (2002) als ein Problemzentriertes Interview bezeichnet wird.

Die Einhaltung von bestimmten Voraussetzungen, wie gemeinsame Sprache und allgemeinverständliches Sprachniveau, führten zu keinen Einschränkungen oder Verzerrungen (Schaffer, 2009). Den Befragten wurden offene Fragen gestellt und es wurde ihnen die Möglichkeit geboten, sich in einem offenen Gespräch zu der Thematik zu äußern.

Die Ausführlichkeit bei der Beantwortung der Fragen und die Art und Weise haben die Befragten selbst bestimmt. Bei der Durchführung wurde auf Offenheit, einem der wichtigsten Aspekte, besonders geachtet, wodurch eine Vertrauensbasis zu den Befragten aufgebaut werden konnte, was an den ehrlichen Antworten deutlich wurde.

3.3.4 Forschungsinstrument

Das Forschungsinstrument befindet sich im Anhang (III) der Arbeit. Es wurde ein Interviewleitfaden für eine Personengruppe entwickelt. Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und anschließend wortwörtlich transkribiert. Die Transkripte der Untersuchung sind im Anhang (IV) zu finden. Um die Emotionen und die Eindrücke der Befragten festzuhalten, wurde ein Postskriptum in Handschriftform erstellt.

3.3.5 Forschungsart – und typ

Die Art der Forschung fällt in die Kategorien Grundlagen- und Anwendungsforschung. Laut Schaffer (2009) kann die Unterscheidung der zwei Begriffe nicht immer voneinander getrennt werden, weil die sozialen Probleme den Ausgangspunkt für Grundlagenforschung bilden, wie auch bestimmte Methoden im Bereich der Anwendungsforschung (weiter-) entwickelt wurden (Schaffer, 2009). Zwar werden bei der Grundlagenforschung neue Erkenntnisse angestrebt, dennoch liegt der maximale Fokus auf die Theorie, wobei auf die praktische Verwendbarkeit der Ergebnisse nur sekundär eingegangen wird. Aus der Grundlagenforschung resultieren neue theoretische Perspektiven und Einsichten, welche ein Gerüst für die Lösung der sozialen Probleme bilden (Sichler & Heimerl, 2012). So konnten in der Forschung Parallelen zwischen der aktuellen politischen Lage in Europa und der sozialpädagogischen Tätigkeit erkannt werden. Die Anwendungsforschung zeigt sich wiederum als praxisbezogen, wodurch neue Einsichten und praxisbezogene allgemeine Erkenntnisse entstehen. Anhand der neuen Erkenntnisse werden neue praxisbezogene Maßnahmen entwickelt. Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen dienen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz und haben das Ziel, die „Reibungsverluste im täglichen Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung zu vermindern, Kommunikationsprobleme abzubauen und somit die Aufgabenerledigung im Arbeitsalltag zu unterstützen“ (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, 2009, S. 13) Diese beziehen sich auf den fokussierten Praxisproblemzusammenhang und haben für die Weiterentwicklung einer Organisation große Bedeutung (Sichler & Heimerl, 2012). Die Ergebnisse der Forschung sollen Empfehlungen für die Sozialarbeiter liefern, um zur Erweiterung von Kompetenzen und somit zur Professionalisierung beizutragen.

3.3.6 Population der Stichprobe

Zum Element der Stichprobe gehören Personen, die in der JVA Lingen als Sozialarbeiter eingestellt sind. Insgesamt sind in der JVA Lingen 15 Sozialarbeiter tätig. Weil die qualitative Studie ihr Erkenntnisinteresse auf das Verstehen von sozialem Verhalten, dessen Beschreibungen und Rekonstruktionen anhand weniger Einzelfälle richtet, war es nicht notwendig, alle Mitarbeiter zu interviewen. Anfänglich wurde geplant, drei Sozialarbeiter aus der JVA Lingen zum Thema zu befragen. Nach der Rückmeldung des Anstaltsleiters, Herr Portmann, wurde die Zahl der Interviewer auf sechs hochgesetzt, damit die Befragung mehr Qualität erhält und die Ergebnisse aussagekräftiger sind. Die Befragten wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- unterschiedliche Aufgabenbereiche und Einsatz in unterschiedlichen Abteilungen der JVA

- Altersunterschied, Heterogenität, Tätigkeitsdauer, was unterschiedliche Erfahrungen mit Vollzug beinhaltet
- als Gemeinsamkeit der Kontakt mit vielen unterschiedlichen Kulturen bei der Arbeit
- als weitere Gemeinsamkeit die Sprachbarriere. Keiner der Befragten beherrscht eine Fremdsprache so (gut), dass die Kommunikation ohne einen Dolmetscher möglich ist.

Anhand dieser Kriterien war es möglich, eine umfangreiche und bereichsübergreifende Einsicht in der Thematik zu bekommen.

3.4 Aufbereitungsverfahren

Im Fokus dieses Kapitels liegen die Auswertungsergebnisse der Experteninterviews. Zunächst wird die praktische Umsetzung beschrieben, um die Vorgehensweisen zu verdeutlichen. Anschließend folgt die Auswertung der Ergebnisse. Mit Hilfe der gewonnenen Informationen werden die Teil- und Hauptfrage der Forschung beantwortet. Abschließend werden die Ergebnisse und Erkenntnisse zusammengefasst.

3.4.1 Praktische Vorgehensweise

Damit ich die Forschung in der JVA Lingen durchführen konnte, stellte ich zum Anstaltsleiter, Herr Portmann, einen telefonischen Kontakt her, um das Ziel der Forschung und die Vorgehensweise kurz vorzustellen. Im Austausch wurde die Stichprobe ausführlich besprochen und festgelegt (siehe Kapitel 3.2.7). Nachdem er sein Interesse bekundet hat, dass im Rahmen der Organisation die Mitarbeiter zum Forschungsthema befragt werden, wurde ihm in schriftlicher Form die ausführliche Beschreibung des Vorhabens zugeschickt. Während einer anstaltsinternen Konferenz wurden die Mitarbeiter über die anstehende Forschung informiert und motiviert, daran teilzunehmen. Fehlende Mitarbeiter wurden darüber per E-Mail informiert. Anschließend habe ich eine Genehmigungs-E-Mail zur Durchführung der Forschung erhalten.

Die Befragten führen ihre Dienste in unterschiedlichen Abteilungen der JVA aus.

Nach Absprache mit Herrn Portmann wurde die Teilnehmerzahl wie folgt festgelegt: Aus der Hauptanstalt Lingen an der Kaiserstraße sowie aus der Abteilung Osnabrück wurde jeweils ein Sozialarbeiter, aus der Abteilung Lingen Damaschke sowie aus der Abteilung Groß Hesepe wurden jeweils zwei Sozialarbeiter interviewt. So konnte eine umfangreiche und bereichsübergreifende Einsicht in der Thematik vorgenommen werden.

Im Vorfeld wurde telefonischer Kontakt zu den Teilnehmern aufgenommen und es wurden Termine für die Durchführung der Forschung festgelegt. Innerhalb von drei Wochen wurden alle Interviews durchgeführt.

3.4.2 Aufbereitung des Materials

Um das eruierte Material auswerten zu können, empfiehlt Mayring (2002), im Einverständnis mit den Interviewten eine Tonbandaufzeichnung anzufertigen. Nach Rücksprache mit dem Anstaltsleiter war es möglich, das Aufnahmegerät in die Anstalt mitzunehmen und die Interviews aufzunehmen, wodurch das Gesagte wörtlich festgehalten werden konnte. Anschließend wurden die Aufzeichnungen wörtlich transkribiert. Laut Mayring (ebd.) stellt die wörtliche Transkription eine vollständige Textfassung von verbal erhobenem Material dar, was die Basis für eine ausführliche interpretative Auswertung bietet. Um mehr Lesbarkeit bei den Texten zu erreichen, werden die Interviews „in normales Schriftdeutsch“ übertragen, wobei der Dialekt bereinigt wird und Satzbaufehler

behalten werden (ebd.). Im Anhang der Arbeit befinden sich zwei von insgesamt fünf Transkripten, wodurch die Transparenz geschaffen werden konnte.

3.4.3 Auswertungsverfahren

Für die Auswertung des Materials wurde eine qualitative Inhaltsanalyse, die zu einer der primären kommunikationswissenschaftlichen Techniken zählt, angewendet. Mit Hilfe dieser Methode werden Texte systematisch analysiert und das Material schrittweise mit entwickelten Kategoriensystemen bearbeitet, was zu den Stärken der Inhaltsanalyse gezählt wird (Mayring, 2002).

Zu dem „Hauptansatzgebiet der qualitativen Inhaltsanalyse“ gehört die „Auswertung teilstandardisierter Interviews“ (Schaffer, 2009, S. 151).

Mayring (2002) stellte drei Grundformen qualitativer Inhaltsanalyse vor:

- 1) *Zusammenfassung*: Dabei wird das Ziel verfolgt, „das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben (...)“ (S. 115).
- 2) *Explikation*: Hier geht es um die Erläuterung von einzelnen fraglichen Begriffen / Sätzen.
- 3) *Strukturierung*: Dies bedeutet, „bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, (...) oder das Material auf Grund bestimmter Kriterien einzuschätzen“ (S. 115).

Bereits bei der Erstellung des Interviewleitfadens wurden drei Kategorien ausgearbeitet: Erfahrungen, Interkulturelle Kompetenz und Weiter- und Fortbildungen. Bei der Erstellung des Protokolls wurde Wert auf die Informationen zu den drei Kategorien gelegt, wodurch das Überflüssige und Ausschweifende aussortiert werden konnte. Darüber hinaus wurden die einzelnen Kategorien „Erfahrungen“, „Interkulturelle Kompetenz“ und „Weiter- und Fortbildungen“ definiert und mit Beispielen untermauert. Diese Form des Protokolls heißt „selektives Protokoll“ (Mayring, 2002, S. 97).

3.5 Zusammenfassung

In dem Kapitel wurde ausführlich auf das Vorgehen in der empirischen Forschung eingegangen. Die Art der Forschung fällt in die Kategorien Grundlagen- und Anwendungsforschung. Eine ausführliche Auseinandersetzung mit der qualitativen Forschungsmethode und dem Forschungsinstrument wurden erklärt und theoretisch untermauert. Die Population der Stichprobe verdeutlicht die Auswahl der Befragten. Des Weiteren wurden in dem Kapitel Aufbereitungsverfahren beschrieben, wodurch Kontaktaufnahme zu der Organisation und den Befragten, Aufarbeitung des Materials und Auswertungsverfahren verdeutlicht werden.

4 Ergebnisse

Das Kapitel befasst sich mit den gewonnenen Ergebnissen der Forschung. Im Fokus der Auswertung liegen die Teilfragen, welche zur Beantwortung der Hauptfrage und zu neuen Erkenntnissen führen. Mit Hilfe dieser Erkenntnisse soll die Notwendigkeit von interkulturellen Kompetenzen bei der Arbeit mit Migranten und den Bedarf an Weiter- und Fortbildungen festgestellt werden. Anschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst.

4.1 Auswertung der Interviews

Folgende Ergebnisse basieren auf den Aussagen von Befragten und lassen sich anhand von Beispielen überprüfen. Um Struktur zu verschaffen und den Überblick zu behalten, werden die Ergebnisse in drei Kategorien: „Erfahrungen“, „Interkulturelle Kompetenz“ und „Weiter- und Fortbildungen“ nach Mayring (2002) aufgeteilt und ausgewertet. Aufgrund der Anonymität der Forschung werden die Interviewpartner nicht namentlich genannt, wodurch keine Rückschlüsse auf das Individuum gezogen werden können, sondern mit einem Reihenfolgenzahl, wie die Interviews durchgeführt wurden, vermerkt.

Kategorie: Erfahrungen

Definition des Begriffes „Migrationshintergrund“

Zu Beginn sollten die Befragten den Begriff „Migrationshintergrund“ definieren. Bei einem der Punkte waren sich alle Befragten sicher, dass unter dem Begriff „Migrationshintergrund“ alle Menschen bzw. Inhaftierte gemeint sind, die nicht in Deutschland geboren wurden. Ein Teil der Befragten zählte dazu auch die Menschen, die zwar in Deutschland geboren wurden, aber in den Einwandererfamilien aufwuchsen und leben. Zwar sind sie in Deutschland geboren und aufgewachsen, dennoch gehören sie zu der dritten, vierten oder fünften Generation der Einwanderer und haben somit auch einen Migrationshintergrund (Interviewer 05, Z. 26). Einer der Befragten war sich allerdings nicht sicher, ob die Migranten, die im Kindesalter in die Bundesrepublik einreisen, einen kulturellen Migrationshintergrund haben, da sie selbst die Kultur des Heimatlandes nicht erleben konnten (Interviewer 03, Z. 45).

Folgende Herkunftsländer von Migranten wurden von den Befragten benannt: Polen, ehemalige Sowjetunion und Türkei.

Ein Interviewpartner verstand unter den Menschen mit Migrationshintergrund folgendes: „Manchmal sind sie Deutsche und haben nur zwischendurch vergessen, die deutsche Staatsbürgerschaft anzunehmen“ (Interviewer 05, Z. 26).

Eine weitere Definition wurde von einem Befragten aufgestellt, der darunter Inhaftierte mit kulturellen Anpassungs-, Sprach- und Verständigungsproblemen versteht. Auch „die Gefangenen, die in der BRD leben und von ausländerrechtlicher Seite hier leben dürfen und auch die, bei denen die ausländerrechtliche Frage nicht eindeutig geklärt wurde“, wurden dazugezählt. Ihm war auch die Trennung zwischen den Begrifflichkeiten „Menschen mit Migrationshintergrund“ und „Ausländer“ besonders wichtig. Seiner Meinung nach gehören zu den Ausländern all die, die ihren Lebensmittelpunkt nicht in Deutschland haben und diesen nicht in Deutschland haben wollen, sondern nach der Verbüßung der Haftstrafe in ihr Heimatland zurückkehren werden (Interviewer 04, Z. 24ff.). Des Weiteren verstehen alle Befragten unter dem Begriff „Migrationshintergrund“ alle Kulturen mit religiösem Hintergrund wie z. B. Moslems.

Kultur & Werten und Normen

Alle Befragten waren sich einig, dass die Mehrheit der Migranten süd-, mittel- und osteuropäische Kultur vorweisen. Zudem unterteilten die Befragten die Religion von Inhaftierten in muslimische und nicht muslimische, was die Zusammenarbeit besonders beeinflusse.

Aus dem Herkunftsland mitgebrachte Kulturen würden die Migranten aus der ehemaligen Sowjetunion intensiv ausleben. Für sie spiele eine spezielle Gefängnis-Subkultur des Herkunftslandes eine bedeutende und wichtige Rolle (Interviewer 04, Z. 133).

Einer der Befragten hat die kulturellen Einsichten der Migranten mit der deutschen Kultur vor fünfzig Jahren verglichen. Dabei bezog er sich auf das Verständnis der Homosexualität der Migranten, was ein ganz großes Thema unter den Inhaftierten sei. Da sie immer noch ein klassisches Geschlechterrollenbild verträten, komme es nicht selten zu Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen Kulturen (Interviewer 02, Z. 44 ff.).

Migranten mit einer starken Religiosität, wie z.B. Moslems, seien während der Haftzeit einem weiteren kulturellen Konflikt ausgesetzt. Nutzung von gemeinsamen Toiletten, Küchen und Gemeinschaftsunterbringung führen zu Konflikten in Bezug auf Normen und Werten, woraus Intoleranz bei nicht muslimischen Inhaftierten resultiere.

Aus der Sicht der Befragten wurden „die muslimischen Inhaftierten zu den Grenzgängern gezählt“, da sie die Vollzugsregeln oft überschreiten würden, was die Zusammenarbeit sehr beeinflusse (Interviewer 01, Z. 59 ff.).

Des Weiteren zählten die Befragten fehlende soziale Kompetenz bei den Migranten zu einem weiteren kulturellen Unterschied, wodurch die Zusammenarbeit ebenfalls beeinflusst werde, wobei die Ursachen für die fehlende soziale Kompetenz nicht eindeutig auf die Migration zurückzuführen sei.

Zudem berichteten die Befragten über eigene Erfahrungen mit Inhaftierten mit einem Migrationshintergrund. In Einzelgesprächen würden sie sich sehr freundlich und zugänglich zeigen. Als Gruppe allerdings würden sie sich gegenüber den Sozialarbeitern und den Mitarbeitern der JVA oft anders verhalten (Interviewer 02, Z. 64).

