

Michael Kiefer

Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft – Aktuelle Herausforderungen

*Ein Sozialarbeiter springt am Bahnhof in ein Taxi. Auf die Frage des Fahrers, wohin es denn gehen soll, antwortet er hektisch:
„Bringen Sie mich irgendwohin, ich werde überall gebraucht!“¹*

Diese kleine Geschichte ist in einem 1997 erschienenen Aufsatz von Johannes Herwig-Lempp zu finden. Ihre Aktualität beweist ein kurzer Blick auf den Arbeitsmarkt. Träger der Sozialen Arbeit, die derzeit nach Fachkräften Ausschau halten, werden dort kaum noch fündig. Sozialarbeiter*innen werden offenkundig mehr denn je in den klassischen Handlungsfeldern der Wohlfahrtspflege benötigt. Eine aktuelle Ursache für den deutlich erhöhten Personalbedarf liegt im Zuzug zahlreicher Asyl suchender Menschen aus den Bürgerkriegsgebieten in Syrien, Irak und Afghanistan, die nach der ‚Grenzöffnung‘ am 4. September 2015 nach Deutschland einreisten. Allein im Jahr 2016 zählte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) 745 545 Asylanträge. Im Jahr 2017 folgten weitere 222 683 Anträge.² Insbesondere die Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge, aber auch die schulische und berufliche Integration der Zuwanderer und andere Aufgaben stellten die öffentliche und Freie Wohlfahrtspflege vor große Herausforderungen, die phasenweise nur mit größten Anstrengungen bewältigt werden konnten.

Die erfolgreiche Gestaltung von Zuwanderung bedeutet nicht nur in quantitativer Hinsicht eine Herausforderung für die Fachkräfte der Sozialen Arbeit. Soziale Arbeit, die sich mit Migration befasst, ist auch mit multiplen fachlichen Herausforderungen konfrontiert, die ebenso in der anhaltenden Professionsdebatte neue Impulse einbringen. So ist beispielsweise der Professionalisierungsbedarf in vielen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit gegenwärtig unstrittig. Nach Albert Scherr ist die oder der Professionelle idealerweise

„in der Lage, die sozialen, biografischen und psychischen Bedingungsbeziehungen der Problemlagen jeweiliger Adressat_innen mit ihrer Situation zu verstehen sowie auf dieser Grundlage mit diesen gemeinsam lebenspraktisch tragfähige Schritte zur Problemlösung zu entwickeln.“³

Dabei handelt es sich ohne jede Frage um einen recht hohen Anspruch und es stellt sich die Frage, was dies konkret für die Soziale Arbeit in einer wertplural orientierten Migrationsgesellschaft⁴ bedeutet. Der Versuch, hierauf eine Antwort zu finden, erweist sich als schwieriges Unterfangen, da Professionelle und ihre Organisationen im Regelfall nicht alle wünschenswerten Kompetenzen erfüllen können. Allein die angemessene Analyse von Bedingungsbeziehungen einer Klientin oder eines Klienten mit Fluchthintergrund erfordert möglicherweise sprachliche, psychologische, soziologische, religionswissenschaftliche und rechtliche Kenntnisse. Hinzu kommen zahlreiche berufsspezifische Funktionen, die Sozialarbeiter*innen bereitstellen sollen. Nach Auffassung des Deutschen Berufsverbandes für Soziale Arbeit e. V. (DBSH) umfassen diese unter anderem „Sozialprofessionelle Beratung“, „Bildung und Erziehung“,

„Förderung von Partizipation – Politische Bildung“, „Schutz und Kontrolle“, „gutachterliche Stellungnahme“, „Interessenvertretung und politische Einflussnahme“, „Organisationsberatung“, „Gemeinwesengestaltung“ und „Leitung und Führung“. ⁵ Eine solch breit gefächerte Ausstattung von Kompetenzen und Multifunktionalität findet sich mit Sicherheit nicht vollständig bei Sozialarbeiter*innen in den Praxisfeldern. Folglich erheben die nachfolgend skizzierten Aspekte nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr handelt es sich um eine vorläufige Bestandsaufnahme, die an einigen Punkten möglicherweise der Ergänzung bedarf.

