

Integrationsarbeit

***Empowerment oder
Paternalismus?***

Integrationsarbeit

Empowerment oder Paternalismus?

Bachelorarbeit von: Thomas Widmer

an der: FHS St. Gallen
Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Studienrichtung Sozialarbeit

begleitet von: Dr. Nadia Baghdadi
Dozentin Fachbereich Soziale Arbeit

Für den vorliegenden Inhalt ist ausschliesslich der Autor verantwortlich.

Oberuzwil, 20. März 2019

Abstract

Migration ist in heutigen westlichen Gesellschaften ein grosser Konfliktherd und der Umgang damit spaltet die Gesellschaft wie kaum eine andere Thematik. Auch die Soziale Arbeit, welche sich mit der Integration von unterschiedlichsten Personengruppen in die Gesellschaft beschäftigt, steht vor einer neuen Herausforderung, spätestens seit der Flüchtlingskrise 2015. Diskussionen über Flucht und Migration stellen die Thematik der Integration, also der Folge von Flucht und Migration, für unsere Gesellschaft zu wenig ins Zentrum des Diskurses. Integration ist die Handlungsgrundlage für die Soziale Arbeit, welche sich nur peripher mit dem Grundproblem, weshalb es Migration gibt, auseinandersetzen kann. Integration betrifft alle Teile einer Gesellschaft, weshalb spezifische Lösungen auch für alle Teile gefunden werden müssen. Diese Bachelorarbeit möchte anhand von zwei Ansätzen, Empowerment und Paternalismus ergründen, welcher Ansatz eine grössere Eignung für die Arbeit mit Geflüchteten aufweist. Da Integration ein vielschichtiger Prozess ist, muss aufgezeigt werden, welche Ebene es in der Integration gibt und welche Spannungsfelder dort herrschen. Es soll nicht nur die Arbeit mit den Geflüchteten selbst betrachtet werden, sondern auch der Kontext in welchem sie stattfindet und stattfinden muss. Denn dieser Kontext verdeutlicht, dass Integration nicht einfach das Anwenden von den richtigen Worten und Taten zur richtigen Zeit ist, sondern dass Arbeit auf politischer Ebene und Strukturänderungen bei Organisationen benötigt werden. Die Bevölkerung muss ebenfalls in diesen Prozess eingebunden werden, um Integration gelingend gestalten zu können. Neben der Frage welcher Ansatz besser geeignet ist, soll gezeigt werden, wie Empowerment und Paternalismus auf den verschiedenen Ebenen der Integration wirkt.

In dieser Arbeit wird zuerst definiert, was unter Geflüchteten zu verstehen ist und welche rechtlichen Bedingungen sie in der Schweiz vorfinden. Anschliessend soll die Bedeutung der Menschenrechte in der Sozialen Arbeit aufgezeigt werden und in Zusammenhang mit dem Tripelmandat erklärt werden. Danach werden die Ansätze Empowerment und Paternalismus definiert und anschliessend auf die Arbeit mit Geflüchteten bezogen und mit Praxisbeispielen ergänzt. Folgend wird Migration definiert und gezeigt welche Inhalte Soziale Arbeit mit Geflüchteten hat und welche Ressourcen Geflüchtete mitbringen. Interkulturelle Öffnung wird anschliessend als möglicher Ansatz für die Integration auf Organisationsebene definiert. Mit Hilfe des schweizerischen

Ausländer- und Integrationsgesetzes und des kantonalen Integrationsprogramms soll Integration in der Schweiz auf den verschiedenen Ebenen gezeigt werden, und so ein Verständnis für die Komplexität dieser Thematik geschaffen werden. Abschliessend werden die verschiedenen Ebenen der Integration mit Empowerment und Paternalismus verbunden und so ergründet werden welcher Ansatz effektiver in der Praxis sein könnte.