Interviewer 05 beschrieb die eigene Wahrnehmung der Migranten und versuchte deren Verhalten wie folgt zu erklären: „Zwar sind sie körperlich hier anwesend, aber im Kopf und im Herzen befinden sie sich in der alten Heimat. Zum Teil wurden sie als Kinder nach Deutschland mitgenommen, ohne dass sie eine Möglichkeit gehabt hätten, sich tatsächlich dafür zu entscheiden. Ich glaube, sie wären lieber bei der Familie und Freunden geblieben. Und sie sind weder in der alten Heimat noch in der neuen Heimat wirklich zu Hause“ (S. 36 ff.). Das Menschenbild und Kulturbild eines weiteren Teilnehmers basierte auf seinen Wahrnehmungen. Diese Wahrnehmungen würden mit den Erzählungen von Einzelnen verglichen, wodurch eine zusammengereimte Vorstellung über das Individuum und seine Kultur entstehe (Interviewer 03, Z. 255 ff.).

Sprachbarriere

Zu einem der größten Probleme der Zusammenarbeit gehört die Sprachbarriere, was den Zugang zu den Inhaftierten deutlich erschwert. Wenn die Befragten aus dem offenen Vollzug die Anzahl von Inhaftierten, bei welchen die Kommunikation ohne einen Dolmetscher nicht möglich ist, auf zwanzig Prozent von dreißig Prozent (Anzahl der Inhaftierten in der JVA Lingen mit einem Migrationshintergrund) eingeschätzt haben, so lag die Einschätzung der Befragten aus dem geschlossenen Vollzug bei achtzig Prozent. Falls keiner der Mitgefangenen oder Bediensteten eine Fremdsprache beherrscht, wird ein Dolmetscher bestellt (Interviewer 05, Z. 82). Die Wartezeit auf einen Termin mit dem Dolmetscher ist oft sehr lang. Bei dem Termin mit dem Dolmetscher werden möglichst viele offene Fragen geklärt, denn dies ist ein hoher Kostenfaktor und kann nur in seltenen Fällen in Anspruch genommen werden. Bei den wichtigen Angelegenheiten wie Zeugenaussagen, Disziplinarverfahren usw. wird in der Regel immer ein externer

Dolmetscher bestellt (Interviewter 03, Z. 135ff). Diese Angaben wurden allerdings nicht von allen Befragten bestätigt. So gab Interviewter 02 an, noch keinen externen Dolmetscher bestellt zu haben, sondern er hat sich entweder von den Mitgefangenen oder von Bediensteten übersetzen lassen (Z. 93), was auch die Regel im Umgang mit der Übersetzungsproblematik ist. Erfahrungsgemäß, so die Befragten, gebe es da keine Schwierigkeiten.

Einschränkungen bei der Kommunikation durch einen Mitgefangenen entstanden bei den persönlichen Angelegenheiten wie Erkrankungen, Homosexualität und familiären Problemen. Um die Privatsphäre des Inhaftierten zu schützen, würde auf die Unterstützung von Bediensteten zurückgegriffen, die dann die Dolmetscherrolle übernehmen (Interviewter 05, Z. 89ff).

Alle Befragten äußerten ihre Bedenken/Zweifel, was die Richtigkeit der Übersetzung durch einen Mitgefangenen angeht, da sie nicht wüssten, was gerade übersetzt werde. Es erfordere viel Vertrauen zum Übersetzer. Einer der Befragten gab an, dass durch falsche Übersetzung bereits Missverständnisse entstanden sind (Interviewter 02, Z. 102).

Migration und Kriminalität

Alle Befragten hatten eine andere Meinung bzw. Erklärung, wie die kriminellen Handlungen von Migranten zusammenhängen.

Einer von fünf Befragten vertrat die Meinung, dass die Migration keinen Zusammenhang zwischen der Kriminalität und Migration hat (Interviewter 05, Z. 43). Ein weiterer Teilnehmer war sich sicher, dass ein Migrant, der ein Delikt begeht, eine deutlich höhere Haftwahrscheinlichkeit hat als ein deutscher Staatsbürger. Er behauptete, dass dadurch die Statistikzahlen sehr stark verfälscht werden. Zwar gab er an, keinen Zusammenhang zwischen Migration und Kriminalität und keine tatsächlich erhöhte potenzielle Kriminalität bei den Migranten zu sehen, dennoch sah er die kriminellen Handlungen als eine logische Konsequenz, „wenn die Leute nicht wissen, wie sie ihre Kinder satt kriegen sollen“ (Interviewter 03, Z. 171ff).

Interviewter 02 konnte sich vorstellen, dass die kriminellen Handlungen durch die Migration ausgelöst wurden. Den Grund dafür sah er darin, dass die Einwanderer meistens im Teenageralter nach Deutschland kommen. Dadurch, dass sie keinen Zugang zu den deutschen Jugendlichen finden, würden sie in ihren eigenen Gruppierungen bleiben, durch welche sie zu den Delikten verleitet würden. Des Weiteren behauptete er, dass es an dem Drogenkonsum liegt, denn „die haben sicher im Osten schon Drogen genommen“ (Interviewter 02, Z. 53ff.).

Eine weitere Meinung, dass es an den niedrigen Schulabschlüssen, den schlechten Zeugnissen und fehlender beruflicher Qualifizierung liegt, vertrat Interviewter 01 (Z. 88 ff.).

Interviewter 04 behauptete, dass die Situationen, die Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland erfahren, durchaus kriminalitätsfördernd sein können. Darunter verstand er z. B. die Unterbringung in Gettosiedlungen, starke Unterschiede zwischen den Gesellschaftsschichten, Sprachbarriere und daraus folgende Arbeitslosigkeit. Seiner Überzeugung nach tritt Kriminalität in jeder Gesellschaft zu einem ganz bestimmten Prozentsatz auf (Z. 86ff.).

Kategorie: Interkulturelle Kompetenz

Definition des Begriffes „Interkulturelle Kompetenz“

Die Befragten gaben auf die Frage, was sie unter dem Begriff Interkulturelle Kompetenz verstanden, unterschiedliche Antworten. Ein Teil der Befragten umfasste darunter Normen und Werte und auch den religiösen Hintergrund, der einer Gesellschaftsform entspringt. Interviewter 05 war der Meinung, dass darunter, „wie die Menschen aufgewachsen sind und welche kulturellen und religiösen Hintergründe sie haben“, zu verstehen ist (Z. 105). Außerdem spiele das Familienleben von Migranten eine bedeutende Rolle, was bei der Zusammenarbeit berücksichtigt werden müsste. Zudem sollte großer Wert auf den kulturellen Unterschied gelegt werden, um auf die Bedürfnisse und Vorstellungen von Inhaftierten eingehen zu können. Eine weitere Definition des Begriffes benannte „die Fähigkeit, sich auf die verschiedenen kulturellen Bedingungen und Anforderungen, die Menschen an einen stellen, anzupassen, indem man emphatisch dessen kulturelle Herkunft berücksichtigt“ (Interviewter 03, Z. 246). Außer einem Interviewten waren sich die weiteren Befragten einig, dass interkulturelle Kompetenz die Offenheit und frei von Vorurteilen für die Kulturen von anderen bedeutet. Als Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit wurde das Interesse an dem Mensch selbst und an seiner Kultur angegeben. Um sich das Wissen darüber anzueignen, gab einer der Teilnehmer an, sich über das Internet, Zeitungen und Fernsehbeiträge fortzubilden (Interviewter 05, Z. 110 ff.). Ein Interviewter teilte mit, über interkulturelle Kompetenz und über fremde Kulturen kein fundiertes Wissen zu verfügen (Interviewter 04, Z. 256).

Kultursensibles Arbeiten

Es wird ganz besonders darauf geachtet, dass die Mitarbeiter der JVA Lingen nicht ausländerfeindlich oder rechtsradikal gesinnt sind. Zudem wurde angegeben, dass „viel mit ehrenamtlichen Mitarbeitern sowohl aus muslimischen Gemeinden als auch mit verschiedenen christlichen Orientierungen zusammengearbeitet wird“ (Interviewter 03, Z. 319). Des Weiteren werde großen Wert darauf gelegt, dass die religiösen und kulturellen Besonderheiten während der Haftzeit möglichst nicht eingeschränkt werden. Fehlendes Hintergrundwissen über die Kulturen verhindere eine intensive Zusammenarbeit mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund. Dennoch werde der alltägliche Umgang so gestaltet, dass das für beide Seiten akzeptabel ist. Zwar werde mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund mit Fingerspitzengefühl gearbeitet, dennoch müssen sich diese an die gleichen Regeln halten wie auch die Inhaftierten ohne Migrationshintergrund. Dass in der JVA Lingen kultursensibel gearbeitet wird, hat ein Befragter mit einem Beispiel verdeutlicht. So würden z.B. „homosexuelle Inhaftierte nicht auf einem Flur mit Inhaftierten mit muslimischer Glaubensrichtung oder mit osteuropäischen Inhaftierten untergebracht, sondern bewusst getrennt“ (Interviewter 02, Z. 279). Die Angaben, ob der kulturelle Unterschied die Arbeit von Sozialarbeitern im Vollzug beeinflusst, waren unterschiedlich. Die Mehrheit der Befragten gab an, keinen großen Unterschied zwischen den Kulturen zu machen, wodurch auch die Zusammenarbeit nicht beeinflusst werde. Einzelne gaben an, auf die kulturellen Feste von Inhaftierten besonders zu achten, da dies zur Wahrung der Menschenwürde gehöre. Ein weiterer Forschungsteilnehmer wiederum sagte Folgendes: „(...) wir leben in Deutschland, wir sind hier in einer deutschen Behörde und wenn die Menschen hier leben wollen, dann muss ich auch ganz ehrlich sagen, ich kann auch verlangen, dass sie unsere Normen- und Wertegefüge zumindest in groben Zügen anerkennen. Das heißt, ein Mensch bringt seine Kultur hier mit hin (...). Er will in dieser Gesellschaft unterkommen, [...],

aber ich sehe nicht ein, da jetzt großartig Rücksicht darauf zu nehmen“ (Interviewter 04, Z. 261ff).

Außer einem Deutschkurs für Inhaftierte mit Migrationshintergrund, welcher in allen fünf Abteilungen der JVA Lingen stattfindet, werden in zwei Abteilungen zusätzliche Gruppenmaßnahmen angeboten. Die Befragten aus den Abteilungen, in denen keine Gruppenmaßnahmen angeboten werden, haben dafür folgende Gründe angegeben: Zum einen werde der Bedarf an den speziellen Gruppenmaßnahmen nicht so hoch eingeschätzt und zum anderen fehle es den Sozialarbeitern an Zeit, um sich damit zu beschäftigen und eine Gruppenmaßnahme für Migranten zu entwickeln.

Ein Befragter war der Meinung, dass aufgrund der aktuellen politischen Situation „gelingt auch der Gesellschaft nicht die Erreichung des Idealzustands in Bezug auf Migranten, welche nicht mal straffällig geworden sind. Es wäre ein herbes Ziel, wenn gerade Gefängnis das vormachen sollte“ (Interviewter 03, Z. 324).

Kategorie: Weiter- und Fortbildungen

Teilnahme und Erwartungen

Einer von fünf Befragten gab an, bereits im Rahmen seinen Aufgabenbereiche an einer Weiter- und Fortbildung teilgenommen zu haben, wobei diese seiner Meinung nach zu keinen neuen Erkenntnissen geführt habe, da, wie er argumentierte, die Anpassung von Seiten der Migranten stattfinden solle (Interviewter 02, Z. 199 ff.).

Ein Interviewter gab an, sein Wissen durch Zeitung und Fernsehbeiträge regelmäßig zu erweitern, wodurch Verständnis für verschiedene Kulturen entstehe, was die Arbeit mit Migranten erleichtere (Interviewter 05, Z. 110 ff.).

Weitere Beteiligte nahmen weder an einer Weiter- und Fortbildung teil, noch wussten sie über das vorhandene Angebot.

Bedarf an Weiter- und Fortbildungen

Einer der Befragten schätzte den Bedarf als sehr hoch ein. Zum einen bezog er sich auf persönliche Schwierigkeiten, sich mit dem Begriff „Interkulturelle Kompetenzen“ auseinanderzusetzen und diesen aufgrund des mangelnden Wissens zu definieren. Zum anderen fühlte er sich bei der Arbeit mit den Inhaftierten mit Migrationshintergrund hohen Anforderungen ausgesetzt. Er war der Meinung, dass sich aufgrund der aktuellen politischen Lage zukünftig der Bedarf an interkulturellen Kompetenzen steigen wird. „Das kulturelle Verständnis bildet meiner Ansichten nach das Basiswissen für die kriminelle Entwicklung und auch das Suchtverlauf von den inhaftierten Migranten“ (Interviewter 03, Z. 360).

Ein weiterer Befragter schätzte den Bedarf ebenfalls als hoch ein. Seiner Meinung nach sei der Grund dafür der ständige Wandel der Gesellschaft. Zwar sah er die Möglichkeit, durch die Weiter- und Fortbildungen das fehlende Wissen anzueignen, dennoch hatte er Bedenken, dass die Zeit die er für die Inhaftierten benötige, sich „dadurch deutlich verringern wird“ (Interviewter 04, Z. 337).

Weitere Befragten sahen zweifellos den Bedarf an einer Auseinandersetzung mit der kulturellen Vielfalt, bezogen sich dabei aber nicht auf die eigene interkulturelle Kompetenz, sondern auf das Erlernen von Sprachen, welche bei der Kommunikation eine

wichtige Rolle spielen, gesetzliche Möglichkeiten bei den Entlassungsvorbereitungen oder auch auf die Verhaltensmuster einzelner Kulturen.

4.2 Beantwortung von Haupt- und Teilfragen

Im folgenden Kapitel werden mit Hilfe der gewonnenen Erkenntnisse die Teil- und Hauptfragen beantwortet. Um auf die Hauptfrage eingehen zu können, werden zuerst die Teilfragen beantwortet.

Welche Bedeutung hat interkulturelle Kompetenz für die soziale Arbeit?

Die Befragten hatten Schwierigkeiten, den Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ zu definieren. Einer von fünf Befragten lernte während seiner Studienzeit den Begriff kennen. Die weiteren Befragten gaben an, dass sie diesen Begriff weder gehört hätten, noch wüssten sie, was darunter zu verstehen sei. Aus diesem Grund fiel es den Teilnehmern schwer, die Fragen, die zur Bedeutung der Kompetenz für den sozialpädagogischen Bereich gestellt wurden, zu beantworten. Die meisten Angaben wurden auf den Begriff „Kultur“ bezogen. Laut Rathje (2006) wird Interkulturalität in Kulturalität umgewandelt und damit, je nach Handlungsziel der Interaktionspartner, durch Normalitätserzeugung eine Grundlage für Kommunikationsfortschreibung, weitere Interaktionen, weitere Zusammenarbeit oder weiteres Zusammenleben geschaffen.

Alle Forschungsteilnehmer waren sich sicher, dass die Mitarbeiter die vorhandene kulturelle Vielfalt in der JVA Lingen akzeptieren müssen. Dies sei die Voraussetzung, um unvoreingenommen mit den Inhaftierten arbeiten zu können. Die Aneignung von Hintergrundkenntnissen über verschiedene Kulturen habe einen hohen Stellenwert, wodurch die religiösen und kulturellen Besonderheiten berücksichtigt werden können. Diese versuchten sie durch die Kommunikation mit Inhaftierten, indem sie sich über die Lebensweisen informieren, aber auch durch Zeitschriften und Beiträge in Medien zu erwerben. Drei von fünf Befragten gaben an, keinen Unterschied zwischen den Inhaftierten mit Migrationshintergrund und den Inhaftierten ohne einen Migrationshintergrund zu machen, da keine Heterogenität im Umgang mit Inhaftierten bestehe. Zwei weitere Befragte gaben an, bei der Zusammenarbeit mit den Inhaftierten anderer Kulturen die vorhandenen Unterschiede zu berücksichtigen und in Einzelgesprächen darauf bewusst einzugehen.

Trotz der oben aufgezeigten und vorhandenen Begriffsunkenntnis erscheint die interkulturelle Kompetenz den Sozialarbeitern der JVA Lingen als wichtig. Sowohl bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern werde darauf geachtet, als auch bei der Zusammenarbeit mit den Inhaftierten mit Migrationshintergrund unbewusst praktiziert.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen den Sozialarbeitern der JVA Lingen und den Inhaftierten mit Migrationshintergrund und wodurch wird diese beeinflusst?