Wissensbasierung

Der erste gewichtige Punkt, der unstrittig ein Kennzeichen von Professionalität darstellt, ist die Wissensbasierung fachlichen Handelns. Die Grundlagen hierzu werden wesentlich im Studium gelegt. Die sieben Bereiche, die beispielsweise von der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) benannt werden, umfassen unter anderem: „Fachwissenschaftliche Grundlagen“, „Normative Grundlagen“, „Allgemeine Handlungstheorie“ und „spezielle Handlungstheorien/Methoden“. ⁶ In den Praxisfeldern, die sich mit Migrationsphänomenen befassen, sind darüber hinaus weitere Kenntnisse erforderlich. Für die konkrete Fallarbeit mit Geflüchteten müssen mitunter eine Vielzahl von Voraussetzungen erfüllt sein, um Problemstellungen erfolgreich zu bearbeiten. Grundlegend ist zunächst einmal die Fähigkeit, eine möglichst präzise Kommunikation herstellen zu können. Es handelt sich dabei um keine Petitesse, wenn Menschen ausschließlich Urdu, Arabisch, Kurdisch oder eine andere Sprache sprechen. Die Kommunikation gestaltet sich häufig hindernisreich und eine ressourcenorientierte

Lösungsfindung scheitert schon im Ansatz. Und selbst beim Überwinden der Kommunikationsprobleme versperren möglicherweise weitere Hemmnisse den Aufbau professioneller Hilfen. Hierzu zählen unter anderem psychische Erkrankungen, die durch Fluchtumstände ausgelöst wurden. Darüber hinaus sehen sich Fachkräfte oftmals mit Verhaltensweisen von Klient*innen konfrontiert, die sich in der Auftragsbearbeitung als kontraproduktiv erweisen. Hierzu zählen z. B. die Bevormundung von Frauen durch männliche Familienmitglieder, das Vorkommen von Gewalthandlungen in der Familie oder die Verweigerung von Mitarbeit. Als Ursache hierfür vermuten Fachkräfte nicht selten kulturelle oder religiöse Gründe. Gerade hier befinden sich Fachkräfte wiederholt in einer Situation, die durch große Unsicherheiten gekennzeichnet ist. Ein Mangel an Expertise verhindert zuweilen profunde Einschätzungen. Folglich kann die Fallarbeit von vagen Einschätzungen bestimmt sein, die sich als unzutreffend erweisen können. Eine unangemessene Religionsierung oder Kulturalisierung einer Fallkonstellation können als Folge solcher Zuschreibungen auftreten. Ein nichtmarkierender Umgang mit Differenz und eine professionelle Differenzsensibilität gelingen nur, wenn die Fachkräfte über notwendige Wissensbestände verfügen und diese in Arbeitsprozessen stetig reflektieren.

Auftrag

Unabdingbares Kennzeichen einer Professionalität in der Sozialen Arbeit ist ferner eine reflektierte Auftragsklärung. Hierbei stehen zunächst ganz banale Fragen im Vordergrund. Wer erteilt der Fachkraft einen Auftrag? Was ist ihre Aufgabe? Was wünscht sich die Klientin oder der Klient? Und was erhofft sich die Fachkraft? Sozialarbeiter*innen, die z. B. in der Jugend-

hilfe und Schule ihren Dienst versehen, wissen, wie schwierig sich die Klärung dieser Fragen häufig gestaltet. Dies trifft insbesondere in den Fällen zu, in denen Klient*innen nicht ganz freiwillig kommen. Zwangskontexte sind durch ein Dreieck gekennzeichnet, in dem sich die Klientin oder der Klient, die professionelle Fachkraft und die überweisende Institution befinden.⁷ Wie an dieser Stelle nicht besonders hervorgehoben/betont werden muss, sind die Beziehungen in diesem Dreieck häufig nicht durch umfassende Harmonie gekennzeichnet. Die überweisende Institution formuliert mitunter Ziele, die nicht den ungeteilten Zuspruch der Klientin oder des Klienten finden. Zwangskontexte betreffen auch Arbeitsfelder, die sich mit Migration befassen. Ein großes Handlungsfeld stellte in den vergangenen Jahren die Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge dar, die aufgrund ihrer Herkunft über keine Bleibeperspektive verfügen. Hier finden sich Sozialarbeiter*innen regelmäßig in einem Dilemma wieder. Wenn die administrative Seite beschlossen hat, keine Bleibeperspektive zu gewähren, können die Fachkräfte die Wünsche und Anliegen der jungen Flüchtlinge nicht wirksam unterstützen. Die Beziehung zwischen Klient*in und Fachkraft sieht sich in einer solchen Situation großen Belastungen ausgesetzt. Klient*innen zeigen Frust, Wut und gehen möglicherweise in den Widerstand. In derartigen Situationen laufen Fachkräfte Gefahr, zunehmend auf der Grundlage einer diffusen und intransparenten Auftragslage zu arbeiten, die aus offenen (formalen) und verdeckten (eigenen, informellen) Aufträgen besteht. Gewissenskonflikte oder Konflikte mit dem oder der Arbeitgeber*in sind hier vorprogrammiert.