Die beschriebene Komplexität der Integration lässt keine endgültige und universelle Antwort auf die zentrale Frage dieser Arbeit zu. Es zeigt sich, dass Empowerment auf der Ebene des Individuums eine bedarfsgerechte Lösung darstellt, welche die Selbstständigkeit und Selbstwirksamkeit ins Zentrum stellt und so Integration auf dieser Ebene am meisten fördert. Paternalismus hingegen kann in der direkten Arbeit mit Geflüchteten zwar von Misserfolgen fernhalten, jedoch können so auch keine eigene Bewältigungsstrategien gefunden werden. Durch die nicht vorhandenen Partizipationsmöglichkeiten auf politischer Ebene können sich Geflüchtete nur schwer für ihre Rechte einsetzen. Was Empowerment ab einer gewissen Ebene verunmöglicht, denn sobald sich die Soziale Arbeit für die Rechte anderer einsetzt, entspricht dies einer paternalistischen Handlung. Es zeigt sich also, dass beide Ansätze zum Einsatz kommen müssen und zwar dort wo sie für die Sozialarbeitende und Geflüchtete am meisten bringen können.

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	3
EINLEITUNG	6
2. DER FLÜCHTLINGSBEGRIFF	8
2.1 DIE SOZIALE ARBEIT ALS MENSCHENRECHTSPROFESSION	10
3 EMPOWERMENT	13
3.1 EMPOWERMENT IN DER ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN	15
4 PATERNALISMUS	19
4.1 PATERNALISMUS IN DER ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN	22
5. MIGRATION UND INTEGRATION IN UND MIT DER SOZIALEN ARBEIT	25
5.1 INTERKULTURELLE ÖFFNUNG VON ORGANISATIONEN ALS LÖSUNGSANSATZ FÜR DIE SOZIALE ARBEIT?	28
5.2 VERSCHIEDENE EBENEN DER INTEGRATION IN DER SCHWEIZ UND IM KANTON ST.GALLEN	32
6 CHANCEN UND SPANNUNGSFELDER DURCH EMPOWERMENT IN DER ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN	38
7. CHANCEN UND SPANNUNGSFELDER DURCH PATERNALISMUS IN DER ARBEIT MIT GEFLÜCHTETEN	41
8.SCHLUSSWORT	44
9. LITERATURVERZEICHNIS	46
10. QUELLENVERZEICHNIS	47
11. SELBSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG	48

Einleitung

Migration bestimmt den öffentlichen Diskurs in der westlichen Welt, erst recht seit der Flüchtlingskrise 2015. Die Frage nach dem Umgang mit Migration spaltet unserer Gesellschaft wie kaum eine andere Thematik. So vielfältig die Meinungen zum Umgang mit Geflüchteten sind, so unterschiedlich sind auch die Ansätze für die Soziale Arbeit. Flucht, Migration und Integration sind keine neuen Themen für westliche Gesellschaften, die Betrachtungsweise und Umgang mit dieser Thematik hat sich jedoch gewandelt. Migration existiert schon lange, nur die Personengruppen, die davon betroffen sind oder die Gründe für die Verlegung des Lebensmittelpunktes haben sich geändert. Strukturen und Organisationen müssen heutzutage einen wandelbaren Charakter haben, um sich an die aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Diese interkulturelle Öffnung von Organisationen wird in dieser Arbeit thematisiert, um aufzuzeigen wo die Soziale Arbeit Handlungsbedarf gegenüber der Gesellschaft wie auch gegenüber ihrer Klientel hat. Es sollen aktuelle Dynamiken und ihre Antworten darauf gezeigt werden, dazu wird das Kantonale Integrationsprogramm (KIP) des Kantons St.Gallen und schweizerische Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) zeigen wie der Prozess der Integration vonstattengeht und welche Problemstellungen und welche Lösungsansätze dafür bereitgestellt werden.