Die Sozialarbeiter der JVA Lingen berichteten über ihre Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund. Die Auswertung zeigt klare Konflikte auf, welche sich auf die unterschiedlichen Kulturen zurückführen lassen. Die Befragten äußerten eine klare Einstellung. Diese lässt sich wie folgt formulieren: Migranten müssen sich den Regeln des Vollzuges und des Landes anpassen. Die

Ergebnisse zeigen, dass in einer von fünf Abteilungen großer Wert darauf gelegt wird, dass die mitgebrachte Kultur auch während der Haftzeit ausgelebt wird. Der dort tätige Sozialarbeiter sieht es als die Wahrung der Menschenwürde von Inhaftierten und fordert von den Bediensteten, sich auf die verschiedenen Kulturen einzustellen und diese mit Respekt zu behandeln.

Besonderer Konfrontation sind die Sozialarbeiter mit der Kultur von osteuropäischen Inhaftierten ausgesetzt. Die spezielle Gefängnissubkultur des Herkunftslandes wird ganz besonders ausgelebt und hat eine große Bedeutung für die Inhaftierten. Ein Befragter beschrieb die Osteuropäer als nett und freundlich, wobei diese Beschreibung sich auf die Einzelgespräche richtete. Sobald die Inhaftierten dieser Kultur als Gruppe auftraten, habe er Angst und könne die Handlungsbereitschaft von Einzelnen nicht mehr einschätzen. Diese Beschreibung deutet auf die große Machtdistanz in der osteuropäischen Kultur. „Länder mit großer Machtdistanz sind mit hoher Wahrscheinlichkeit auch stärker kollektivistisch (...)“ (Hofstede & Hofstede, 2009, S. 111). Der Kollektivismus beschreibt eine Gesellschaft, in welcher ein Individuum von Geburt an in eine starke und geschlossene Wir-Gruppe aufgenommen und durch diese geschützt wird. Als eine Gegenleistung wird Loyalität erwartet. Eine Wir-Gruppe verfügt über eine Machtfigur und ist von wechselseitiger Abhängigkeit geprägt (ebd.). So wie die Gefängnissubkultur ausgelebt und praktiziert wird, deutet es darauf hin, dass die kollektivistische Gesellschaft einen hohen Wert auf Rituale legt. Das Verhalten von Einzelnen hängt von der kulturellen Umgebung ab (ebd.).

Zudem unterteilten die Befragten die Inhaftierten nach muslimischer und nicht muslimischer Religion. Die Ergebnisse zeigen, dass die Zusammenarbeit durch die muslimische Religion ebenfalls beeinflusst wird. Wenn die Religion während der Haftzeit intensiv ausgelebt wird, entstehen viele Forderungen von Seiten der Inhaftierten an die Organisation und die Mitarbeiter. Zudem bestehe unter den Inhaftierten eine Spannung, die durch Benutzung von gleichen Toiletten, Duschen und Küchen entstehe. Die muslimischen Inhaftierten verlangen Trennung bei der Benutzung von Alltagsobjekten und Räumlichkeiten. Ein weiterer Punkt, der die Zusammenarbeit beeinflusst, ist die starre und voreingenommene Meinung der Migranten gegenüber Sexualität. Da sie immer noch ein klassisches Geschlechterrollenbild vertreten, kommt es nicht selten zu Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen Kulturen. Somit sind die Mitarbeiter des Vollzugs einem Dilemma ausgesetzt, welches täglich zu bewältigen ist.

Aufgrund der vorliegenden kulturellen Unterschiede kann geschlussfolgert werden, dass die Arbeit mit den Inhaftierten mit Migrationshintergrund dadurch stark beeinflusst wird. Ein schwerwiegender Punkt, durch den Zusammenarbeit besonders beeinträchtigt wird, ist die Sprachbarriere. Laut der Statistik der JVA Lingen haben dreißig Prozent der Inhaftierten einen Migrationshintergrund. Die Befragten haben angegeben, dass circa zwanzig Prozent der Inhaftierten keine deutsche Sprache beherrschen, sodass die Kommunikation ohne einen Dolmetscher nicht möglich ist. Aus den Ergebnissen kann ein gewisser Grad an Misstrauen bezüglich Dolmetschern und die Richtigkeit der Wiedergabe entnommen werden. Zu einem, weil die Übersetzung oft von anderen Inhaftierten übernommen würde, und zum anderen bleibt die Unsicherheit, wie genau die Information übertragen wird. Nach Angaben der Befragten entstanden bereits aufgrund ungenauer Übersetzung bzw. Übertragung Missverständnisse, welche die Zusammenarbeit negativ beeinflusst hätten. Aufgrund von hohen Kosten werden nur in seltenen Fällen externe Dolmetscher bestellt.

In manchen Fällen wird einer der Bediensteten als Dolmetscher eingesetzt, der die Fremdsprache beherrscht. Erll & Gymnich (2013) sind der Meinung, dass die mangelnde sprachliche Kompetenz eines oder mehrerer Gesprächspartner zu einer der häufigsten Ursachen von Schwierigkeiten bei der Kommunikation gehört. Wenn die Kommunikation in einer Sprache, in der man nicht über muttersprachliche Kenntnisse verfüge, stattfindet, so führe es sowohl beim Zuhören als auch beim Sprechen an die Grenzen der eigenen sprachlichen Möglichkeiten, wodurch ebenfalls Missverständnisse entstehen können (Erll & Gymnich, 2013).

Zwar gaben die Befragten an, dass bei der Arbeit kein Unterschied zwischen den Inhaftierten mit und ohne einen Migrationshintergrund gemacht wird, dennoch zeigen die Forschungsergebnisse, dass die Zusammenarbeit der Sozialarbeiter der JVA Lingen und den Inhaftierten mit Migrationshintergrund aufgrund der kulturellen Unterschiede, das Ausleben der mitgebrachten Kultur und auch das Praktizieren von einer speziellen Gefängniskultur, aber auch durch die Sprachbarriere sehr stark beeinflusst wird.

Was benötigen die Sozialarbeiter der JVA Lingen, um kultursensibel arbeiten zu können?

Einer der Befragten hat ausführliche Angaben zur eigenen Kultursensibilität bei der Arbeit mit Migranten gemacht. Er ist der Meinung, dass es wichtig sei, offen mit anderen Kulturen umzugehen, um kultursensibel arbeiten zu können. Die Wertschätzung der fremden Kultur habe für ihn einen hohen Stellenwert (Interviewer 03, S. 258). Gaitanides (2003) schreibt, dass die Fachkräfte, die über diese Kompetenz verfügen können, sowohl die Ungewissheiten aushalten, als auch durch die Fremdheit, Mehrdeutigkeiten und Widersprüche nicht aus dem Gleichgewicht gebracht werden, wodurch es möglich wird, die Akzeptanz und Wertschätzung gegenüber den anderen Kulturen entgegenzubringen. Das Hintergrundwissen über die Kulturen kann die Zusammenarbeit mit den Inhaftierten mit Migrationshintergrund intensivieren. Dabei sei das Hintergrundwissen nicht automatisch mit „Verstehen“ gleichzusetzen, meinen Erll & Gymnich (2013).

„Interkulturelles Verstehen basiert auf Empathiefähigkeit und der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel“ (Erll & Gymnich, 2013, S. 60). Ein weiterer Befragter war sich sicher, dass kultursensibles Arbeiten nur dann möglich wäre, wenn es die Sprachbarriere nicht gäbe. Den Erwerb von Fremdsprachen sah er als eine Lösung für die mangelnde Kompetenz (Interviewer 02, S. 176). Zwar können dadurch bei der Kommunikation viele Missverständnisse aus dem Wege geräumt werden, dennoch ist die Vorstellung, alle vorhandenen Sprachen zu erlernen und dadurch interkulturelle Kompetenz zu erlangen, nicht realistisch. Es ist unbestreitbar, dass die Missverständnisse bei der Kommunikation von den Befragten als belastend erlebt werden, dennoch kann diese Problematik nicht nur auf die vorhandene Sprachbarriere und die Übersetzung durch die Dolmetscher zurückgeführt werden. Laut Auernheimer (2013) wimmelte es in jeder Kommunikation von Missverständnissen und eine Vorstellung von problemloser Verständigung gehöre zu einer Illusion. Auernheimer (2013) unterstreicht dabei, dass Missverständnisse auf keinen Fall das Resultat einer misslungenen Kommunikation darstellen.

Wichtig ist zudem auch der Erwerb von Hintergrundkenntnissen zu den einzelnen Kulturen. An diese könnten die Mitarbeiter quasi aus erster Hand gelangen und damit auch eine andere Sichtweise erwerben, wenn mehr Bedienstete mit einem Migrationshintergrund in der JVA Lingen eingestellt wären. „Für pädagogische Fachkräfte mit eigener Migrationsgeschichte besteht die Aufgabe, sich einerseits die Gefahr der Überidentifikation mit migrantischen Klienten bewusst zu machen. Andererseits können

gesellschaftliche Konflikte aus dem Herkunftsland das Verhältnis zu manchen „Landsleuten“ beeinträchtigen und einen professionellen Umgang mit ihnen erschweren“ (Auernheimer, 2013, S. 65).

Aus den Auswertungen wird deutlich, dass, um kultursensibel arbeiten zu können, die Sozialarbeiter der JVA Lingen über die Wertschätzung gegenüber den fremden Kultur auch das Hintergrundwissen über verschiedenen Kulturen verfügen müssen. Die Sprachbarriere stellt eine hohe Herausforderung bei der Kommunikation mit den Inhaftierten, die die deutsche Sprache nicht beherrschen, dar, die aber durch Dolmetscher behoben werden kann.

Welche Fortbildungsmaßnahmen werden für die Sozialarbeiter der JVA Lingen in Bezug auf die interkulturelle Kompetenz angeboten und wie hoch ist der Bedarf?

Die Ergebnisse zeigen, dass die Sozialarbeiter der JVA Lingen bis jetzt über keine entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen in Bezug auf interkulturelle Kompetenz informiert wurden. Ihnen ist auch nicht bekannt, dass diese jemals angeboten wurden. Zwar hat ein Befragter die Teilnahme an der Fortbildung angegeben, an dieser habe er aber im Rahmen seiner zusätzlichen Tätigkeiten teilgenommen.

Hauptfrage: Sind interkulturelle Kompetenzen bei der Arbeit mit Migranten aus der Sicht der Sozialarbeiter der JVA Lingen notwendig und wie hoch ist der Bedarf an Weiter- und Fortbildungen für die Erweiterung der (interkulturellen) Kompetenzen?

Aus der Sicht der Sozialarbeiter der JVA Lingen sei die interkulturelle Kompetenz bei der Zusammenarbeit mit Migranten notwendig. Aufgrund von hohen Zahlen an Inhaftierten mit einem Migrationshintergrund müssen die Sozialarbeiter über diese Kompetenz verfügen, um kultursensibel arbeiten zu können. Auf Grund des mangelnden Hintergrundwissens über die Kulturen, aber auch des Wissens über die interkulturellen Kompetenzen besteht ein hoher Bedarf an Weiter- und Fortbildungen zur Erwerb von Wissen und Erweiterung von Kompetenzen.

4.3 Zusammenfassung

Die Auswertung der Ergebnisse zeigt eine problembehaftete Zusammenarbeit von Sozialarbeitern und den Inhaftierten mit Migrationshintergrund. Bestimmte Verhaltensweisen werden der Kultur zugeschrieben, wodurch ein Schablonendenken ersichtlich wird. In einzelnen Abteilungen der JVA Lingen haben Inhaftierte die Möglichkeit, an den Gruppenmaßnahmen in ihrer Muttersprache teilzunehmen und auch Rituale, Religion und kulturelle Feste auszuleben.

Um eine Vertrauensbasis zu den Inhaftierten aufbauen zu können, bedarf es kulturellem Hintergrundwissen. Erst so kann den Inhaftierten mit Migrationshintergrund gezeigt werden, dass man sie so annimmt und sie ernst nimmt, wie sie sind.

Zwar werden die Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit den Inhaftierten mit Migrationshintergrund aus den gewonnenen Ergebnissen deutlich, dennoch sind die Sozialarbeiter sich einig, dass diese nicht eindeutig von dem Migrationshintergrund von Inhaftierten abgeleitet werden können.

Durch die Sprachbarriere ist die Kommunikation oft ohne einen Dolmetscher nicht möglich. Die Befragten sind gezwungen, aufgrund langer Wartezeit und hohen Kosten auf

einen externen Dolmetscher zu verzichten und auf die Hilfe von Mitgefangenen oder Bediensteten zurückzugreifen. Da in den meisten Fällen die Dolmetscherrolle von einem Mitinhaftiertem ausgeübt wird, fehlt es den Sozialarbeitern an Vertrauen. Des Weiteren führt die fehlerhafte Übersetzung zu Konflikten.

Zwar wird unter der Interkulturellen Kompetenz Akzeptanz jeder Kultur gemeint, dennoch zeigen die Ergebnisse, dass den Migranten einen gewissen Rahmen vorgegeben wird, in welchem sie sich bewegen dürfen. Des Weiteren müssen bestimmte Erwartungen erfüllt werden, um als „Integriert“ eingestuft zu werden, wobei für mich das professionelle Handeln seitens der Fachkräfte in Frage gestellt wird.

Im Kapitel 3.2.2.3 wurden zwei Hypothesen aufgestellt. Die erste Hypothese, dass die Sozialarbeiter interkulturelle Kompetenzen benötigen, um den Menschen mit Migrationshintergrund problemzentrierte und an die Zielgruppe angepasste Maßnahmen anbieten zu können, wurde durch die Beantwortung der Hauptfrage bestätigt. Die zweite Hypothese besagt, dass die Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen unabdingbare Voraussetzungen sind, welche zur Kompetenz- und Qualitätssteigerung führen. Auch dieser Hypothese haben die Befragten zugestimmt, indem der Bedarf an Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen als sehr hoch eingeschätzt wurde.

An dieser Stelle ist hervorzuheben, dass die Ergebnisse der Forschung sich in der vielfältigen Literatur zu dem Thema wiederfinden und die dort dargestellten Forschungsergebnisse mit den hier erarbeiteten übereinstimmen. Die von den Befragten angegebene Sprachbarriere und mangelnden kulturellen Hintergrundkenntnisse werden als Hindernis einer gelungenen und zielgerichteten Zusammenarbeit empfunden.

5 Schlussfolgerung

Durch die Auswertung der Forschung konnte die Hauptfrage beantwortet werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden zur Erarbeitung von Empfehlungen für die JVA Lingen angewendet, welche zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialarbeitern und den Inhaftierten mit Migrationshintergrund und zur interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung dienen sollen.

Zur Prüfung der durchgeführten qualitativen Forschung ist es sinnvoll, Gütekriterien anzuwenden, die ich zu Beginn dieses Kapitels anhand von Mayring (2002) vorstellen und erklären werde. Weiterhin folgt die Beschreibung von Stärken und Schwächen der Forschung. Abschließend werden die Handlungsempfehlungen erläutert.

5.1 Gütekriterien

Im folgenden Kapitel werde ich mich mit der wissenschaftlichen Überprüfung von durchgeführter Forschung befassen. Laut Mayring (2002) ist es ein wichtiger Standard empirischer Forschung, wenn am Ende der Forschung die Ergebnisse und die Qualität anhand von wissenschaftlichen Gütekriterien überprüft werden können.

Zu den zentralen Gütekriterien gehören Validität und Reliabilität.

„Die Validität erfasst die Genauigkeit“, so Legewie (o.J.). „Es bedeutet, dass ein Messinstrument auch das misst, was zu messen ist“ (Schaffer, 2009, S. 38). Mit Hilfe der Forschung konnte die Notwendigkeit der interkulturellen Kompetenzen bei der Arbeit mit

Migranten aus der Sicht der Sozialarbeiter und der Bedarf an Weiter- und Fortbildungen für die Erweiterung von (interkulturellen) Kompetenzen aufgedeckt werden.

„Bei der Reliabilität geht es um die Wiederholbarkeit und damit Zuverlässigkeit der Datenerhebung (...), wobei man davon ausgeht, dass die zu "messenden" Merkmale über die Zeit hinweg stabil sind“ (Legewie, o.J.). Das bedeutet, dass eine Messung unter denselben Bedingungen zu denselben Messergebnissen führt (Schaffer, 2009).