Haltung und Ethik

Ein häufig unterschätztes Kennzeichen der Professionalität liegt in der Haltung und Ethik des sozialarbeiterischen Handelns. Die bereits angeführte DBSH bezeichnet die Soziale Arbeit als eine Menschenrechtsprofession und leitet hieraus berufsethische Prinzipien ab.⁸ Einige Grundprinzipien, wie Achtung der Autonomie der Klient*innen sowie Gerechtigkeit und Solidarität, sind weitgehend unstrittig. In einer wertereplural orientierten Zuwanderungsgesellschaft können Wertehaltungen aber auch durchaus Auslöser für Kontroversen darstellen. Das Eintreten für Vielfalt und Diversität und die wechselseitige Solidarität für unterschiedliche Lebensentwürfe, -formen und -ziele findet mit Sicherheit nicht allorten Beifall. Dies kann sowohl von Sozialarbeiter*innen als auch von Klient*innen möglicherweise als Zumutung erfahren werden. So weigerten sich beispielsweise Eltern, mit einer Schulsozialarbeiterin zu reden, weil diese ihre 15-jährige Tochter zur Mitfahrt an einer mehrtägigen Klassenfahrt ermunterte. Derartige Schulaktivitäten lehnten die Eltern aus religiösen Gründen strikt ab. Sie betrachteten die Aktivität der Schulsozialarbeiterin daher als einen Eingriff in ihre religiösen Angelegenheiten, die für sie grundsätzlich unverhandelbar waren. Auf der anderen Seite stand eine Schulsozialarbeiterin, die für eine klare kindorientierte Ethik eintrat, in der die Schülerin als Freiheitsträgerin angesehen und respektiert wird. Da die Schülerin an der Klassenfahrt teilnehmen wollte, setzte sich die Schulsozialarbeiterin für das Selbstbestimmungsrecht der Schülerin ein. Anders formuliert: Im skizzierten Fall werden verschiedene Wahrnehmungen sichtbar, die in den jeweiligen Wirklichkeitskonstruktionen der Individuen durchaus schlüssig erscheinen. In diesem Fall entsteht ein Dilemma, weil

der Pluralismus der Wahrnehmungen und die damit verbundenen Bewertungen eine gemeinsame Ethik ausschließen.

Kompetenzen, Methoden und Qualitätsstandards

Ein weiteres wesentliches Kennzeichen professionellen Handelns stellen Kompetenzen, Methoden und damit verbundene Qualitätsstandards dar. Auch hierbei handelt es sich um kein neues Thema für die Soziale Arbeit. Als Problem erweist sich die wachsende Bandbreite der Handlungsfelder der Sozialen Arbeit. Neben den klassischen Handlungsfeldern der Wohlfahrtspflege sind in den vergangenen drei Dekaden sukzessiv neue Bereiche hinzugekommen. Wichtige Stichwörter sind in diesem Kontext beispielsweise digitale Kommunikation und die Hybridisierung ortsgebundener Arbeit. „Alles geht nur noch über WhatsApp!“, fasst dabei die Erfahrung der Fachkräfte im Zuge ersterer Entwicklung zusammen, während sie die Situation im zweiten Fall folgendermaßen beschreiben: „Die Besucher kommen nur noch unregelmäßig, da unsere Angebote in ständiger Konkurrenz mit Angeboten aus den Netzwerken stehen. Ein weiteres wachsendes Handlungsfeld bildet die Radikalisierungsprävention. Allein in diesem Bereich sind in den vergangenen fünf Jahren zahlreiche neue Stellen für Sozialarbeiter*innen entstanden, die in der universellen, selektiven und indizierten Prävention tätig sind. Ein Dauerthema in der Rubrik Kompetenzen und Methoden bildet das Thema Migration. So wird beispielsweise bereits seit den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts über interkulturelle Kompetenzen kontrovers diskutiert. In der gesellschaftlichen Debatte, aber auch in Fachdiskursen wurde der Thematik eine sehr hohe Bedeutung beigemessen. Aus diesem Grund veröffentlichte die

Bertelsmann Stiftung im Jahr 2008 eine Broschüre mit dem Titel *„Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert?“*⁹. Die Debatten um die interkulturelle Kompetenz haben auch die Soziale Arbeit stark beeinflusst und verändert. Der Terminus „Interkulturelle Handlungskompetenz“ umfasst nach Veronika Fischer zahlreiche fachrelevante Kompetenzen. Hierzu zählen bei den Methodenkompetenzen unter anderem: „Interkulturell orientierte Beratungsmethoden“, „Problemlösungsfähigkeit in globalen und migrationsspezifischen Kontexten“, „Konfliktmediation in interkulturellen Handlungsfeldern“, „Methoden der Zielgruppenansprache im Hinblick auf Zugewanderte“ und „Teamfähigkeit im multikulturellen Team“.¹⁰

In den Praxisfeldern der Sozialen Arbeit haben diese Kompetenzen vielerorts die konkrete Arbeit verbessert. So wurden in den vergangenen drei Jahren viele Menschen mit Fluchthintergrund von den Trägern der Sozialen Arbeit gut beraten und begleitet.