Ziel dieser Bachelorarbeit ist es zu zeigen, wann ein Empowerment oder paternalistischer Ansatz erfolgsversprechender ist und welche Vor- und Nachteile sie mit sich bringen in der Arbeit mit Geflüchteten. Diese Ansätze werden zuerst allgemein definiert und danach auf die Arbeit mit Geflüchteten zugeschnitten, dabei sollen Praxisbeispiele verdeutlichen wie die beiden Ansätze schon in der Praxis zur Anwendung kommen könnten. Selbst- und Fremdbestimmung ist eine der wichtigsten Klärungsfrage für Professionelle der Sozialen Arbeit und für den Umgang mit der Klientel und beeinflusst diesen wie kaum eine andere. Das Gleichgewicht zwischen fordern und fördern zu halten und an den Einzelfall anzupassen ist eine zentrale Aufgabe in der Integrationsarbeit für Sozialarbeitende. Dieses Spannungsfeld soll in dieser Arbeit aufgezeigt und herausgearbeitet werden. Staub-Bernasconi versteht die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession, nicht nur in der Flucht- und Migrationsthematik, Menschenrechte sind unverzichtbare Standards für die Gewährung von Grundrech-

ten und dienen Sozialarbeitenden als Sockel für die Begründung ihres Handelns gegen über Dritten. Aus diesem Grund soll das Tripelmandat zeigen wann und wieso Menschenrechte eine Rechtfertigungsgrundlage für Sozialarbeitende sind. Integration ist ein Prozess der auf verschiedenen Ebenen geschieht, dies soll in dieser Arbeit verdeutlicht werden und welche Spannungsfelder auf den verschiedenen Ebenen vorhanden sind. Zum Schluss werden Empowerment und Paternalismus mit dem d Prozess der Integration verbunden, woraus anschliessend Chancen und Spannungsfelder der beiden Ansätze in der Integration aufgezeigt und verglichen.

2. Der Flüchtlingsbegriff

Ziel dieses Kapitels ist es einen Überblick zu schaffen, welche Bedingungen für die Anerkennung eines Flüchtlings erfüllt sein müssen, welche weiteren Status es gibt und welche Folgen der Status für Geflüchtete hat. Der schweizerische Bundesstaat definiert einen Flüchtling folgend: "Flüchtlinge sind Personen, die in ihrem Heimatstaat oder im Land, in dem sie zuletzt wohnten, wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Anschauungen ernsthaften Nachteilen ausgesetzt sind oder begründete Furcht haben, solchen Nachteilen ausgesetzt zu werden." (AsylG Art. 3) Geflüchtete finden in ihrer Heimat keine Bedingungen die ein menschenwürdiges Dasein erlauben und sind deshalb eine schützenswerte Personengruppe.

Nicht jeder Mensch, der seine Heimat verlassen muss ist ein Flüchtling. Flüchtling ist ein "juristischer Fachbegriff", welcher an Bedingungen geknüpft ist. Bestimmen wer diese Kriterien erfüllt, können nur die zuständigen Behörden. Ausserdem dürfen Flüchtlinge, ob anerkannt oder vorläufig aufgenommen, nicht in ihr Heimatland zurückgeschickt werden, der freiwillige Rückgang ist jedoch in beiden Fällen möglich und sogar finanziell unterstützt durch den Staat. Um bei der Beurteilung eines Asylantrages einen positiven Entscheid zu erhalten, muss nach Spescha & Kerland & Bolzli (2015) eine "flüchtlingsrelevante Verfolgung" bestehen, bei welcher folgendes geprüft wird: (vgl. S.371-372)

- "Aktualität der Verfolgung"
- "Ernsthaftigkeit der Verfolgung"
- "Gezieltheit der Verfolgung"
- "Relevantes Verfolgungsmotiv"
- "Kein Schutz vor der Verfolgung im Heimatstaat" (S.372)

Erfüllt ein Geflüchteter diese Merkmale erhält er den Flüchtlingsstatus der mit einer B-Bewilligung verbunden ist. Bei B-Bewilligungen ist ein Familiennachzug möglich, weshalb dieser in der aktuellen Praxis nur noch wenig ausgestellt wird. Anerkannte Flüchtlinge haben das Recht einer Arbeit nachzugehen oder selbst eine Firma zu gründen. Mit ihren "internationalen Flüchtlingspässen" können sie auch das Land verlassen, um Ferien zu machen, diese müssen sie aber ihrer zuständigen Person mitteilen. (vgl.