Mayring (2002) entwickelte sechs weitere zentrale Gütekriterien:

- *Verfahrensdokumentation*: Hier geht es darum, die Vorgehensweise bis ins Detail zu dokumentieren und somit den Forschungsprozess für die anderen nachvollziehbar zu machen (Mayring, 2002). Die Vorgehensweise wurde in den vorherigen Kapiteln ausführlich erläutert.
- *Argumentative Interpretationsabsicherung*: Mayring (2002) weist darauf hin, dass die Interpretationen bei den qualitativen Ansätzen eine entscheidende Rolle spielen, und stellt eine Regel auf, welche besagt, dass „Interpretationen nicht gesetzt, sondern argumentativ begründet werden müssen“ (S. 145). Um die Aussagen der Befragten durch eigene Interpretation nicht zu verzerren, wurden bei der Auswertung, wörtliche Zitate übernommen. Eigene Interpretationen wurden mit der Literatur belegt.
- *Regelmäßigkeit*: Qualitative Forschung hält sich an die bestimmten Verfahrensregeln, wodurch die Analyseschritte vorher festgelegt und das Material in sinnvolle Einheiten unterteilt wurden (Mayring, 2002). Die Arbeitsschritte wurden in vorherigen Kapiteln ausführlich beschrieben.
- *Nähe zum Gegenstand*: Darunter ist zu verstehen, dass die qualitative Forschung an den konkreten sozialen Problemen ansetzt und ein offenes, gleichberechtigtes Verhältnis zu den Befragten herstellt (Mayring, 2002). Die Relevanz der Forschung wurde in der Einleitung dieser Arbeit beschrieben. Die Nähe zum Gegenstand wurde einbehalten, indem die Forschung in der natürlichen Umgebung der Interviewpartner stattgefunden hat. Durch die qualitative Forschung wurde ein offenes und gleichberechtigtes Verhältnis zu den Befragten hergestellt.
- *Kommunikative Validierung*: Laut Mayring (2002) wird die Gültigkeit der Ergebnisse überprüft, indem man die Interpretationen dem Interviewpartner in zusammengefasster Form nochmal vorlegt und somit die gewonnenen Ergebnisse absichert. Bei der Befragung wurden die Antworten durch den Interviewer zusammengefasst und an die Befragten zurückgegeben. So wurde die Richtigkeit der Interpretation überprüft.
- *Triangulation*: „Triangulation meint immer, dass man versucht, für die Fragestellung unterschiedliche Lösungswege zu finden und die Ergebnisse zu vergleichen“ (Mayring, 2002, S. 147). Ziel ist dabei nicht, die Übereinstimmung der Ergebnisse zu erreichen, sondern diese aus verschiedenen Perspektiven zu vergleichen. Bei der Auswertung der Ergebnisse wurde der Wert auf die Verschiedenheit der angewendeten Methoden gesetzt, wodurch dieses Kriterium ebenfalls berücksichtigt wurde.

5.2 Diskussion

Im folgenden Kapitel werde ich die Stärken und Schwächen, welche sowohl bei der Vorbereitung, aber auch während der Forschung auftraten, beschreiben.

Zunächst kann die Auswahl des sowohl politisch-gesellschaftlichen als auch für die Organisation relevantem Thema hervorgehoben werden. Zu einer weiteren Stärke der Untersuchung gehört die enge Zusammenarbeit mit der JVA Lingen. Das Einverständnis des Anstaltsleiters der JVA Lingen, Herrn Portmann, die Forschung im Rahmen der Organisation durchzuführen, ermöglichte mir, schnell mit der Erstellung des Forschungsplanes zu beginnen und mich in das Thema einzuarbeiten. Problemlos und kurzfristig wurde der Einblick in die Statistik der Organisation ermöglicht, sodass Themenrelevanz der Forschung bemessen werden konnte. Die Sozialarbeiter zeigten großes Interesse, an der Forschung teilzunehmen, sodass die Termine für die Befragung telefonisch und zeitnah vereinbart werden konnten. Alle Befragten nahmen sich entsprechend Zeit, sodass kein Zeitdruck entstand, um die Fragen zu beantworten. Trotz studienbegleitenden Praktikums in der JVA Lingen und dadurch erworbener Kenntnisse war es mir möglich, an die Forschung unvoreingenommen heranzugehen. Zu einer weiteren Stärke der Forschung zähle ich, dass die Befragten durch die Interviewfragen zum Nachdenken angeleitet wurden, wodurch eine kritische Auseinandersetzung mit eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen, eigenem Handeln und standardisierten und eingefahrenen Abläufen in der Organisation stattgefunden hat.

Zu den Schwächen der Untersuchung gehört eine z.T. vorsichtige Beantwortung der Fragen. Das kann an einem Beispiel verdeutlicht werden, als einer der Befragten auf die Frage, welche Erfahrungen mit den Inhaftierten mit Migrationshintergrund gemacht wurden, die Gegenfrage „Soll ich jetzt ganz ehrlich sein?“ gestellt hat (Interviewter 01, Z. 58). Möglicherweise war der Grund für die vorsichtige Herangehensweise an die Beantwortung der Migrationshintergrund der Interviewerin, jedoch kann diese Vermutung anhand dieser Aussage nicht eindeutig legitimiert werden. Dies könnte nur dann nachgewiesen werden, wenn die Forschung zu einem anderen Ergebnis führen würde, wenn diese von einem Interviewer ohne einen Migrationshintergrund durchgeführt würde. Zu einer weiteren Schwäche der Forschung gehört, dass die Befragten Schwierigkeit hatten, die Fragen, bei welchen eine Definition von Begriffen wie z.B. Migrationshintergrund oder Interkulturelle Kompetenz abgefragt wurde, zu beantworten. Ausgenommen eines Befragten gaben alle zu, dass sie den Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ weder im Studium noch später jemals kennengelernt oder gehört haben. Des Weiteren fiel mir auf, dass die Fragen nicht von allen Befragten verstanden wurden. Dies lässt sich von nicht an die Frage zugeschnittenen Antworten festmachen. Nach Absprache mit dem Anstaltsleiter der JVA Lingen sollten sechs Sozialarbeiter interviewt werden. Aufgrund der langfristigen Erkrankung eines Teilnehmers und stark begrenzter Zeit für die Erstellung der Arbeit wurden fünf Sozialarbeiter befragt. Die oben aufgeführten Punkte sollten bei einer weiteren Untersuchung beachtet werden, um die Qualität der Forschung zu steigern.

5.3 Handlungsempfehlungen

Die gewonnenen Erkenntnisse und die Wünsche der Befragten bilden eine Basis für die Erstellung von Handlungsempfehlungen, wodurch die Arbeit im Strafvollzug optimiert werden kann. Um die Empfehlungen präziser darstellen zu können, werden diese auf verschiedenen Ebenen formuliert.

Mesoebene: Organisation

Als Voraussetzung für den Erwerb von interkultureller Kompetenz ist eine gezielte Qualifizierung der Mitarbeiter notwendig. In erster Linie geht es darum, ein Bewusstsein über Einstellungen, Verhaltensweisen und Werte durch die selbstkritische Reflektion des Eigenen und der Fremden zu erlangen und Wissen über die Rolle, den Status von Minderheiten und die aktuelle Migrationspolitik zu vermitteln. Erwerb von Handlungskompetenzen und geeignete Kommunikations- und Konfliktstrategien gehören ebenfalls zur Qualifizierung (Diakonisches Werk Württemberg, 2015). Dafür eignet sich die Maßnahme „Charta der Vielfalt“, welche Ende 2006 von der Integrationsbeauftragten des Bundes, Marta Böhmer, ins Leben gerufen wurde und als „Diversity Management“ bekannt ist. Zwar steht Antidiskriminierungsansatz nicht an der ersten Stelle der Maßnahme, wie Terkessidis (in Stemmler, 2011) das empfiehlt, dennoch geht es darum, eine längerfristige Veränderung der Organisationskultur zu bewirken. Hier handelt es sich um ein ganzheitliches Konzept im Umgang mit personeller und kultureller Vielfalt in der Organisation, welches dem Nutzen aller Beteiligten dient (Charta der Vielfalt e.V., 2011). Terkessidis (in Stemmler, 2011) empfiehlt, die Trainingsmaßnahmen ausreichend zu reflektieren, denn das Personal hält sich überwiegend in einer unvermischten und einheimischen Parallelgesellschaft auf, wodurch die Differenzen zum beruflichen Alltag und persönlichen Einstellungen schwer auszuhalten sind. Er ist der Meinung, dass die Wissensbestände der Mitarbeiter zwar im Fokus der Maßnahme stehen müssen, dennoch solle es darum gehen, „die eigenen Bestände an „rassistischem Wissen“ oder die eigenen „kulturellen Kurzschlüsse“ bewusst zu „entlernen“ (Stemmler, 2011, S. 226). „Wir müssen uns dabei im klaren sein, dass die Vermittlung von interkultureller Kompetenz an die MitarbeiterInnen nur ein Baustein der Reform der interkulturellen Öffnung der sozialarbeiterischen Institutionen sein kann und dass diese Reform scheitern muß, wenn sie nicht auch zu einer Leitungsaufgabe gemacht und ihr hohe Priorität bei der Organisationsentwicklung eingeräumt wird“ (Gaitanides, 2003, S. 5). Damit das Erlernte aber zu einem Baustein der Reform umgesetzt werden kann, bedarf es für die Einbeziehung in den Prozess auch der Leitungsebene. Denn erst wenn die Mitarbeiter sich durch eine proaktive Personalpolitik unterstützt fühlen, kann ein Veränderungsansatz der Einzelnen zu einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess der gesamten Organisation führen.

„Die sich öffnende Organisation verankert interkulturelle Orientierung in ihrem Leitbild als Haltung der Wertschätzung und Anerkennung von Gleichheit und Verschiedenheit“ (Diakonisches Werk Württemberg, 2015). Das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes Artikel 3 Ziffer 3, dass niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf, sollte in den Leitfaden der Organisation aufgenommen werden. So kann die Organisation ihren Standpunkt bezüglich interkultureller Orientierung nach innen und außen sichtbar präsentieren und als Grundhaltung vertreten.

Bezugnehmend auf die Ängste gegenüber den Inhaftierten mit Migrationshintergrund, welche die Befragten im Interview äußerten, halte ich es für notwendig, die Mitarbeiter durch Supervision und kollegiale Beratung zu unterstützen. Im Austausch mit den weiteren

Beteiligten können neue Lösungswege aufgezeigt und belastende Situationen und Erlebnisse aufgearbeitet werden.

Mikroebene: Soziales Handeln und Individuen

Eine der größten Herausforderungen bei der Arbeit mit Migranten stellte die Sprachbarriere dar. Aus diesem Grund ist eine Etablierung einer externen Dolmetscherbank unabdingbar.

Die Informationsaushänge, Informationsmaterial wie Broschüren und Flyer sollten in mehreren Sprachen übersetzt und somit für alle Inhaftierten zugänglich gemacht werden.

Makroebene: Gesellschaft und ihre Teilsysteme

Eine länderübergreifende Netzwerkarbeit und Kooperation mit den Justizvollzugsanstalten anderer Länder kann neue Einblicke in verschiedene Kulturen ermöglichen, wodurch interkulturelle Kompetenz gefördert wird.

Des Weiteren ist zu empfehlen, Kontakte zu Kooperationspartner wie z.B. Soziale Dienste und Migrationsdienste aufzunehmen, um an komplementären Ergänzungen der eigenen Ressourcen und an der Steigerung der Qualität der angebotenen Leistungen zu arbeiten (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2013).

Abschließend möchte ich eine Aussage von Prof. Dr. Fischer einbringen. Sie ist der Meinung, dass man „ohne Veränderungen in Einstellungspolitik und Personalentwicklung, ohne die gezielte Förderung von interkultureller Kompetenz in Aus- und Weiterbildung, ohne Neukonzeption von Öffentlichkeitsarbeit und ohne eine stärkere Vernetzung der Regelangebote mit migrantenspezifischen Initiativen und Projekten (...) den sich verändernden Bedarfen der Zielgruppen (...) kaum gerecht werden“ kann (Prof. Dr. Fischer, o.J., S. 7). Eine tiefgreifende Veränderung in einer Organisation kann nur dann stattfinden, wenn diese zur Führungsaufgabe gemacht und durch Einbeziehung von Mitarbeitern umgesetzt wird.

5.4 Alternative Herangehensweisen

Die angewendete Forschungsmethode kann wie folgt ausgeweitet werden:

- Durchführung einer anstaltsübergreifenden quantitativen Forschung z.B. in allen Justizvollzugsanstalten in Niedersachsen - wobei nicht nur die Sozialarbeiter, sondern auch die Mitarbeiter aus dem allgemeinen Vollzugsdienst und Abteilungsleiter zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ befragt werden. So können die „Schwachstellen“ ermittelt, verglichen und neue Lösungen und Herangehensweisen erarbeitet werden

Wie bereits im Kapitel 5.2 erwähnt, kann davon ausgegangen werden, dass die Befragten Hemmungen hatten, die Fragen ehrlich zu beantworten. Aus diesem Grund lässt sich eine alternative Herangehensweise formulieren:

- Im Falle einer erneuten qualitativen Forschung zum Thema Migration soll darauf geachtet werden, dass diese von einem Interviewer ohne Migrationshintergrund durchgeführt wird. So kann die Hemmschwelle abgebaut werden, wodurch es den Befragten leichter fällt, sich offen zum Thema äußern.
- Anderenfalls sollte man auf die quantitative Forschungsmethode zurückgreifen, indem die Erhebung mit Hilfe eines Fragebogens durchgeführt wird, wobei sich der Einfluss auf die Befragten reduzieren lässt.

5.5 Zusammenfassung

In dem Kapitel wurden die Ergebnisse der Forschung anbei der Gütekriterien überprüft, wobei sich feststellen lässt, dass diese erfüllt wurden. Die Forschungsergebnisse dienen als Grundlage für die Empfehlungen an die Organisation. Diese wurden auf Mikro-, Makro- und Mesoebene formuliert, was eine präzise Auseinandersetzung mit den möglichen qualitätsverbessernden Maßnahmen darstellt. In der Diskussion wurden die Stärken und Schwächen der Forschung reflektiert, was für weitere Forschungsansätze von großer Bedeutung sein kann. Handlungsempfehlungen wurden an die JVA Lingen angepasst und dienen zur Weiterentwicklung und Qualitätssteigerung der Organisation. Anschließend wurden alternative Herangehensweisen vorgestellt, wie das Thema erforscht werden kann.

6 Reflexion

Rückblickend auf die Vorbereitung und Durchführung der Forschung lassen sich positive Rückschlüsse ziehen.

Die Auseinandersetzung mit der Fachliteratur, intensive Gespräche mit dem Fachpersonal und Inhaftierten, aber auch der persönliche Migrationshintergrund und persönliche Erfahrungen haben zum Wunsch, sich mit dem Thema zu beschäftigen und dieses zu erforschen, beigetragen und dienen meiner fachlichen Weiterentwicklung. Mit der Erstellung der Arbeit konnte ich an den von mir aufgestellten Zielen, wie tiefgründige Auseinandersetzung mit Forschungsmethoden und Erweiterung der Kommunikationsfähigkeiten arbeiten und diese optimieren.

In der Zeit, als ich mit der Erstellung der Bachelor-Thesis begonnen habe, befand sich die derzeitige Flüchtlingskrise im Anfangsstadium. Zum jetzigen Zeitpunkt hat das Thema eine hohe Wichtigkeit in der Gesellschaft erlangt und stellt viele Institutionen vor die große Aufgabe, der Migrationsgesellschaft gerecht zu werden. Die aktuelle politische Lage die Einwanderung betreffend beschäftigt nicht nur Deutschland, sondern alle EU-Länder. Nicht nur in der Politik, sondern auch für die Entwicklung und Evaluierung von Ansätzen in der Sozialen Arbeit hat das Thema der Forschung eine enorm hohe Relevanz. Migration hat eine enorme Auswirkung auf die interkulturell orientierten Ansätze, welche stets einer Modifizierung unterliegen und den politischen und öffentlichen Veränderungen angepasst werden müssen.