Mancherorts hat die Vermittlung von interkulturellem Handlungswissen auch unerwünschte Effekte hervorgebracht.¹¹ Denn wie aktuelle Erfahrungen aus der kommunalen Radikalisierungsprävention in Nordrhein-Westfalen zeigen, findet mancherorts eine ‚Überislamisierung‘ von Flüchtlingen statt. Dabei werden Menschen mit Zuschreibungen belegt, die z. B. das Familienmodell und die Geschlechterrollen betreffen. Ein anderes Beispiel bietet die gegenwärtige Antisemitismusdebatte. Dort wurden immer wieder Positionen laut, die eine Ausweitung des Antisemitismus durch den Zuzug von muslimischen Flüchtlingen befürchten.¹²

Die Beispiele zeigen: gerade auch vor dem Hintergrund einer gegenwärtig zugespitzten Debatte um Islam und Zuwanderung dürfen Akteur*innen der Sozialen Arbeit nicht Teil einer Identitätspolitik werden, die mit bipolaren ‚Wir‘-Gruppenanordnungen arbeitet. Auch wenn die Fachdiskussion in der Sozialen Arbeit

bereits in die Jahre gekommen ist, geht es weiterhin um die Generierung diskriminierungssensibler Kompetenzen und um eine kritische Auseinandersetzung mit Islamisierung, Rassismus und Kulturalisierung.

Reflexion

In den vorangegangenen Ausführungen wurde bereits deutlich, in welcher Bandbreite die Soziale Arbeit heute stattfindet. Sozialarbeiter*innen begegnen daher multiplen Anforderungen im beruflichen Alltag. Um hier dennoch den Überblick zu behalten, ist die Reflexion der eigenen Haltung, der Wissens- und Methodenbestände und der Rahmenbedingungen in den jeweiligen Organisationen unerlässlich. In der Sozialen Arbeit bildet insbesondere die Supervision ein wichtiges Reflexionsinstrument. Nach Hermann-Stietz soll Supervision „ihrem Anspruch entsprechend die Qualität der Arbeit, bezogen auf die Strukturen, Prozesse und Ergebnisse reflektieren und verbessern.“¹³ Unterschieden werden hierbei „die individuelle Ebene, die interaktionelle Ebene, die Ebene von Führung und Zusammenarbeit im Arbeitsteam und die institutionelle Ebene.“¹⁴ Über die Notwendigkeit einer professionell durchgeführten Supervision muss eigentlich nicht mehr ernsthaft diskutiert werden. Jedoch ist in Zeiten der Ökonomisierung auch bei großen Trägern die Versuchung groß, in diesem Bereich Mittel einzusparen. Unerlässlich ist eine regelmäßige Supervision in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit, die mit Migration befasst sind. Der Zuzug von Flüchtlingen führte in den vergangenen Jahren vor allem in den urbanen Siedlungsräumen zu hohen Fallzahlen, die mit erheblichen Belastungen für die Fachkräfte einhergingen. Eine professionelle Supervision kann Sozialarbeiter*innen unter anderem dazu befähigen,

- „belastende Erlebnisse zu formulieren und zu bearbeiten“,
- „Copingstrategien (Bewältigungsstrategien) zu entwickeln“,
- „„blinde Flecken“ zu verkleinern“,
- die Frustrationstoleranz zu erhöhen,
- „die Teamfähigkeit zu steigern“,
- die „beraterischen und kommunikativen Fähigkeiten“ zu verbessern,
- durch stetige Reflexion die Arbeitsprozesse in der Organisation zu verbessern,
- institutionelle Hemmnisse zu erkennen und abzubauen.¹⁵

Organisation und Rahmenbedingungen

Neben den bereits beschriebenen individuellen Kompetenzen erfordert eine professionelle Soziale Arbeit gut aufgestellte Organisationen, die eine Reihe von Qualitätsstandards erfüllen. Wie Scherr unlängst darauf hingewiesen hat, stellt Professionalität keine „heroische Kompetenz“ der oder des Einzelnen dar, sondern sie wird durch Organisationen ermöglicht oder auch verhindert.¹⁶ Qualitätskriterien der Träger wurden in den vergangenen Jahren vielfach unter dem Begriff Ökonomisierung diskutiert. Nach Volz ist damit nicht gemeint, „dass Organisationen in erster Linie am Profit auszurichten seien. Vielmehr geht es darum, Organisationen Sozialer Arbeit am Neuen Steuerungsmodell auszurichten.“¹⁷ Was genau unter dem Neuen Steuerungsmodell (NSM) zu verstehen ist, blieb in der langjährigen Diskussion durchaus diffus. Ein Grund hierfür liegt darin, dass nach Oshmiansky zu NSM „kein geschlossenes, kohärentes Theoriegebäude“¹⁸ vorliegt. Es lassen sich vielmehr nur eine Reihe von Kernelementen benennen. Hierzu zählen:

- „Stärkung der Marktorientierung sowie Einführung von Wettbewerbselementen
- Übernahme privatwirtschaftlicher Managementmethoden
- Dezentrale Führungs- und Organisationsstrukturen
- Privatisierung und Deregulierung
- Einführung von Kontraktmanagement
- Dezentrale Ressourcen- und persönliche Ergebnisverantwortung
- Ergebnisorientierte Steuerung
- Mehr Bürger- bzw. Kundennähe“¹⁹

Diese Kernelemente, die zunächst für öffentliche Verwaltungen aufgestellt wurden, haben in den vergangenen Jahren die Soziale Arbeit stark verändert. Davon betroffen waren und sind auch Handlungsfelder, die mit Migration befasst sind. Für negative Schlagzeilen sorgten zuletzt private Dienstleister, die Flüchtlingsheime betreiben.²⁰ Ökonomisierung und daraus erwachsender Kostendruck und der Versuch einer Effizienzsteigerung durch die „Managerialisierung“²¹ Sozialer Arbeit können auch zu einer Absenkung fachlicher Qualitätsstandards führen. Gute Rahmenbedingungen, wie eine professionelle Geschäftsführung, ausreichende personelle Ressourcen, die z. B. kollegiale Beratung und Supervision ermöglichen, sowie regelmäßige Fortbildungen, können nur Träger realisieren, die über entsprechende Ressourcen verfügen.

Wirksamkeit

Die Frage nach der Wirksamkeit sozialer Dienste und Angebote ist gleichfalls nicht neu. Forderungen nach Wirkungsanalysen gab es bereits vor zwanzig Jahren. Daher ist auch hier die Diskussion bereits in die Jahre gekommen. Zugleich ist sie aber stets aktuell, da in der Sozialen Arbeit entlang gesellschaftlicher

Entwicklungen vielfältige Innovationen stattgefunden haben. Die Entwicklung neuer Handlungsformate ist mehrschrittig und mitunter langwierig. Eine Prozessevaluation ist häufig sinnvoll, da sie zu einer Optimierung der Formate bzw. Methoden beitragen kann. Im Kontext mit den bereits erwähnten Steuerungsmodellen wird Evaluation von der Trägerseite aber auch durchaus kritisch gesehen. Wenn Forschung als externer Dritter mit Wirkungsevaluation beauftragt wird, mutmaßen Träger nicht nur wohlwollende Gründe. Die öffentliche Hand kann durchaus fragen, welche Leistungen sie für ihr Geld erhält und welche Wirkungen die Dienstleister mit ihren Maßnahmen erzielen. Hierbei wird auch gerne schon mal verglichen und daher erscheint der Gedanke nicht so abwegig, die öffentliche Hand könne die Vergabe von Mitteln bei suboptimalen Ergebnissen auch einstellen oder reduzieren. Träger, die über wenige Eigenmittel verfügen, können durch die Streichung oder Reduzierung von Fördermitteln leicht unter Druck geraten.

xxx

Die neue Hefreihe „Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft“ befasst sich künftig mit Themen aus den skizzierten Feldern. Die unregelmäßig erscheinende Hefreihe wird von einer Postdoc-Gruppe herausgegeben, die seit Oktober 2016 am Institut für Islamische Theologie (IIT) der Universität Osnabrück besteht. Die Forschungsgruppe wurde als wesentlicher Schwerpunkt der Forschung am IIT in der zweiten Förderphase des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) eingerichtet und reiht sich an das Ziel der ersten Förderphase mit dem Aufbau einer Islamischen Theologie an sechs Universitäten. Hier arbeiten derzeit acht Wissenschaftler*innen verschiedener Fachdisziplinen zusammen, die eine theologische, islamwissenschaftliche, erziehungswissenschaftliche, soziologische und pädagogische Expertise zusammenführen. Die Forschungsgruppe setzt sich mit der Bedeutung und den Umsetzungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit in einer werteplural orientierten Migrationsgesellschaft in Deutschland auseinander. Einen Schwerpunkt bildet die muslimische Wohlfahrtspflege. Geforscht wird hier zu den Themenfeldern:²²

Muslimische Wohlfahrtspflege – Theologische Grundlegung aus den islamischen Quellen und der Historie

Die muslimische Wohlfahrtspflege in Deutschland findet in den Traditionsbeständen des Islam und der islamischen Gesellschaften eine Reihe von Anknüpfungspunkten vor, die für die Legitimation, wissenschaftliche Diskussionen sowie Konzeptualisierungen im Rahmen von Forschungsvorhaben reflektiert und vertieft werden. Hierzu zählen die Primärquellen des Islam und die theologische Tradition. Sie bieten Grundlegungen für den Wohlfahrtsgedanken und das [...] historische *waqf*-System.