Spescha & Kerland & Bolzli, 2015, S.402) In der Schweiz ist es auch möglich Bleiberecht zu erhalten, wenn die genannten Voraussetzungen nicht vollends erfüllt sind. Welche Möglichkeiten es dann gibt, wird im kommenden Abschnitt beschrieben.

Der Schweizer Staat hat verschiedene Möglichkeiten für die Gewährung eines Aufenthaltes in der Schweiz. Das Ausländer- und Integrationsgesetz sagt dazu folgendes aus: "Ist der Vollzug der Weg- oder Ausweisung nicht möglich, nicht zulässig oder nicht zumutbar, so verfügt das SEM die vorläufige Aufnahme." (AIG Art. 83.1) An diese vorläufige Aufnahme sind jedoch Bedingungen geknüpft, welche eine Rückreise ins Heimatland aus humanitären Gründen nicht zulassen. Im Ausländer- und Integrationsgesetz sind diese wie folgt definiert: "Der Vollzug kann für Ausländerinnen oder Ausländer unzumutbar sein, wenn sie in Situationen wie Krieg, Bürgerkrieg, allgemeiner Gewalt und medizinischer Notlage im Heimat- oder Herkunftsstaat konkret gefährdet sind." (AIG Art. 83.4) Diese Gefährdungslage wird durch den Bundesrat periodisch überprüft, und wenn die Lage sich in einem Land ändert kann eine Ausschaffung daraus resultieren. Wenn diese Gefährdungslage besteht, bekommt eine Geflüchtete die vorläufige Aufnahme und den damit verbundenen F-Ausweis. Die vorläufige Aufnahme kann also als eine Ersatzmassnahme angesehen werden, die statt einer Ausweisung vorgenommen wird. Mit einem F-Ausweis gelten dieselben Regeln bei der Aufnahme einer Arbeitsstelle wie für Geflüchtete mit einem B-Ausweis. Gemeinsam bei beiden Status ist, dass keine erzwungene Rückführung in das Heimatland möglich ist, eine freiwillige Rückkehr ist indes in beiden Fällen möglich. Die Thematik des Familiennachzugs ist für Geflüchtete sehr wichtig, da oft nicht ganze Familien flüchten, sondern nur einzelne Mitglieder. Das Ausländer- und Integrationsgesetz regelt dies wie folgt: "Ehegatten und Kinder von Personen mit Aufenthaltsbewilligung Ausländischen Ehegatten und ledigen Kindern unter 18 Jahren von Personen mit Aufenthaltsbewilligung kann eine Aufenthaltsbewilligung erteilt werden, wenn:

- a. sie mit diesen zusammenwohnen;
- b. eine bedarfsgerechte Wohnung vorhanden ist; und
- c. sie nicht auf Sozialhilfe angewiesen sind.
- d. sie sich in der am Wohnort gesprochenen Landessprache verständigen können; und

e. die nachziehende Person keine jährlichen Ergänzungsleistungen nach dem ELG2 bezieht oder wegen des Familiennachzugs beziehen könnte" (AIG Art.44)

Es muss also ein Arbeitsverhältnis bestehen, welches die ganze Familie ernähren kann, wie auch schon eine Wohnung, in welcher alle Familienmitglieder Platz hätten. Dies kann als eine sehr grosse Hürde angesehen werden, welche Familien oft jahrelang oder ewig trennt. Inwiefern dieses Gesetz Einfluss auf den Integrationsprozess nehmen kann, wird später in dieser Arbeit noch behandelt. Die Arbeit mit Geflüchteten kann als ein neues Tätigkeitsfeld der Sozialen Arbeit angesehen werden. Im nächsten Kapitel sollen der Berufskodex die Staub-Bernasconi Ausführungen zur Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession klären, welche Rolle Menschenrechte im Berufsalltag von Sozialarbeitenden einnehmen sollten. Das Triple Mandat von Staub Bernasconi soll auch helfen, Spannungsfelder für die Soziale Arbeit in diesem Kontext aufzuzeigen und so ersichtlich zu machen weshalb Sozialarbeitende in Sozialen Organisationen von Spannungsfeld der Mandate bestimmt wird.