Zwar wurde die Forschung in einem engen Rahmen durchgeführt und an die Justizvollzugsanstalt angepasst, dennoch können die Ergebnisse auf alle sozialpädagogischen Bereiche übertragen werden. Die Erkenntnisse aus dieser Forschung sollen den Organisationen Mut machen, sich mit dem Thema zu beschäftigen und an der interkulturellen Öffnung zu arbeiten, aber auch die Fachkräfte für die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund besonders zu schulen. Die Notwendigkeit darin ließe sich durch die Forschung feststellen. Die Ergebnisse der Forschung zeigen, welche hohen Herausforderungen die Sozialarbeiter bei der Arbeit mit Migrant*innen ausgesetzt sind. Die interkulturelle Kompetenz ist dabei aber ein sehr umstrittenes Thema. Sowohl Ansätze als auch die Notwendigkeit für die Kompetenz werfen Fragen auf. Der Mangel an Fachwissen stellt die eigenen Kompetenzen in Frage, was zu Verunsicherung führt. Dies hat zur Folge, dass bei der Arbeit mit Klient*innen bzw. Inhaftierten kulturelle Unterschiede

nicht beachtet oder ignoriert werden. Es stellt sich die Frage: Kann Ungleiches gleich behandelt werden oder müssen die Methoden und die Herangehensweisen an die Einzelnen angepasst werden? Das Grundgesetz fordert, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln, indem für die Gleichheit der Teilhabe in der Gesellschaft appelliert wird. Diese kann nur dann gewährleistet werden, wenn alle auch gleiche Chancen haben, individuelle Ziele zu erreichen. „Professionelle Interventionen ohne lebensweltliche Kenntnisse, ohne die Kenntnis der sozialen Lagen, der Gruppenidentitäten und der subkulturellen Bewältigungsstrategien können wohl kaum zum Erfolg führen. Wie soll man denn ohne wenigstens grobe Hintergrundkenntnisse der pädagogischen Devise folgen: die Menschen da abzuholen, wo sie sind!“ (Gaitanides, 2003, S. 9).

Durch gezielte Weiter- und Fortbildungen können die Kompetenzen des Fachpersonals erweitert werden, wobei die Handlungssicherheit gesteigert wird. Des Weiteren können die Fachkräfte ihre „Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungskompetenz optimieren und die Ungewissheiten aushalten, die sich durch Fremdheitserfahrungen, Mehrdeutigkeiten und Widersprüche (sic!) nicht aus dem Gleichgewicht bringen lassen“ (ebd., S.10).

„Jede individuelle Ansicht eröffnet
eine einzigartige Perspektive auf eine größere Realität.

Wenn ich die Welt „mit Ihren Augen“ sehe,
und Sie die Welt „mit meinen Augen“ sehen,
werden wir beide etwas erkennen,
was wir allein niemals entdeckt hätten.“

(Senge, 1996)

Literaturverzeichnis

- Archiv für Sozialpolitik. (1999). *Handbuch Migration. 2 Auflage*. Berlin: Fuldaer Verlagsanstalt.
- ARD. (16. 05. 2009). *Vom Ausländer zum "Menschen mit Migrationshintergrund"*. Abgerufen am 03. 12. 2015 von ARD- Themenwoche.: <http://web.ard.de>
- Auernheimer, G. (2013). *Interkulturelle Kompetenzen und pädagogische Professionalität. 4 Auflage*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bair, D., & Pfeiffer, C. (März 2008). Besser als ihr Ruf. *Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik*, S. 89-103.
- BeamYourScreen GmbH. (2014). *Mikogo*. Abgerufen am 30. 12. 2015 von <https://www.mikogo.de>
- Bevölkerungsforschung, B. f. (2014). *Demographie Portal*. Abgerufen am 05. 10 2015 von <https://www.demografie-portal.de>
- Bude, H. (2008). *Die Ausgeschlossenen*. München: Carl Hanser Verlag.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (15. 07. 2013). *Handlungsempfehlungen*. Abgerufen am 16. 02. 2016 von handlungsempfehlungen-mbe-jmd-familien.pdf
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2015). Abgerufen am 29. 09 2015 von <http://www.bamf.de>
- Bundesministerium des Inneren. (19. 12. 2014). *Pressemitteilung* . Abgerufen am 16. 02. 2016 von Neuregelung zur Optionspflicht tritt in Kraft: <http://www.bmi.bund.de>
- Bundeszentrale für politische Bildung. (01. 04. 2012). *Bundeszentrale für politische Bildung*. Abgerufen am 11. 05. 2015 von <http://www.bpb.de>
- Charta der Vielfalt e.V. (2011). *Charta der Vielfalt*. Abgerufen am 31. 01. 2016 von <http://www.charta-der-vielfalt.de/>
- DBSH. (2015). Abgerufen am 11. 10. 2015 von Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.: <https://www.dbsh.de>
- Demokratiezentrum. (2008). *Arbeitswissen zum Lernmodul: Migration*. Abgerufen am 19. 10. 2015 von Migration – Migrationsgeschichte und Einwanderungspolitik in Österreich und im europäischen Kontext: <http://www.demokratiezentrum.org>
- Deutscher Bundestag. (15. 12 2005). *Kultur in Deutschland - DIP - Deutscher Bundestag*. Abgerufen am 03. 10 2015 von <http://dip21.bundestag.de>

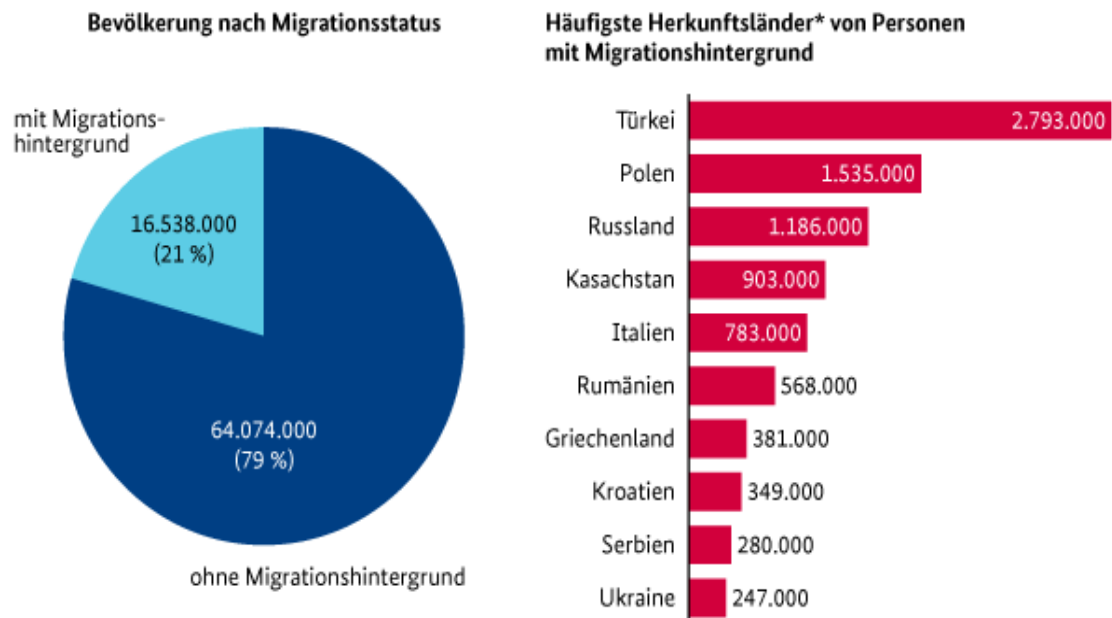
- Diakonisches Werk Württemberg. (02. 2015). *Herausforderung interkulturelle Öffnung. Reflexionen und Methoden*. Abgerufen am 06. 02. 2016 von www.diakonie-wuerttemberg.de
- Die Bundesausländerbeauftragte. (2009). *Bundesausländerbeauftragte*. Abgerufen am 25. 11. 2015 von <http://www.bundesauslaenderbeauftragte.de/>
- Erll, A., & Gymnich, M. (2013). *Interkulturelle Kompetenzen*. Stuttgart: Klett.
- Fischer, V. (2007). *Chancengleichheit herstellen- Vielfalt gestalten*. Berlin: Frank & Timme.
- Gaitanides, S. (03 2003). Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Jugend- und Sozialarbeit. *Sozialmagazin*, S. 42-48.
- Gidens, A. (1999). *Soziologie*. Wien: Nausner& Nausner.
- Harris, J. R. (2009). *The Nurture Assumption: Why Children Turn Out the Way They Do*. New York: Free Press.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. (2009). *Lokales Denken, globales Handeln, 4 Auflage*. München: Beck.
- Hollstein, W., & Matzner, M. (2007). *Soziale Arbeit mit Jungen und Männern*. München: Ernst Reinhard.
- Hüllinghorst, R., & Holz, A. (1998). *Sucht in unserer multikulturellen Gesellschaft, Band 41*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Intercultural cities. (12. 12. 2012). *The Outcomes and Impact of the Intercultural Cities Programme 2008-2013*. Abgerufen am 26. 12. 2015 von <https://www.coe.int>
- Interviewter01. (18. 12. 2015). Interkulturelle Kompetenzen im Strafvollzug. (T. Raaz, Interviewer)
- Interviewter02. (03. 12. 2015). Interkulturelle Kompetenzen im Strafvollzug. (T. Raaz, Interviewer)
- Interviewter03. (18. 12. 2015). Interkulturelle Kompetenz im Strafvollzug. (T. Raaz, Interviewer)
- Interviewter04. (17. 12. 2015). Interkulturelle Kompetenz im Strafvollzug. (T. Raaz, Interviewer)
- Interviewter05. (10. 12. 2015). Interkulturelle Kompetenzen im Strafvollzug. (T. Raaz, Interviewer)
- Joas, H. (. (2007). *Lehrbuch der Soziologie (3 Auflage)*. Frankfurt / Main: campus.

- JVA-Lingen. (2015). *Justizvollzugsanstalt Lingen*. Abgerufen am 31. 10 2015 von Unser Leitbild: <http://www.jva-lingen.niedersachsen.de>
- Keppler, K., & Stöver, H. (2009). *Gefängnismedizin 1 Auflage*. Thieme.
- Legewie, H. (o.J.). *Gütekriterien und Qualitätssicherung qualitativer Methoden*. Abgerufen am 2015. 10 30 von <http://www.ztg.tu-berlin.de>
- Mayring, P. (2002). *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung. (07 2009). *Vielfalt als Chance*. Abgerufen am 2015. 10 04 von www.ms.niedersachsen.de
- Oswald, I. (2007). *Migrationsoziologie*. Konstanz: UVK.
- Prof. Dr. Fischer, V. (o.J.). *Chancen der Vielfalt nutzen lernen – Modellprojekt*. Abgerufen am 31. 01. 2016 von Soziale Arbeit im Migrationskontext: <http://www.chancen-der-vielfalt-nutzen-lernen-nrw.de>
- Prof. Dr. Pfeiffer, C., Kleinmann, M., Petersen, S., & Dr. Schott, T. (2005). *Migration und Kriminalität*. Baden- Baden: Nomos.
- Rathje, S. (09. 2006). *Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts*. Abgerufen am 07. 02. 2016 von Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht: <https://zif.spz.tu-darmstadt.de>
- Razum, O., & Spallek, J. (01. 04. 2009). *Bundeszentrale für politische Bildung*. Abgerufen am 11. 10 2015 von <http://www.bpb.de>
- Schäfers, B., & Kopp, J. (2006). *Grundbegriffe der Soziologie*. Wiesbaden: vs-verlag.
- Schaffer, H. (2009). *Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit, 2 Auflage*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Senge, P. (1996). *Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation*. . Stuttgart: Klett-Cotta.
- Sichler, R., & Heimerl, P. (03. 2012). *Praxisorientierte Forschung in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an Fachhochschulen*. Abgerufen am 28. 10 2015 von www.zfhe.at
- Sicim, S., & Policnik, Y. (2014). *Bachelorarbeit Interkulturelle Sensibilität in der Arbeit mit psychisch erkrankten Menschen mit Migrationshintergrund*. Münster: Saxion Hogeschool Enschede.
- Statistisches Bundesamt . (20. 02. 2015). *Publikationen im Bereich Strafverfolgung / Vollzug*. Abgerufen am 28. 02. 2016 von Rechtspflege: <https://www.destatis.de>

- Statistisches Bundesamt. (29. 11. 2015). *Bevölkerung mit Migrationshintergrund*.
Abgerufen am 23. 11. 2015 von <https://www.destatis.de>
- Statistisches Bundesamt. (08. 03. 2015). *Pressemitteilung Nr. 277*. Abgerufen am 16. 02. 2016 von Zahl der Zuwanderer in Deutschland so hoch wie noch nie:
<https://www.destatis.de>
- Steinwand, M. (2010). *Kriminalität von Migranten in Deutschland*. Marburg: Tectum Verlag.
- Stemmler, S. (2011). *Multikultur 2.0*. Göttingen: Wallstein.
- Viquerat, H., & Lohl, W. (01. 10 2003). *Differenzierung der Begriffe und Bezeichnungen*.
Abgerufen am 11. 10 2015 von <http://www.bdp-klinische-psychologie.de>
- Wolters, K. (2015). *anwalt.24.de*. Abgerufen am 11. 10. 2015 von
<http://www.anwalt24.de>
- Zeit Online. (25. 10. 2012). *Interkulturelle Kompetenz*. Abgerufen am 30. 11. 2015 von
<http://www.zeit.de/>
- Zeit Online. (23. 10. 2014). *Was Flüchtlinge brauchen. Flüchtlingsgipfel*. Abgerufen am 28. 11. 2015 von <http://www.zeit.de/>
- Философская энциклопедия*. (2014). Abgerufen am 17. 02. 2016 von Академик:
<http://dic.academic.ru>

Anhang I: Bevölkerung in Deutschland nach Migrationsstatus und Herkunftsland

Bevölkerung in Deutschland nach Migrationsstatus und Herkunftsland, 2013



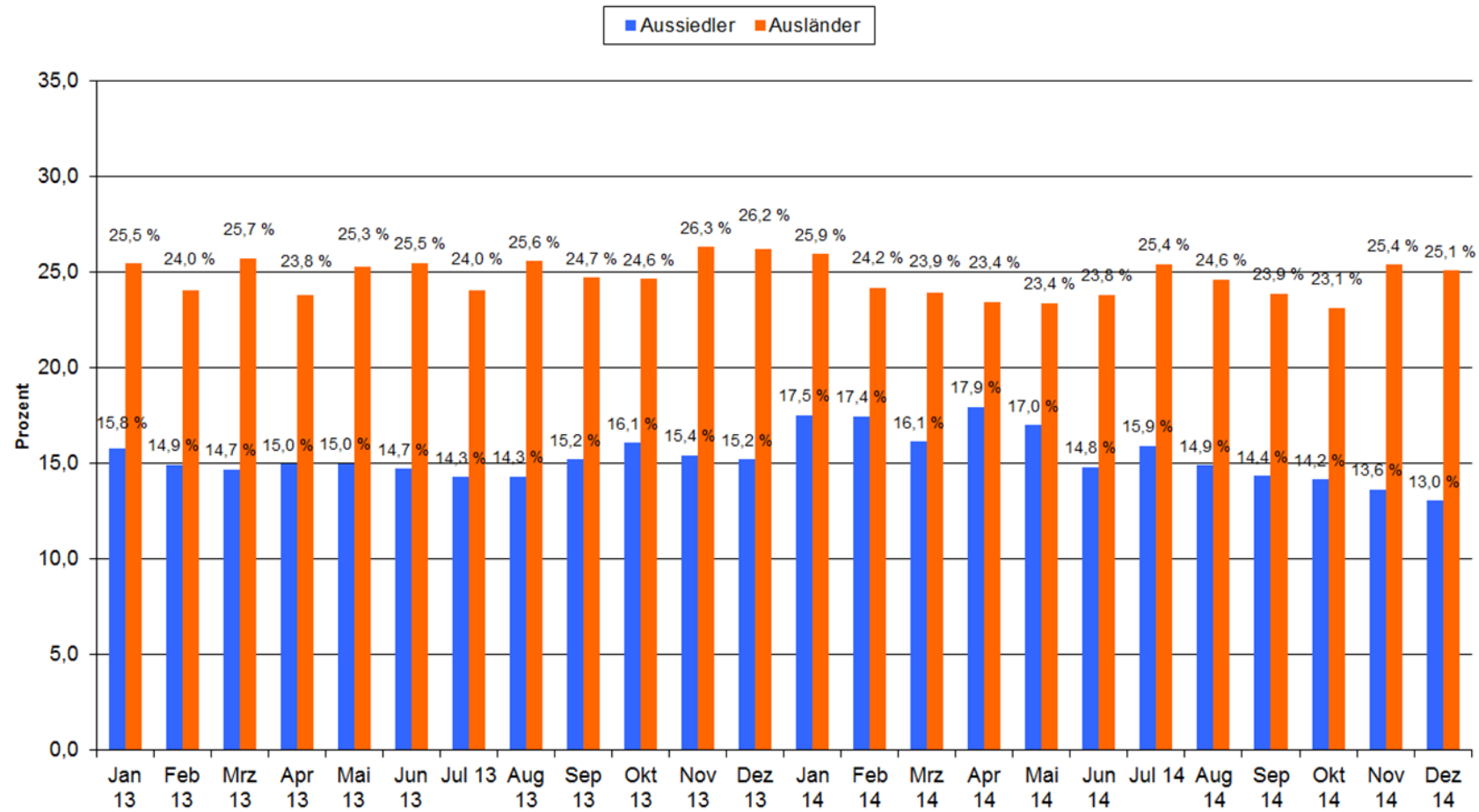
* nach derzeitiger bzw. früherer Staatsangehörigkeit oder Herkunftsland mindestens eines Elternteils; nur für rund 14,7 Mio. Personen mit Migrationshintergrund Angabe vorhanden
Datenquelle: Statistisches Bundesamt

© BiB 2014 / demografie-portal.de

Graphik: (Bevölkerungsforschung, 2014)

Anhang II: Statistik der JVA Lingen 2013-2014

Aussiedler - Ausländer (im Verhältnis zur Gesamtbelegung) JVA Lingen - Gesamt 2013 - 2014



Anhang III: Interviewleitfaden

A: *Einleitung*

- 1) Vorstellung der Forschung und Forschungsziel
- 2) Anonymität der Forschung
- 3) Erläuterung zur Vorgehensweise und eingeplante Zeit
- 4) Können Sie sich und ihre Dienststelle kurz vorstellen?
- 5) Was gehört zu ihren Aufgaben bzw. Tätigkeiten?