Muslimische Soziale Arbeit in den Handlungsfeldern der Wohlfahrtspflege

Die Wohlfahrtspflege in Deutschland stellt ein komplexes und großes Handlungsfeld dar. In der noch jungen innermuslimischen Diskussion wurde bislang eine islamisch bestimmte Wohlfahrtsarbeit lediglich in Teilaspekten thematisiert. Eine Aufgabe der Forschung ist hier zunächst die Erschließung des gesamten Themenspektrums und die Identifizierung von Handlungsfeldern, die eine Relevanz für Muslim*innen aufweisen.

Organisation der muslimischen Wohlfahrtspflege

Dieser Forschungsbereich befasst sich mit den Träger- und Verbandsstrukturen einer künftigen muslimischen Wohlfahrtspflege. Ferner wird fokussiert, welche Merkmale Trägerstrukturen aufweisen sollten und ob innerhalb und außerhalb des Gemeindefelds Trägerneugründungen erforderlich sein können.

Das Institut für Islamische Theologie der Universität Osnabrück plant ferner die Einrichtung des Zwei-Fächer-Bachelorstudiengangs „Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft“ und einen gleichnamigen Masterstudiengang, an dessen Aufbau die Forschungsgruppe maßgeblich beteiligt sein wird. Wann die Studiengänge starten, ist derzeit noch nicht absehbar. Die in diesem Heft abgedruckten Beiträge wurden im Dezember 2017 im Kontext eines Workshops einem ausgewählten Fachpublikum zur Diskussion gestellt. Der Beitrag von Judith von der Heyde und Isabell Diekmann, die beide in der Osnabrücker Forschungsgruppe mitarbeiten, thematisiert die Verbindungen von einer wachsenden gesellschaftlichen Pluralisierung und

Sozialer Arbeit. Die Autorinnen erläutern zunächst die Termini „Migration“ und „Migrationsgesellschaft“ und beschreiben hierbei mit Blick auf Differenz und Intersektionalität die Herausforderungen für die Soziale Arbeit. Abschließend wird beleuchtet, was das für die Praxis der Sozialen Arbeit bedeutet.

Der zweite Beitrag stammt von Ministerialdirektor Prof. Dr. Matthias von Schwanenflügel, der im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Abteilung Demografischer Wandel, Ältere Menschen, Wohlfahrtspflege leitet. Sein Beitrag befasst sich mit den Themen:

- 1) „Wohlfahrtspflege für eine vielfältige Gesellschaft
- 2) Wohlfahrtspflege als Thema der Deutschen Islam Konferenz
- 3) Wohlfahrtspflege als Thema säkularer Migrant*innenorganisationen
- 4) Qualifizierung muslimischer und alevitischer Wohlfahrtspflege in NRW
- 5) Das Projekt „Empowerment zur Wohlfahrtspflege mit den DIK-Verbänden“²³

Wie von Schwanenflügels Darlegungen zeigen, engagieren sich in den vorgestellten Projekten sehr heterogene Akteur*innen. Der Prozess der Verbandsorganisation sei jedoch noch offen und stelle eine Angelegenheit der nichtstaatlichen Akteur*innen dar. Zu betonen sei: „Der Staat gründet keine Wohlfahrtsverbände!“²⁴ Gleichwohl sei es wichtig, bereits jetzt vorhandene Potenziale zu stärken und auszubauen, wie dies auch bereits durch die vorgestellten Projekte praktiziert wird.“