2.1 Die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession

Menschenrechte sind in heutigen politischen Diskursen ein oft gebrauchtes Argument, doch spielen sie in der hiesigen Sozialen Arbeit meist eine untergeordnete Rolle, da sich Soziale Arbeit an nationalen und regionalen Gesetzen orientiert oder orientieren muss. Trotzdem müssen sich Gesetzgebungen an Menschenrechten orientieren oder haben diese zur Grundlage. Als Grundlage für dieses Kapitel wird der Text von Silvia Staub-Bernasconi dienen in welchem sie die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession und das Tripelmandat beschreibt.

Staub-Bernasconi (2008) sieht in den Menschenrechten eine "Antwort auf Unrechtserfahrung und Machtlosigkeit von Individuen wie Gruppierungen und sozialer Kategorien (Minderheiten), (...)" (S.3). Nach dieser Definition kann die Soziale Arbeit als eine Antwort auf die Frage verstanden werden, wer sich dieser Unrechtserfahrung annehmen sollte. Nach Staub-Bernasconi (2008) stellt Soziale Arbeit "vulnerable" Individuen in das Zentrum ihres Handelns. "Vulnerable" sind verletzbare Individuen, wozu auch Geflüchtete zählen können. (vgl. S.3) Es geschehen Zuschreibungen durch die Mehrheitsgesellschaft an die Minderheiten die ihnen die Rolle: "(...) als Sündenbock für

erfahrene oder befürchtete strukturelle Bedrohung." (Staub-Bernasconi, 2008, S.3) sehen. Sozialarbeitende befinden sich in ihrem Arbeitsalltag in einem stetigen Spannungsfeld, welches "Doppeltes Mandat" genannt wird. Darunter versteht man die widersprüchliche Beziehung von "Hilfe und Kontrolle". Hilfe bedeutet in diesem Fall die Arbeit mit der Klientel und deren Wünsche und Interessen. Unter Kontrolle kann der institutionelle Rahmen verstanden werden, also die Erwartungen oder der Auftrag der Organisation, in welcher ein Sozialarbeitender angestellt ist. (vgl. Staub-Bernasconi, 2008 S.12) Sozialarbeitende sind also doppelte Mandatsträger, einerseits seitens der Organisation und andererseits seitens der Klientel. Erweitert wird dieses Konzept durch ein drittes Mandat, dass Staub-Bernasconi (2008) mit dem "Ethikkodex" erweitert, darunter können nicht nur die Menschenrechte verstanden werden, sondern auch der Berufskodex von Avenir Social. (vgl. S.13) Diese Erweiterung ergibt das Triple Mandat, welches für alle Sozialarbeitende in ihrem Arbeitsverhältnis auftritt. Das dritte Mandat soll als Bezugspunkt verstanden werden, der das Handeln von Sozialarbeitenden insofern beeinflussen kann, indem er Handlungswege oder Haltungen aufzeigen kann wo durch die Organisation keine vorgegeben sind. So können auch Spannungsfelder innerhalb von Organisationen entstehen, wenn Regeln oder Handlungswege entgegen dem dritten Mandat herrschen. Natürlich können auch vorhandene Strukturen so hinterfragt werden. Staub-Bernasconi (2008) möchte auch, dass eine solche Hinterfragung geschieht: "Eine Menschenrechtsorientierung fordert diesbezüglich aber eine schonungslose Diagnose, die keine Rücksicht auf Loyalitätsverpflichtungen nehmen kann." (S.4) Wie ein Professioneller der Sozialen Arbeit sich auf die Menschenrechte im Tripelmandat bezieht, haben auch Menschenrechte einen Bezugspunkt. "Wertbezogenes Fundament der Menschenrechte ist die Menschenwürde." (Staub-Bernasconi, 2008, S.7) Handeln in der Sozialen Arbeit besitzt also drei Standbeine, welche in einer ständigen Relation zueinanderstehen müssen. Wie zu Beginn des Absatzes geschrieben, sind Menschenrechte oft Grundlage für Gesetze und definieren was jedem Menschen an Rechten zustehen sollte. Auch dem Berufskodex von Avenir Social kann eine solche Rolle zukommen, auch er orientiert sich an Menschenrechten und schneidet diese auf die Soziale Arbeit in der Schweiz zu. Folgend ein Beispiel: "Die Professionellen der Sozialen Arbeit gestehen jedem Menschen ungeachtet von Geschlecht, Rasse, Status und individuellen Besonderheiten den mit seiner Würde verbundenen gleichen Wert unbedient zu und respektieren die Grundwerte der Gerechtigkeit, Gleichheit und Freiheit, auf die jede Individuum ein unantastbares Recht