B: *Fragen zu Erfahrungen mit kultureller Vielfalt*

- 1) Laut der Statistik haben ca. 30 % der Inhaftierten einen Migrationshintergrund
 - Definieren Sie Migrationshintergrund.
 - Welche Kulturen werden Ihrer Meinung nach mit Migranten gemeint?
 - Welche Erfahrungen haben Sie mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund gemacht?
- 2) Wie hängt Ihrer Meinung nach Migration und Kriminalität zusammen?
- 3) Welche kulturellen Normen und Werte fallen Ihnen bei der Arbeit mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund besonders auf?
- 4) Worauf müssen Sie bei der Arbeit mit Migranten besonders achten?
- 5) Wie wird die Zusammenarbeit aufgrund des kulturellen Unterschiedes beeinflusst?
- 6) Wie viele von den bereits erwähnten 30% der Inhaftierten mit Migrationshintergrund beherrschen die deutsche Sprache so, dass die Kommunikation ohne einen Dolmetscher möglich ist?
 - Haben die Inhaftierten mit Migrationshintergrund die Möglichkeit einen Dolmetscher (bei wichtigen Fragen) zur Seite zu bekommen?
 - Falls „ja“ - Welche Erfahrungen haben Sie mit Dolmetschern gemacht?
 - Falls „nein“ - Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit bei vorhandener Sprachbarriere?

- 7) 30% der Inhaftierten haben einen Migrationshintergrund: Was bedeuten diese Zahlen für Sie als Sozialarbeiter/in?

C: Fragen zu kulturellen Kompetenzen

- 1) Definieren Sie Interkulturelle Kompetenz.
- 2) Was muss ein Sozialarbeiter bei der Arbeit mit anderen Kulturen wissen und beachten?
- 3) Welche Unterschiede bemerken Sie in der Arbeit mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund und mit Inhaftierten ohne Migrationshintergrund?
 - Wenn „ja“, welche (Sicim & Policnik, 2014)?
- 4) Wird in der JVA –Lingen kultursensibel mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund gearbeitet?
 - Wenn „ja“, worin äußert sich die Berücksichtigung des kulturellen Hintergrundes?
- 5) Gibt es spezifische Gruppenmaßnahmen oder Maßnahmen, welche sich an die Inhaftierte mit Migrationshintergrund richten, die Sie mitgestalten?
- 6) Benötigen Sie ihrer Meinung nach interkulturelle Kompetenzen, um mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund intensiver arbeiten zu können (Sicim & Policnik, 2014)?

D: Fragen zu Bedarf an Fort- und Weiterbildungen

- 1) Wie hoch schätzen Sie den Bedarf an Fort- und Weiterbildungen im Bereich interkulturelle Kompetenzen bei den Sozialarbeitern im Vollzug?
- 2) Haben Sie bereits an einer Fort- und Weiterbildung zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen“ teilgenommen?
 - wenn „ja“ – Hatte dies Einfluss auf Ihre Handlungen?
 - wenn „nein“ - Halten Sie es für wichtig, an so einer Fort- und Weiterbildung teilzunehmen?
- 3) Welche Vorteile sehen Sie für sich durch die Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildung zu diesem Thema?

E: Abschluss

Haben Sie noch irgendwelche Punkte, die Sie gerne erwähnen möchten?

Haben wir etwas Wichtiges vergessen?

Anhang IV: Interview I

1 **Frage: Könntest du dich und deine Dienststelle kurz vorstellen?**

2 Antwort: Gut. Also ich bin von Haus aus Diplompädagogin. Habe in Oldenburg erst Lehramt
3 studiert, erstes Staatsexamen. Und habe dann in Oldenburg ein Studium gemacht. Bin dann
4 '88 fertig geworden. Hab dann noch kurz in einem Jugendzentrum gearbeitet. Hab dann '89
5 gleich hier im offenen Vollzug in Lingen angefangen. Davor hab ich mal mein Praktikum in
6 der Untersuchungshaft in Oldenburg und mit ausländischen Inhaftierten soziale Betreuung
7 gemacht. Und so bin ich auch auf die Idee gekommen, im Strafvollzug zu arbeiten. Wir waren
8 bis vor ein paar Jahren selbstständig als größte offene Vollzugsanstalt Lingen Damaschke in
9 Niedersachsen und dann gab es eine Zusammenführung der JVA Lingen. So sind wir jetzt eine
10 Abteilung der JVA Lingen. Wir haben hier im offenen Vollzug in der Regel Gefangene, die bis
11 zu vier Jahren Haftstrafe haben. Und nicht sehr kriminell verfestigt sind und wo die Flucht-
12 und Ausbruchsgefahr relativ gering gehalten werden. Also wir haben relativ viele
13 Erstinhaftierte und wir haben auch viele Gefangene, die für ihre Verhältnisse noch ein
14 intaktes soziales Umfeld haben. Ich mach hier Sozialarbeit für zwei Vollzugshäuser. Das heißt
15 round-about, wenn die Häuser gut belegt sind, von 120 Gefangenen, da bin ich auch gut
16 ausgelastet. Wir sind nur zwei Sozialarbeiterinnen hier und wenn meine Kollegin krank ist
17 oder Urlaub hat, mach ich dann für die ganze Anstalt die Sozialarbeit. Also da bin gut
18 ausgelastet.

19 **Frage: Super. Was genau gehört zu deinen Aufgaben beziehungsweise Tätigkeiten?**

20 Antwort: Also was viel Arbeit macht, wenn viele neue Zugänge kommen. Du, dann muss ich
21 gucken, ob bei denen noch was geregelt werden muss. Mietkostenübernahme beim Sozialamt,
22 das wird dann ein halbes Jahr lang übernommen. Ob die Familie versorgt ist, ob irgendwelche
23 Ratenzahlungen gestundet werden müssen oder Unterhaltszahlungen. Also da ist so alles
24 Mögliche. Dass die relativ geordnet sind, wenn sie hier sind. Dann mache ich sehr viel
25 psychosoziale Betreuung, muss ich sagen. Also das viele Inhaftierte einfach zu mir kommen,
26 wenn sie Probleme haben oder wenn sie hier innerhalb des Vollzuges Probleme haben. Ja, das
27 ist auch immer sehr arbeitsaufwändig. Das könnte ich aber steuern. Also, ich könnte jetzt eine
28 unfreundliche, nicht hilfsbereite Sozialarbeiterin sein, dann hätte ich da doch gleich weniger
29 Arbeit. Das will ich aber nicht. Also ich will irgendwie schon ressourcenorientiert mit denen
30 arbeiten. Also, dass ich auch wirklich gucke, was ist bisher schiefgelaufen bei denen und was
31 können sie besser machen. Und woran hat es gehapert und welche Stellen können ihnen
32 helfen, in der Zukunft den geraden Weg zu gehen. Damit gekoppelt ist dann auch die
33 Entlassungsvorbereitung. Dass ich dann auch viel Kontakt habe mit dem AJSD, also mit den
34 Bewährungshelfern und mit den Anlaufstellen und auch mit denen, die eine gerichtliche
35 Betreuung machen. Da arbeite ich auch sehr eng und auch sehr gut zusammen.

36 **Frage: Super. Laut der Statistik haben circa 30% der Inhaftierten der JVA Lingen einen**
37 **Migrationshintergrund. Könntest du Migrationshintergrund definieren?**

38 Antwort: Ja, das sind für mich eben die Inhaftierten, die nicht in Deutschland geboren sind
39 oder in Deutschland geboren sind, aber hier zum Beispiel in einer türkischen Familie
40 aufgewachsen sind.

41 **Frage: Welche Kulturen werden Ihrer Meinung mit Migranten gemeint?**

42 Antwort: Alle Kulturen, die nicht die deutsche Sozialisation haben oder – Nee, kann man so
43 auch nicht sagen. Also die zwar vielleicht in Deutschland aufgewachsen sind, aber doch noch
44 von den Kulturen ihrer Familien beeinflusst sind. Also wir haben ja junge Männer hier, deren
45 Eltern und die Großeltern türkischer Abstammung sind. Die aber in Deutschland geboren
46 sind. Und das merkt man halt schon, dass sie noch von der Kultur der Eltern beeinflusst sind.

47 **Frage: Welche Erfahrungen hast du mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund**
48 **gemacht?**

49 Antwort: (Pause) Also, soll ich jetzt ganz ehrlich sein?

50 **Frage: Ja. (lacht)**

51 Antwort: Gut, also es ist so, dass man da bei vielen Muslimen feststellt, das können meine
52 Kollegen bestätigen, dass sie immer Grenzgänger sind. Ich will das nicht verallgemeinern,
53 aber viele von denen sind so Binsen, sagen wir immer. Das heißt, die testen ständig die
54 Grenzen aus, gehen immer ein bisschen über die Grenzen. Wissen sehr wohl, also hier im
55 offenen Vollzug, da passiert ihnen noch nichts. Nur weil das die Fülle macht. Sie sind sehr oft
56 von ihrer Mutter, also sehr mutterbezogen. Und wir haben auch das Gefühl, dass die Mutter
57 die auch sehr verwöhnt. Wir müssen denen immer ganz klare Grenzen vorgeben. Das ist aber
58 nicht bei allen so. Aber diese Erfahrung machen wir recht häufig. Also, die haben dann immer
59 das neuste Handy und das bezahlt dann die Mutter. Und von den Klamotten her auch. Dass
60 sie eigentlich wenig Energie in die Berufsausbildung gesteckt haben oder überhaupt
61 irgendeiner Berufstätigkeit nachgehen. Ist das jetzt ein Vorurteil oder diskriminierend?

62 **Frage: Nein, aber das ist deine Meinung.**

63 Antwort: Ja, das ist meine Meinung.

64 **Frage: Ja, deine Meinung, deine Erfahrung, die du gemacht hast.**

65 Antwort: Also, das ist nicht, dass ich die deshalb diskriminiere, sondern wir müssen anders
66 mit denen umgehen. Es fängt damit an, dass sie regelmäßig Dienste machen und auch
67 Stubenputzen. Und das ist wirklich so, dass wir die sehr häufig dran erinnern müssen, dass
68 solche Aufgaben halt auch zum Leben gehören.

69 **Frage: Aber das ist ganz wichtig, dass du die Fragen tatsächlich so beantwortest, wie du**
70 **das empfindest.**

71 Antwort: Ja, mit Moslems. Ja, vor allem, das ist jetzt die Erfahrung, die wir mit jungen
72 türkischen Männern machen. Die sind auch meistens Muslime. Also die, die hier sind.

73 **Frage: Würdest du sagen, dass ihr Verhalten mehr religionsbezogen oder kulturbezogen**
74 **ist?**

75 Antwort: Kulturbezogen. Also die Männerrolle bei ihrer Kultur.

76 **Frage: O.K.**

77 Antwort: Also, ich hab jetzt zum Beispiel gerade eine Auseinandersetzung gehabt. Als ich den
78 Kaffee aufgesetzt habe. Das ist ein Moslem aus Nordhorn und der ist eigentlich sehr
79 zugänglich, auch sehr nett und ich rede ganz viel mit ihm. Er ist sehr gläubig. Und jetzt war
80 ich zwei Tage nicht da. Dann heißt es, er müsste die Klos nicht putzen, weil er ja Moslem ist.
81 Und dann hab ich ihn gerade geholt und hab gesagt, dass ich sehr enttäuscht von ihm bin, weil
82 ich ihn für einen fortschrittlichen, fürsorglichen Ehemann gehalten habe, der seine Frau
83 unterstützt, wo er nur kann. Und jetzt höre ich, dass er die Klos nicht putzen will. Wie ist das
84 dann zu Hause? Ja, zu Hause mach ich es dann, hat er gesagt. Wenn jetzt die Muslime auch
85 nicht mehr die Klos putzen wollen, dann haben wir hier ein Problem.

86 **Frage: Wie hängt deiner Meinung nach Migrationshintergrund und Kriminalität**
87 **zusammen?**

88 Antwort: (Pause) Also, wenn viele, die hier sind, meistens gerademal den
89 Hauptschulabschluss haben, dann ist das schon eine große Leistung. Aber in der Regel haben
90 sie sehr schlechte Zeugnisse oder haben den Hauptschulabschluss gar nicht erreicht. Dann
91 gleich gejobbt haben. Aber es ist tatsächlich so, dass diese berufliche Qualifizierung fehlt, bei
92 80% unserer Migranten hier.

93 **Frage: Ist das deiner Meinung nach ein Grund beziehungsweise Einstieg in die**
94 **Kriminalität?**

95 Antwort: (Pause) Ja. Das ist dann ja oft so, dass die dann von Hartz IV leben oder von ihren
96 Eltern finanziell unterstützt werden müssen. Und dadurch auch Konsumverlangen
97 entwickeln, was wir ja alle in der Jugend hatten. Das können die ja so nicht befriedigen. Und
98 insofern besteht dann schon die Gefahr, dass sie kriminelle Sachen machen müssen, um ihr
99 Budget aufzubessern. Also sei es mit Drogenhandel oder Diebstählen.

100 **Frage: Welche kulturellen Normen und Werte fallen dir bei der Arbeit mit Inhaftierten**
101 **mit Migrationshintergrund besonders auf?**

102 Antwort: (Pause) Also, die sind grundsätzlich sehr freundlich, das muss ich sagen! Sie sind
103 freundlich und zugänglich, ob sie es immer ehrlich mit uns meinen, weiß ich nicht, aber das
104 ist bei deutschen Inhaftierten nicht anders. Aber ich habe das Gefühl, dass die familiär schon
105 sehr eingebunden sind. Also, dass da wirklich noch ein intaktes, familiäres Umfeld ist. Also,
106 dass die von der ganzen Familie unterstützt werden, ob das jetzt immer gut für sie war, das
107 weiß ich nicht. Weil sie auch manchmal dadurch verwöhnt wurden und sich dem Alltag so
108 nicht stellen mussten, weil Mama oder Papa das schon immer wieder geregelt haben. (Pause)
109 Ich glaube, der Zusammenhalt unter ihnen selber ist auch größer als jetzt bei deutschen
110 Inhaftierten. Vielleicht ist das auch, weil sie in der JVA sind, dass sie dann das Gefühl haben,
111 wir müssen eher zusammenhalten.

112 **Frage: Worauf musst du persönlich bei der Arbeit mit Migranten besonders achten?**

113 Antwort: Also, ich hatte jetzt noch nie einen Inhaftierten, der zum Beispiel die
114 Zusammenarbeit mit Frauen abgelehnt hat. Ich kann mich nicht dran erinnern, dass einer

115 gesagt hat, von einer Frau lass ich mir nichts sagen. So extrem hatte ich es noch nie, eher im
116 Gegenteil. Die sind wirklich in der Regel immer sehr freundlich und eigentlich auch
117 zugänglich. Ich habe diesbezüglich noch nie negative Erfahrungen gemacht. Ob sie mich als
118 Frau immer so ernst nehmen, das ist die eine Frage, aber sie merken ja, dass sie mich ernst
119 nehmen müssen! Also, ich hab da auch überhaupt kein Autoritätsproblem. Aber das kommt
120 auch auf den Typ an, glaube ich.