Fußnoten

- 1 Vgl. Johannes Herwig-Lempp, „Ist Sozialarbeit überhaupt ein Beruf? Beitrag zu einer eigentlich überflüssigen Diskussion“, in: Sozialmagazin 22 (1997) 2, S. 16-26, hier: S. 21.
- 2 Bundeszentrale für politische Bildung, „Zahlen zu Asyl in Deutschland“, 08.08.2018, URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/flucht/218788/zahlen-zu-asyl-in-deutschland#Antraege> (letzter Zugriff: 24.08.2018).
- 3 Albert Scherr, „Professionalität – ein Qualitätsmerkmal von Organisationen“, in: Sozial Extra 42 (2018) 1, S. 8-13, hier: S. 8.
- 4 Der Begriff Migrationsgesellschaft wird an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt. Verwiesen sei an dieser Stelle auf den Beitrag von Diekmann und von der Heyde in diesem Heft, die den Terminus umfassend darlegen.
- 5 Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (DBSH), „Grundlagen für die Arbe des DBSH e. V. Berufsbild für Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen“, Januar 2009, S. 2, URL: <https://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/Berufsbild.Vorstellung-klein.pdf> (letzter Zugriff: 24.08.2018).
- 6 Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit e. V. (DGSA), „Kerncurriculum Soziale Arbeit“, URL: https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Aktuelles/DGSA_Kerncurriculum_final.pdf (letzter Zugriff: 24.08.2018).
- 7 Vgl. Marie-Luise Conen/Gianfranco Cecchin, *Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung mit unmotivierten Klienten und in Zwangskontexten*, Heidelberg 5 2016.
- 8 „Berufsethik des DBSH“, in: Forum SOZIAL, 2014, Nr. 4, S. 5, URL: <https://www.dbsh.de/fileadmin/redaktionell/pdf/Sozialpolitik/DBSH-Berufsethik-2015-02-08.pdf> (letzter Zugriff: 24.08.2018).
- 9 Bertelsmann Stiftung/Fondazione Cariplo, „Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert?“, URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_30236_30237_2.pdf (letzter Zugriff: 24.08.2018).
- 10 Veronika Fischer, „Professionelle Handlungskompetenz in der Sozialen Arbeit – Kompetenzbegriff und Differenzierung unterschiedlicher Kompetenzdimensionen“, in: *Empfehlungen der Arbeitsgruppe Soziale Arbeit im Rahmen des Vorhabens „Chancen der Vielfalt nutzen lernen – Modellprojekt“*, S. 6-16, hier: S. 13,

- URL: <http://www.chancen-der-vielfalt-nutzen-lernen-nrw.de/fileadmin/datenpool/Medien-Austausch/EmpfehlungenAGSozialeArbeit.pdf> (letzter Zugriff: 24.08.2018).
- 11 Auf diesen Sachverhalt hat unter anderem Paul Mecheril in seinem viel diskutierten Aufsatz „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ im Jahr 2003 pointiert hingewiesen. Vgl. Paul Mecheril, „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. *Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen*, in: Georg Auernheimer (Hg.), *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*, Wiesbaden ⁴ 2013, S. 15-37.
 - 12 Vgl. Michael Kiefer, *Antisemitismus und Migration*, hrsg. v. Bundeskoordination Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage, Reihe: Bausteine 5, Berlin 2017.
 - 13 Ina Hermann-Stietz, *Praxisberatung und Supervision*, Schwalbach 2009, S. 10.
 - 14 Ebd.
 - 15 Ebd., S. 10f., Hermann-Stietz listet in ihrer Schrift eine Vielzahl von Zielen. An dieser Stelle wird nur eine Auswahl angeführt.
 - 16 Scherr, „Professionalität – ein Qualitätsmerkmal von Organisationen“, S. 9.
 - 17 Hans-Ulrich Dallmann/Fritz-Rüdiger Volz, *Ethik in der Sozialen Arbeit*, Schwalbach 2013, S. 86.
 - 18 Frank Oschmiansky, *Neues Steuerungsmodell und Verwaltungsmodernisierung*, bpb, 01.06.2010, URL: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55048/steuerung-modernisierung?p=all> (letzter Zugriff: 24.08.2018).
 - 19 Ebd.
 - 20 So gab es Berichte über fragwürdige Zustände in Berliner Flüchtlingsheimen, vgl. z. B.: Lea Frehse, „Des einen Not, des andern Brot“, *Der Tagesspiegel*, 04.05.2015, URL: <https://www.tagesspiegel.de/berlin/private-dienstleister-verdienen-an-fluechtlingen-in-berlin-des-einen-not-des-andern-brot/11720068.html> (letzter Zugriff: 24.08.2018).
 - 21 Simon Mohr, „Illusion des Managements und ihre praktischen Konsequenzen“, in: *Sozial Extra* 42 (2018) 1, S. 14-17, hier: S. 14.
 - 22 Die Kurzdarstellung der drei Themenfelder der Postdoc-Gruppe „Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft“ am IIT wurde vorab veröffentlicht in: Michael Kiefer, „Professionelle muslimische Wohlfahrtspflege – Eine langwierige Zukunftsaufgabe?“, in: *Soziale Arbeit* 67 (2018) 8, S. 295-302, hier: S. 300.
 - 23 Matthias von Schwanenflügel, „Eröffnungsrede von Prof. Dr. Matthias von Schwanenflügel zum Workshop `Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft` am Institut für Islamische

Theologie der Universität Osnabrück, 12. Dezember 2017“, in: Institut für Islamische Theologie (Hg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft und muslimische Wohlfahrtspflege*, Perspektiven 1/2018, S. 41-62, hier: S. 45.