hat." (Berufskodex Avenir Social, Art. 8.2) Die Soziale Arbeit sollte die Menschenrechte nicht nur als Bezugspunkt innerhalb des Tripelmandats verstehen. Menschen die Teilhabe am vorherrschenden Gesellschaftssystem zu ermöglichen, ist nicht erst mit der letzten Flüchtlingskrise ein Problem geworden sondern betreffen auch Menschen, welche keinen Migrationshintergrund besitzen. Gerade deshalb sollten sie nicht nur in der Sozialen Arbeit thematisiert werden, sondern gesamtgesellschaftlich an Relevanz gewinnen und auf dieser Ebene diskutiert werden.

Die Soziale Arbeit ist eine Menschenrechtsprofession, weil sie versucht Menschen in herausfordernden Situationen zu helfen. Dabei soll die Soziale Arbeit sich auf die Menschenrechte und Menschen vertreten, welche es selbst nicht können. Muss die Soziale Arbeit ihre Haltungen oder Handlungen gegenüber Dritten rechtfertigen, kann sie sich auf Gesetze berufen, welche meist die Menschenrechte zur Grundlage haben. Dabei könnte der Glaube aufkommen die Soziale Arbeit seine eine Rechtsprofession, jedoch würde dieser Begriff implizieren, dass Sozialarbeitende sich strikt an Gesetze halten. Sozialarbeitende sollten aber den Menschen und seine Bedürfnisse und Rechte ins Zentrum ihres Handelns stellen und versuchen einen möglichst fairen Zugang zu Ressourcen und Gesellschaft zu ermöglichen, auch wenn dies bedeutet gegen Strukturen der vorherrschenden Gesellschaft zu kämpfen. Darum muss sich die Soziale Arbeit als Menschenrechtprofession verstehen, da sie sich für die Rechte der Menschen unabhängig von Gesetzen oder auch entgegen den herrschenden Gesetzen engagieren muss. Im kommenden Kapitel soll Empowerment definiert werden, um so eine Grundlage für die Anwendung mit Geflüchteten zu schaffen.

3 Empowerment

In diesem Kapitel soll der Begriff des Empowerments definiert und anschliessend in einem neuen Kapitel auf die Arbeit mit Geflüchteten zugeschnitten werden. Ziel ist hierbei eine Grundlage zu schaffen, welche in einem späteren Kapitel für eine Positionierung genutzt werden kann. Dazu werden die Ausführungen von Beate Blank zum Begriff des Empowerments als Basis fungieren.