121 **Frage: Ok.**

122 Antwort: Ja (lacht) weiß ich nicht. Aber alle Frauen, die im Knast arbeiten, sind auch
123 gestandene Frauen. (lacht)

124 **Frage: Wie wird die Zusammenarbeit deiner Meinung nach auf Grund des kulturellen**
125 **Unterschiedes beeinflusst?**

126 Antwort: Nochmal.

127 **Frage: Wie wird die Zusammenarbeit deiner Meinung nach auf Grund des kulturellen**
128 **Unterschiedes zwischen dir und den Inhaftierten mit Migrationshintergrund beeinflusst?**

129 (Pause)

130 Antwort: Ja, gut. Das ist dann natürlich so, ich lebe das moderne Frauenleben, also in
131 unserem Sinne. Ich habe einen Beruf, ich habe hier Verantwortung und Inhaftierte müssen
132 sich auch was von mir sagen lassen. Das ist für manche sicher eine neue Erfahrung. Bei mir
133 geht's ja noch – ich bin ja „Sozialarbeiterin“. Aber zum Beispiel Frau ***, das ist unsere
134 Abteilungsleiterin, dass sie die Erfahrung machen müssen, dass da eine Frau ist, die zu sagen
135 hat, was sie dürfen und was nicht. Aber auch da gab es nie wirklich weitgreifende Probleme.
136 Wenn wir merken, da will einer nicht mitarbeiten, dann geht er irgendwann in den
137 geschlossenen Vollzug, weil er sich ständig nicht an Weisungen hält, aber das hält sich die
138 Waage mit Inhaftierten ohne Migrationshintergrund. (Pause) Aber das ist auch nicht so, dass
139 wir jetzt total autoritär denen gegenüber sind. Also da würden wir auch nicht weiterkommen.
140 Wir gehen eigentlich mit denen vorurteilsfrei um und bieten ihnen Hilfe an.

141 **Frage: Das wird von denen bestimmt auch sehr geschätzt. Wie viele von den bereits**
142 **erwähnten 30% der Inhaftierten mit Migrationshintergrund beherrschen die deutsche**
143 **Sprache so, dass die Kommunikation ohne einen Dolmetscher möglich ist?**

144 Antwort: (Pause) Von den 30% würde ich mal sagen, 80%. (Pause) Also es sind wenige, wo
145 wir einen Dolmetscher brauchen. Aber wie gesagt, im offenen Vollzug ist das mit die
146 Grundvoraussetzung, dass die hier einigermaßen etabliert sind.

147 **Frage: Und die anderen 20% haben dann die Möglichkeit, einen Dolmetscher zur Seite zu**
148 **bekommen?**

149 Antwort: Wir haben dann immer irgendwelche Inhaftierte, die Dolmetscher sind.

150 **Frage: Ok.**

151 Antwort: Die sind dann immer bei den Gesprächen dabei.

152 **Frage: Ok.! Wie wird deiner Meinung nach die Kommunikation durch den Dolmetscher**
153 **beeinflusst, zumindestens oder beziehungsweise behindert?**

154 Antwort: Also, wenn der Dolmetscher dabei ist, dann frag ich nur ganz oberflächliche Fragen.
155 Also wirklich das, was ich wissen muss. Da frag ich wirklich nur Fakten ab. Und auch
156 sicherheitsrelevante Fragen stell ich dann auch nicht über den Dolmetscher. Aber so, dass ich
157 einigermaßen im Bilde bin. Also, ich kann nicht in die Tiefe gehen. Der Inhaftierte kann zum
158 Beispiel dann auch nicht an Behandlungsmaßnahmen teilnehmen, weil er versteht das alles
159 nicht.

160 **Frage: Und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit bei vorhandener Sprachbarriere? Was**
161 **passiert dann mit den Inhaftierten, wenn die keine Sprache beherrschen?**

162 Antwort: (Pause) Holen wir immer jemanden dazu, der die Sprache schon spricht. Aber wie
163 gesagt, dass wird alles nur sehr oberflächlich abgehandelt.

164 **Frage: Aber können die dann zum Beispiel, du sagtest, die können bei den Maßnahmen**
165 **nicht teilnehmen, was passiert dann? Gehen die dann ohne Behandlung raus?**

166 Antwort: Ja, meistens nur sehr kurzstrafige. Also wir merken schon, dass wir hier nicht groß
167 arbeiten können, aber wir haben jetzt neulich einen Polen gehabt, der kam hier an, sprach
168 kein Wort Deutsch. Dann war er hier zwei Monate im Deutschkurs. Jetzt ist er frei. Ich habe
169 mich gewundert, wie bemüht er war, recht schnell Deutsch zu lernen. Der hat nämlich auch
170 bisschen länger, aber in der Regel, diejenigen, wir haben jetzt zum Beispiel – woher kommt
171 er? – aus Namibia, der spricht kein Wort Deutsch und ein ganz schlechtes Englisch. Also, da
172 kommen wir dann ja selber eigentlich klar.

173 **Frage: Gut. 30% der Inhaftierten haben einen Migrationshintergrund. Was bedeuten**
174 **diese Zahlen für dich als Sozialarbeiterin?**

175 Antwort: (Pause) Der Anteil der ausländischen Inhaftierten mit Migrationshintergrund hält
176 sich im offenen Vollzug in Grenzen. Das spielt bei der Eignungsfeststellung später eine Rolle.
177 Ich arbeite genauso, wie mit denen, wie mit anderen, ohne Migrationshintergrund. Ich sehe
178 da jetzt keine Unterschiede, außer sprachlich.

179 **Frage: Gut. Definiere Interkulturelle Kompetenz.**

180 Antwort: Interkulturelle Kompetenz – das heißt erstmal, dass man offen ist für die Kulturen
181 von anderen. Also, dass man einfach auch mal nachfragt, oder wie ist das zu Hause, oder wie
182 sind sie erzogen worden, oder wo kommen sie her. Dass man da wirklich vorurteilsfrei
183 arbeitet. Und einfach so ein Interesse hat an Menschen, das ist die Grundvoraussetzung. Es ist
184 ganz schlimm, wenn zum Beispiel jemand im Vollzug arbeiten würde, der ausländerfeindlich
185 gesinnt wäre. Das würde ich ganz schlimm finden.

186 **Frage: Welche Unterschiede bemerkst du in der Arbeit mit Inhaftierten mit**
187 **Migrationshintergrund und Inhaftierten ohne Migrationshintergrund? Welche**
188 **Unterschiede gibt's da?**

189 Antwort: (Pause) Also, das ist jetzt blöd, wenn ich das sage, ich will das nicht
190 verallgemeinern, aber die jungen Leute, wir haben ja hier im Vollzugshaus drei, hauptsächlich
191 junge Leute, da muss man doch mehr Motivationsarbeit leisten, damit sie eine berufliche
192 Qualifizierung machen. Also, man muss denen gut zureden, man muss sie unterstützen. Ich
193 weiß nicht, ob sie zu Hause nicht die Unterstützung bekommen haben. Also, was den inneren
194 Schweinehund diesbezüglich anbetrifft, ist er ein Tacken größer. Und man muss halt immer
195 wirklich das mit dem Grenzen überschreiten, das muss man immer bei denen beachten. Das
196 können wir ganz gut händeln, wir müssen uns aber ständig auseinander setzen und sagen,
197 entweder hältst dich jetzt an die Regel oder die Maßnahme wird zum Beispiel beendet. Das
198 kommt da häufiger vor. Aber ich will es nicht verallgemeinern. Also, ich vermute mal, dass
199 viele von denen Schulschwänzer waren. Dass sie keine Lust hatten zur Schule und dass der
200 Anteil unter den Migranten höher ist. Diese Schulunlust hier auch noch mehr durchkommt.
201 Also, ich bin ja hier in der pädagogischen Abteilung. Wir motivieren ja wirklich alle jungen
202 Männer und wenn es ein Schweißerschein ist, sich irgendwie weiter zu qualifizieren. Da hab
203 ich das Gefühl, da müssen wir mehr Motivationsarbeit leisten.

204 **Frage: Wird deiner Meinung nach in der JVA Lingen kultursensibel mit Inhaftierten mit**
205 **Migrationshintergrund gearbeitet?**

206 Antwort: Ja, ich finde schon. Also wir achten sehr darauf. Ich wüsste jetzt keinen Kollegen, der
207 wirklich so ausländerfeindlich ist oder rechtsradikal gesinnt ist. Darauf achten wir, ich kann
208 jetzt nur von meinem Haus sprechen, dass die Inhaftierten, die ausländischen Inhaftierten,
209 hier geschützt werden. Also das ist uns ganz, ganz wichtig.

210 **Frage: Gibt es spezifisch Gruppenmaßnahmen oder Maßnahmen, welche sich an**
211 **Inhaftierte mit Migrationshintergrund richten, die du mitgestaltest?**

212 Antwort: Nee, wir differenzieren da nicht.

213 **Frage: Also, in die Gruppenmaßnahmen kommen dann alle Inhaftierten zusammen.**

214 Antwort: Also, die einigermaßen gut deutsch sprechen können. Die auch inhaltlich verstehen
215 können. Es ist aber auch so, dass hier im offenen Vollzug die Gefangenen sehr nach außen
216 orientiert sind. Die bekommen ja sehr früh Lockerungen, sind am Wochenende auch draußen
217 bei ihren Familien. Dass jetzt gar nicht so der Bedarf da ist, dass man so eine spezielle Gruppe
218 für ausländische Inhaftierte anbietet, das ist, denke ich, im geschlossenen Vollzug anders. Für
219 die, die ganze Zeit inhaftiert sind.

220 **Frage: Benötigst du deiner Meinung nach interkulturelle Kompetenz, um mit Inhaftierten**
221 **mit Migrationshintergrund intensiver arbeiten zu können?**

222 Antwort: (Pause) Also, ich würde mich gern mehr über die verschiedenen Kulturen
223 informieren. Das könnte ich aber auch so machen, wenn ich mal Zeit habe, dass ich einfach
224 mal auch für mich so Sachen nachlese, um bestimmte Sachen auch verstehen zu können. Zum
225 Beispiel die Geschichte der deutsch-russischen Inhaftierten, da hab ich mich mal sehr mit
226 beschäftigt. Also wie das überhaupt zustande kam und wo die jetzt herkommen, was das für
227 einen Hintergrund es hat. Ich habe selber drei Jahre niederländisch gelernt, weil wir ja auch

228 niederländische Inhaftierte haben. Ich könnte jetzt auch, müsste jetzt auch russisch und
229 türkisch lernen, aber das schaffe ich alles nicht mehr. (lacht)

230 **Frage: Wie hoch schätzt du den Bedarf an Fort- und Weiterbildungen im Bereich**
231 **Interkulturelle Kompetenz bei den Sozialarbeitern allgemein im Vollzug?**

232 Antwort: Sehr gering. Da ist kein Schwerpunkt. Also das wüsste ich jetzt nicht, dass da
233 irgendwas mal angeboten wurde. Aber der Bedarf wäre da zum Beispiel, um verstehen zu
234 können, warum sich bestimmte Leute so verhalten. Und das hat sehr viel mit der Kultur und
235 Sozialisation zu tun. Das würde zum Beispiel mich interessieren. Also zum Beispiel diese
236 deutsch-russische Kultur.

237 **Frage: Also, das heißt für mich, du hast an keiner Fort- und Weiterbildung in dem Bereich**
238 **teilgenommen.**

239 Antwort: Nein.

240 **Frage: Hältst du es für wichtig, an so einer Fort- und Weiterbildung teilzunehmen?**

241 Antwort: Ja. Also schon, wie gesagt, dass man einfach mehr über diese Kulturen lernt. Also ich
242 weiß, dass es schon Fortbildungen zu diesem Thema gab. Aber das könnte ruhig verstärkt
243 werden.

244 **Frage: Was würde sich denn ändern, falls du dran teilnehmen würdest?**

245 Antwort: Dass ich vielleicht noch mehr Verständnis für die Verhaltensweise habe.

246 **Frage: Ja.**

247 Antwort: Also ich finde es immer interessant, deshalb arbeite ich gerne im Vollzug, weil du
248 lernst da so viele verschiedene Leute kennen und so viele Geschichten. Dass man noch mehr
249 Hintergrundinformationen hat.

250 **Frage: Hast du noch eventuell Punkte, die du noch gerne erwähnen möchtest, haben wir**
251 **irgendwas vergessen?**

252 Antwort: Nein, ich halte es nur für grundsätzlich wichtig, dass im Vollzug dann wirklich
253 geguckt wird, dass jemand, der wirklich im Vollzug arbeitet und ausländerfeindlich ist, der
254 hat da nichts verloren. Das geht in die Hose. Das ist auch gefährlich für den Mann. Ich fände,
255 da muss man darauf achten. Ich kann jetzt nur für mich und von meinem Hausteam sprechen.
256 Das halte ich für wichtig. Um auch unvoreingenommen mit Inhaftierten arbeiten zu können.

257 **Frage: Ja vielen Danke!**

Anhang V: Interview II

1 **Frage: Könntest du dich und deine Dienststelle kurz vorstellen?**

2 Antwort: Ich bin Sozialarbeiterin hier in der Justizvollzugsanstalt Lingen, in der
3 Hauptanstalt. Ich bin seit 1981 hier beschäftigt und bin zuständig im Sozialdienst für das
4 Haus 3. In Vertretung auch für das Haus 2 und das Justizvollzugskrankenhaus und bin
5 daneben Abteilungsleiterin für die Untersuchungshaft und Entlassungskordinatorin. Die
6 JVA Lingen besteht im Haus, muss ich jetzt zählen, ich glaub aus fünf Abteilungen, ich
7 komm manchmal nicht ganz hinterher. Insgesamt haben wir von U-Haft bis zum offenen
8 Vollzug eigentlich alles.

9 **Frage: Hier in der JVA Lingen?**

10 Antwort: Hier in der JVA Lingen U-Haft, Sozialtherapie, Justizvollzugskrankenhaus und
11 Strafhäft.

12 **Frage: Was gehört genau zu deinen Tätigkeiten?**

13 Antwort: Hauptsächlich, wenn Untersuchungsgefangene neu eingeliefert werden. Es ist zu
14 klären, sind Sozialleistungen abgemeldet, muss da noch was veranlasst werden, müssen
15 Angehörige informiert werden, muss noch irgendwo Habe sichergestellt werden oder auch
16 nicht. Wie kommen die Leute an Geld bzw. Taschengeld beantragen oder eben mit deren
17 eigener Bankkarte zur Bank gehen und Geld holen. Wenn sie Devisen dabei hatten,
18 umtauschen und so weiter. Das ist so das Haupttätigkeitsfeld.

19 **Frage: Laut der Statistik haben circa 30% der Inhaftierten in der JVA Lingen einen**
20 **Migrationshintergrund. Kannst du Migrationshintergrund definieren?**

21 Antwort: Also für mich ist Migrationshintergrund, wenn zum Beispiel Leute in Polen
22 geboren sind, aber deutsche oder in ehemals aus der ehemaligen Sowjetunion oder was
23 haben wir denn noch? Ja, das sind eigentlich so die Hauptgebiete. Oder zum Beispiel aus
24 der Türkei kommen, eigentlich aber dann schon in der dritten, vierten, fünften Generation
25 hier wohnen und manchmal sind sie Deutsche und manchmal haben sie nur zwischendurch
26 vergessen, die deutsche Staatsbürgerschaft anzunehmen. Also davon haben wir relativ
27 viele, ja.

28 **Frage: Welche Kulturen werden deiner Meinung nach mit Migranten gemeint?**

29 Antwort: Das wären so die Hauptsächlichsten, denke ich. Also die früher mal gekommen
30 sind als sogenannte Gastarbeiter oder eben als Spätaussiedler. Das sind so für mich
31 hauptsächlich die Leute, die man als Leute mit Migrationshintergrund bezeichnet.

32 **Frage: Welche Erfahrungen hast du mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund**
33 **gemacht?**

34 Antwort: Dass sie häufig nicht in Deutschland angekommen sind.

35 **Frage: Woran liegt das deiner Meinung nach?**

36 Antwort: (lacht) Wie gesagt, sie sind zwar körperlich anwesend, aber im Kopf und im
37 Herzen eher noch in der alten Heimat. Woran liegt das? Zum Teil, weil die Kinder schlicht
38 mitgenommen sind nach Deutschland, ohne dass sie eine Möglichkeit gehabt hatten, sich
39 tatsächlich dafür zu entscheiden. Sie wären, glaub ich, zum großen Teil lieber bei Familie,
40 Freunden und sonstigen in Russland, in Polen sonstwo geblieben. Und sie sind weder in
41 der alten Heimat noch in der neuen Heimat wirklich zu Hause.