24 Ebd.

Literatur

„*Berufsethik des DBSH*“, in: Forum SOZIAL, 2014, Nr. 4, S. 5,

URL: <https://www.dbsh.de/fileadmin/redaktionell/pdf/Sozialpolitik/DBSH-Berufs-ethik-2015-02-08.pdf> (letzter Zugriff: 24.08.2018).

Bertelsmann Stiftung/Fondazione Cariplo, „*Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert?*“, URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_30236_30237_2.pdf (letzter Zugriff: 24.08.2018).

Bundeszentrale für politische Bildung, „*Zahlen zu Asyl in Deutschland*“, 08.08.2018, URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/flucht/218788/zahlen-zu-asyl-in-deutschland#Antraege> (letzter Zugriff: 24.08.2018).

Conen, Marie-Luise/Cecchin, Gianfranco, *Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung mit unmotivierten Klienten und in Zwangskontexten*, Heidelberg ³ 2016.

Dallmann, Hans-Ulrich/Volz, Fritz-Rüdiger, *Ethik in der Sozialen Arbeit*, Schwalbach 2013.

Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit e. V. (DGSA), „*Kerncurriculum Soziale Arbeit*“, URL: https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Aktuelles/DGSA_Kerncurriculum_final.pdf (letzter Zugriff: 24.08.2018).

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (DBSH), „*Grundlagen für die Arbeit des DBSH e. V. Berufsbild für Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen*“, Januar 2009, S. 2, URL: <https://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/Berufsbild.Vorstellung-klein.pdf> (letzter Zugriff: 24.08.2018).

Fischer, Veronika, „*Professionelle Handlungskompetenz in der Sozialen Arbeit – Kompetenzbegriff und Differenzierung unterschiedlicher Kompetenzdimensionen*“, in: *Empfehlungen der Arbeitsgruppe Soziale Arbeit im Rahmen des Vorhabens „Chancen der Vielfalt nutzen lernen – Modellprojekt“*, S. 6-16, URL: <http://www.chancen-der-vielfalt-nutzen-lernen-nrw.de/fileadmin/datenpool/Medien-Austausch/EmpfehlungenAGSozialeArbeit.pdf> (letzter Zugriff: 24.08.2018).

Frehse, Lea, „*Des einen Not, des andern Brot*“, Der Tagesspiegel, 04.05.2015, URL: <https://www.tagesspiegel.de/berlin/private-dienstleister-verdienen-an-fluechtlingen-in-berlin-des-einen-not-des-andern-brot/11720068.html> (letzter Zugriff: 24.08.2018).

Hermann-Stietz, Ina, *Praxisberatung und Supervision*, Schwalbach 2009.

Herwig-Lempp, Johannes, „*Ist Sozialarbeit überhaupt ein Beruf? Beitrag zu einer eigentlich überflüssigen Diskussion*“, in: Sozialmagazin 22 (1997) 2, S. 16-26.

Kiefer, Michael, „*Professionelle muslimische Wohlfahrtspflege – Eine langwierige Zukunftsaufgabe?*“, in: Soziale Arbeit 67 (2018) 8, S. 295-302.

Kiefer, Michael, *Antisemitismus und Migration*, hrsg. v. Bundeskoordination Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage, Reihe: Bausteine 5, Berlin 2017.

Mecheril, Paul, „*Kompetenzlosigkeitskompetenz. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen*“, in: Georg Auernheimer (Hg.), *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*, Wiesbaden 42013, S. 15-37.

Mohr, Simon, „*Illusion des Managements und ihre praktischen Konsequenzen*“, in: Sozial Extra 42 (2018) 1, S. 14-17.

Oschmiansky, Frank, *Neues Steuerungsmodell und Verwaltungsmodernisierung*, bpb, 01.06.2010, URL: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55048/steuerung-modernisierung?p=all> (letzter Zugriff: 24.08.2018).

Scherr, Albert, „*Professionalität – ein Qualitätsmerkmal von Organisationen*“, in: Sozial Extra 42 (2018) 1, S. 8-13.

Von Schwanenflügel, Matthias, „*Eröffnungsvortrag von Prof. Dr. Matthias von Schwanenflügel, zum Workshop ‚Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft‘ am Institut für Islamische Theologie der Universität Osnabrück, 12. Dezember 2017*“, in: Institut für Islamische Theologie (Hg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft und muslimische Wohlfahrtspflege, Perspektiven* 1/2018, S. 41-62, hier: S. 45.