42 **Frage: Wie hängt deiner Meinung nach Migration und Kriminalität zusammen?**

43 Antwort: Meines Erachtens, überhaupt nicht! Nein!

44 **Frage: Welche kulturellen Normen und Werte fallen dir bei der Arbeit mit Inhaftierten**
45 **mit Migrationshintergrund besonders auf?**

46 Antwort: Auffallend ist, dass sie häufig ein sehr konservatives Frauenbild haben. So nach
47 dem Motto, Frau Küche, Frau Kinder, Kirche. Und das ist hier im Emsland ja auch nicht
48 viel anders, aber okay. (lacht) Damit fallen sie eigentlich nicht so auf, aber damit haben sie
49 am häufigsten Probleme. Dass Frauen selbstständig was erledigen oder auch tatsächlich für
50 die Familie verantwortlich sind oder, obwohl ja in den Heimatländern, außer jetzt in der
51 Türkei, die Frauen meistens einen Beruf haben und auch arbeiten gehen und da auch alles
52 managen. Aber trotzdem haben sie ein Frauenbild im Kopf, das damit nicht zusammen
53 passt! Das find ich wirklich spannend. Das kann ich nicht immer so ganz verstehen.

54 **Frage: Meinst du, dass die Inhaftierten mit dir als Frau anders umgehen, als mit**
55 **männlichen Mitarbeitern?**

56 Antwort: Ja, könnte sein! Ja. Also, sie haben sehr viel Respekt! Da gibt's überhaupt nichts!
57 Also hab ich auch nie Probleme gehabt in der Richtung. Auch nicht „die will jetzt was zu
58 sagen haben“, also da gab's auch nie Diskussionen. Ok, das mag auch an mir liegen, weil
59 ich mich relativ gut durchsetzen kann. Aber manchmal hab ich doch den Eindruck, dass sie
60 sagen, „eh, wie jetzt die, müsste das nicht ein Mann sein, der hier was zu sagen hat?“
61 (lacht) Also ja. Und wie gesagt, ich denke, sie setzen auch den Männern eher Widerstand
62 entgegen. Aber insgesamt kann ich mich nicht beklagen.

63 **Frage: Worauf musst du bei der Arbeit mit Migranten besonders achten?**

64 Antwort: Ach! Bei der Arbeit mit Migranten, ja, dass die Sprachkenntnisse auch nicht
65 immer ausreichen. Also dass ich gegebenenfalls jemanden habe, der übersetzen kann.

66 **Frage: Wie wird die Zusammenarbeit auf Grund des kulturellen Unterschiedes**
67 **beeinflusst?**

68 Antwort: (Pause) Also eigentlich nicht. Außer wenn es eben sprachliche Probleme gibt
69 oder auch Sachen, die vom kulturellen Hintergrund oder von diesem konservativen
70 Rollenbild. Dass dann manchmal so Fragen auftauchen, „ja, wie kann das jetzt gemanagt
71 werden?“. Das beeinflusst dann zum Teil die Arbeit, aber das hab ich mit Deutschen
72 eigentlich auch oder mit normalen Ausländern hab ich genau dasselbe.

73 **Frage: Also keine großen Unterschiede?**

74 Antwort: Nein! Das ist eigentlich kein großer Unterschied.

75 **Frage: Wie viele von den bereits erwähnten 30% der Inhaftierten mit**
76 **Migrationshintergrund beherrschen die deutsche Sprache so, dass die Kommunikation**
77 **ohne einen Dolmetscher möglich ist?**

78 Antwort: (Pause) Mittlerweile würd ich sagen (Pause) 80%.

79 **Frage: Haben die Inhaftierten die Möglichkeit, einen Dolmetscher zur Seite zu**
80 **bekommen?**

81 Antwort: Ja, über Bedienstete, zum Teil. Oder eben über Mitgefangene. Und wenn gar
82 nichts geht, dann besorgen wir auch normale Dolmetscher von draußen und das wird dann
83 entsprechend vergütet.

84 **Frage: Welche Erfahrungen hast du mit den Dolmetschern gemacht?**

85 Antwort: (lacht) Ja, also mit den Dolmetschern hab ich nur gute Erfahrungen gemacht!
86 Bisher keine negativen Erfahrungen! Überhaupt keine! Also mit den internen, überhaupt
87 keine!

88 **Frage: Wenn du aber einen Mitgefangenen übersetzen lässt, kannst du mit dem**
89 **Inhaftierten alles das besprechen, was du ohne Dolmetscher besprechen würdest?**

90 Antwort: Nein, nicht immer! Also, bei ganz bestimmten Sachen bin ich sehr vorsichtig und
91 dann warte ich unter Umständen eben auch so lange, bis ein Bediensteter übersetzen kann
92 und nicht ein Gefangener. Also, da mach ich schon Unterschiede! Wenn es ganz normal
93 darum geht, irgendwo Taschengeld zu beantragen oder solche Geschichten, dann greife ich
94 häufiger auf Mitgefangene zurück, aber wenn es wirklich um familiäre Probleme geht oder
95 wenn es um medizinische Probleme geht, dann eher auch mit Bediensteten. Ja

96 **Frage: Da hast du mehr Vertrauen?**

97 Antwort: Ja! Ja, das muss auch nicht jeder wissen. Das sind so sensible Geschichten zum
98 Teil und wie gesagt die Einstellung jetzt bei manchen Leuten zu Homosexualität, zu HIV,

99 zu sonstigen. Das ist mir dann zu schwierig! Und da kann man wirklich Gefangenen zu
100 sehr schaden, denke ich, wenn man da nicht ein bisschen aufpasst.

101 **Frage: Ok. 30% der Inhaftierten haben einen Migrationshintergrund. Was bedeuten**
102 **diese Zahlen für dich als Sozialarbeiterin?**

103 Antwort: (Pause) Eigentlich nichts. (Pause) Eigentlich nichts! (lacht)

104 **Frage: Gut. Definiere interkulturelle Kompetenz.**

105 Antwort: (Pause) Für mich ist interkulturelle Kompetenz jetzt zum Beispiel beim
106 Sozialdienst oder bei allen Bediensteten eigentlich, dass ich weiß, wie sind Menschen in ja
107 früherer Sowjetunion heute Russland und sonstigen Republiken, Polen oder überhaupt im
108 Ausland. Wie sind sie aufgewachsen, welche kulturellen Hintergründe gibt es, welche
109 religiösen Hintergründe gibt es, wie läuft bei denen normal das Familienleben ab. Also,
110 dass ich darüber Bescheid weiß. Und dass ich mich da fortbilde, ob es jetzt über Internet
111 ist, ob es über Zeitung ist, ob es über Fernsehbeiträge ist oder sonstiges. Diese Kenntnisse
112 muss ich normalerweise haben. Ich kann mich nicht darauf zurückziehen, zu sagen,
113 „Amtssprache ist deutsch und das sind Deutsche und entsprechend behandle ich die auch“,
114 sondern ich muss diese Sachen mit im Hinterkopf haben. Ich muss zum Beispiel mit einem
115 Norddeutschen, einem Ostfriesen, der plattdeutsch spricht, auch anders umgehen, als mit
116 einem Bayern. Das ist so! (lacht) Weil, wenn ich das im Kopf habe, dann ist es leichter mit
117 diesen Leuten umzugehen. Finde ich!

118 **Frage: Ok. Welche Unterschiede bemerkst du in der Arbeit mit Inhaftierten mit**
119 **Migrationshintergrund und mit Inhaftierten ohne Migrationshintergrund?**

120 Antwort: Keine!

121 **Frage: Wird deiner Meinung nach in der JVA Lingen kultursensibel mit Inhaftierten**
122 **mit Migrationshintergrund gearbeitet?**

123 Antwort: Ich meine ja!

124 **Frage: Kannst du das genauer beschreiben?**

125 Antwort: Alleine durch euer Gruppenangebot schon. Das ist ein Punkt, sag ich mal, wo
126 gezeigt wird, es ist auch möglich für russischsprechende Gefangene etwas anzubieten, wo
127 man normal denkt, das geht gar nicht! Das Sprachproblem verhindert das, aber es geht,
128 wenn ich entsprechend Menschen hab, die dazu bereit sind, auch für diese Gefangenen ein
129 Angebot zu machen.

130 **Frage: Gibt es spezifische Gruppenmaßnahmen oder Maßnahmen, welche sich an die**
131 **Inhaftierten mit Migrationshintergrund richten, die du mitgestaltest?**

132 Antwort: Nein. Ich hab mal die Ausländergruppe, das sind keine Leute mit
133 Migrationshintergrund, sondern das sind Ausländer.

134 **Frage: Ok. Da machst du schon Unterschied?**

135 Antwort: Ja! Wenn Leute deutsch sind, deutsche Staatsbürgerschaft haben, dann können
136 die auch mit Migrationshintergrund nicht teilnehmen!

137 **Frage: Ok.**

138 Antwort: Ansonsten hier „nur“ das Angebot des Deutschkurses, beziehungsweise des
139 Integrationskurses, wo eben auch Leute mit Migrationshintergrund aufgenommen werden,
140 um besser deutsch zu lernen.

141 **Frage: Benötigst du deiner Meinung nach interkulturelle Kompetenzen, um mit**
142 **Inhaftierten mit Migrationshintergrund zu arbeiten?**

143 Antwort: Ja! Aus den eben schon erwähnten Gründen.

144 **Frage: Wie hoch schätzt du den Bedarf an Fort- und Weiterbildungen im Bereich**
145 **interkulturelle Kompetenzen bei den Sozialarbeitern, allgemein im Vollzug?**

146 Antwort: Es wäre schön, wenn es mindestens einmal im Jahr so eine Veranstaltung gäbe.

147 **Frage: So eine Art Fortbildung?**

148 Antwort: Ja.

149 **Frage: Gut. Hast du bereits an einer Fort- und Weiterbildung zum Thema**
150 **Interkulturelle Kompetenz teilgenommen?**

151 Antwort: Nein, hab ich nicht, aber wie gesagt, ich bilde mich privat hauptsächlich fort,
152 indem ich alles so fast alles mitnehme, was es an Informationen im Fernsehen, in der
153 Zeitung gibt. Weil ich das für wichtig halte, da auf dem Laufenden zu bleiben.

154 **Frage: Hat es Einfluss auf deine Haltung gegenüber den Inhaftierten?**

155 Antwort: Also ich denke, wenn jemand überhaupt keine Kenntnisse darüber hat, dann wird
156 es schnell Probleme geben. Weil dann über einen Kamm geschoren wird und dann häufig
157 eben auch bestimmt Verhaltensweisen, die sich aus dem früheren Leben erklären, nicht
158 genügend berücksichtigt werden. Aber wie gesagt, das ist auch bei anderen Gefangenen so,
159 man muss da einfach gucken, wie läuft das. Wenn hier Leute kommen aus den
160 sogenannten neuen Bundesländern, das ist auch eine andere Arbeit, als wenn ich mit
161 Leuten hier aus dem Emsland arbeite. (lacht) Das ist anders. Und das muss ich im Kopf
162 haben, denke ich, damit ich damit vernünftig umgehen kann.

163 **Frage: Ja, ok. das war es auch eigentlich schon. Haben wir was vergessen, möchtest du**
164 **noch was hinzufügen?**

165 Antwort: Nein, also ich find das super, dass du solch eine Geschichte machst.

166 *Frage: Ja, danke.*

167 Antwort: Bitte. (lacht)

168

Anhang V: Selektives Protokoll

Thema	Interview	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
Erfahrungen	3	87	1	Mit Inhaftierten mit Migrationshintergrund wurden genauso gute und schlechte Erfahrungen gemacht wie mit Gefangenen ohne Migrationshintergrund.	Inhaftierte mit Migrationshintergrund sind nicht besser und nicht schlechter als die Inhaftierten ohne Migrationshintergrund.	• keine besonderen Erfahrungen • mehr Belastungsfaktoren und soziale und wirtschaftliche Probleme • stark ausgeprägte Hilfsbereitschaft • traditionelle Rollenverteilung
	3	95	2	Bei Migranten sind häufig noch eine große Vielzahl an zusätzlichen Belastungsfaktoren vorhanden.	Migranten haben mehr Belastungsfaktoren.	
	3	97	3	Inhaftierte mit Migrationshintergrund verfügen über umfangreiche soziale und wirtschaftliche Probleme.	Inhaftierte mit Migrationshintergrund haben soziale und wirtschaftliche Probleme.	
	4	81	4	Große Hilfsbereitschaft	Sie helfen gern.	

	1	219 225 227 170	2	Der Gefangene hat keine Schweigepflicht • Recht auf Datenschutz wird verletzt. • Erfahrungsgemäß gibt's keine Schwierigkeiten • Ganz oberflächliche Fragen werden gestellt, um einigermaßen im Bilde zu sein	Die Gefangenen haben keine Schweigepflicht, was dazu führt, dass nur oberflächliche Fragen geklärt werden können.	• Dolmetscher nur in Ausnahmefällen • Keine Teilnahme an den Behandlungsangeboten und keine Aufarbeitung der Straftat
	3	135 ff.	3	Wenn es keine Gefangene gibt, die zum Dolmetschen eingesetzt werden können, lassen wir einen Dolmetscher kommen.	Manchmal werden externe Dolmetscher bestellt.	
	2	110 ff.	4	Die Problematik, warum sie straffällig geworden sind, kann im Rahmen einer Behandlungsmaßnahme nicht aufgearbeitet werden.	Die Gründe der Straffälligkeit können nicht aufgearbeitet werden.	

Interkulturelle Kompetenz	4	284	1	Nicht bis in die letzte Konsequenz, uns fehlt Hintergrundwissen über die entsprechenden Kulturen	Fehlendes Hintergrundwissen über die Kulturen	• Fehlendes Hintergrundwissen über die Kulturen verhindert kultursensibles Arbeiten. • Ehrenamtliche Mitarbeiter unterstützen bei der Arbeit mit Migranten. • Kulturelle und religiöse Besonderheiten werden gefördert. • Gruppenmaßnahmen für Migranten
	3	293 ff.	2	Sensibilität könnte man steigern, indem wir mehr über die entsprechenden Kulturen kennenlernen	Sensibilität kann durch Kennenlernen von Kulturen steigen.	
	3	319 ff.	3	Wir haben Ehrenamtliche aus muslimischen Gemeinden und wir arbeiten mit verschiedenen christlichen Gruppen zusammen.	Es wird mit ehrenamtlichen Mitarbeitern zusammengearbeitet.	
	3	320 ff.	4	Wir gucken, dass wir die kulturelle und religiöse Besonderheiten möglichst nicht einschränken und, wenn es geht, fördern.	Kulturelle und religiöse Besonderheiten werden nach Möglichkeit gefördert.	

	2	156 ff.	5	Wir müssen darauf bestehen, dass aufgrund unserer Erlasse, Vorgaben und Vollzugsverfügungen, sich jeder an die gleichen Regeln hält, egal welchen kulturellen Hintergrund er hat.	Erlasse, Vorgaben und Vollzugsverfügungen geben die Regeln vor, an diese müssen sich alle halten, unabhängig vom kulturellen Hintergrund	• Hoher Bedarf an den Fortbildungen, aber zu wenig Zeit, um diese in Anspruch zu nehmen • Medien werden zur Erweiterung des Hintergrundwissens benutzt.
	5	228 ff.	7	Ausländische Inhaftierte werden besonders geschützt.	Schutz für ausländische Inhaftierte	
		123 ff.	8	Gruppenangebote für russischsprechende Inhaftierte und Deutsch-Kurs	Gruppenmaßnahmen für die Inhaftierte mit Migrationshintergrund	
	4	332 ff.	1	Der Bedarf ist hoch.	Der Bedarf ist zwar hoch, dadurch geht aber Zeit verloren	
			2	Die Zeit für Aus- und Fortbildung verkürzt die intensive Zusammenarbeit mit Migranten.		
	5	150 ff.	3	Aufklärung über Kulturen findet durch Fernseher und Zeitung statt.	Beiträge im Fernsehen und Zeitungsartikel werden für die Fortbildung genutzt.	
	3	354 ff.	5	Der Bedarf an Fortbildungen ist hoch, da ich nicht mal weiß, was das genau bedeutet.		