Der Begriff des Empowerments stellt immer auch die Frage nach Macht, denn die Verteilung eben dieser zeigt auf, wer an der Gesellschaft partizipieren kann und wer ausgeschlossen wird. Macht kann als eine Ressource betrachtet werden, welche jede Person besitzt, dies jedoch nicht in der selben Masse. Diese Macht ist nur innerhalb von Gesellschaftssystemen von Bedeutung und kann durch eine Flucht verloren gehen. Unter Empowerment versteht Blank (2018) eine "Ermächtigung" die dazu befähigen soll, Teilhabe am vorherrschenden Gesellschaftssystem zu ermöglichen (vgl. S.333). Der Begriff der Power verfügt übersetzt ins Deutsche über drei Bedeutungen: "Macht, Stärke und Kraft" und erhält so nach Blank (2018) eine Multidimensionalität (S.333). Für Blank (2018) werden so verschiedene Zugangsmöglichkeiten für die Anwendung in der Sozialen Arbeit möglich: "(...) bieten alle der Bedeutungen einen eigenen handlungstheoretischen Zugang: von der Ressourcenförderung, über die Resilienzstärkung, bis zur Reflexion und Überwindung von externalen und internalen Machtblockaden" (S.334). Daraus wird erkennbar, dass Empowerment ein vielschichtiger Prozess ist, der innerhalb und zwischen Individuen und gesellschaftlich vonstattengehen kann und so verschiedene Handlungsansätze für die Soziale Arbeit bietet. Das beschriebene Ziel bleibt dabei die Ermächtigung von Benachteiligten oder eben Mindermächtigen. Ressourcen des Einzelnen sind als "konstitutiv für Empowermentprozesse" zu betrachten, da sie Grundlage für die beschriebenen Zugangsmöglichkeiten für Sozialarbeitende determinieren (vgl. Blank 2018 S.334). Um ein Verständnis für Macht und Mindermacht zu erhalten, werden diese Begriffe im kommenden Abschnitt ausdifferenziert.

Unter dem Begriff der Mindermacht ist zu verstehen, dass Menschen durch das vorherrschende Gesellschaftssystem zu wenig Macht erhalten, um an diesem zu partizipieren, es ihnen also die Möglichkeit nimmt selbst zu bestimmen wo und wie Teilhabe

am Gesellschaftssystem für sie ermöglicht wird. Wobei sich die Frage stellt, wann unter Teilhabe am Gesellschaftssystem Integration verstanden wird. Wichtig bei dieser Betrachtungsweise ist, dass jede Person über Macht verfügt, mindestens die Macht über sich selbst zu bestimmen. Blank (2018) führt zu dieser Betrachtungsweise folgendes aus: "Diese Sichtweise ermöglicht es selbst entrechteten und mittellosen Personen und Minderheiten, sich ein Bewusstsein und eine Identität von Eigenmächtigkeit zu erhalten oder (wieder) anzueignen." (S.335) Es kann davon ausgegangen werden, dass alle Individuen nach Handlungsautonomie streben. Selbstbestimmung kann nach Blank als "Ende der Ressourcenspirale" verstanden werden. Deshalb ist das Anerkennen von Selbstbestimmung und das Bewusstsein diese zu besitzen der erste Schritt eines Empowermentprozesses sein. (vgl. Blank, 2018 S.335-336) Im Gegensatz zu Mindermächtigen ist es Mächtigen möglich zu bestimmen wie und wo sie im vorherrschenden Gesellschaftssystem teilhaben möchten. Auch können sie bestimmen wer an welchen Prozessen partizipieren kann und wer nicht, trotzdem kann der Begriff der Macht nicht als totalitär angesehen werden. Die Macht ist also nicht bei Einzelnen konzentriert in demokratischen Gesellschaften, sie ist verteilt, bleibt jedoch meist bei denselben Gruppen von Menschen. Im Kern bleibt Macht für alle zugänglich, jedoch ist dies mit unterschiedlichen Hürden gesäumt. Denn wer schon Macht besitzt kann sich leichter mehr aneignen, als jemand der minder ausgestattet ist. Eine Ausnahme bilden totalitäre Systeme wie Gefängnisse oder Diktaturen wo die Deutungsmacht bei Einzelnen bleibt. (vgl. Blank, 2018, S.333-335) Was ihm Gegensatz zu westlichen demokratischen Gesellschaften steht. Daraus kann abgeleitet werden, dass Geflüchtete, welche aus totalitären Regimen flüchten, sich gewohnt sind mindermächtig zu sein. Dies darf aber nicht gleichgesetzt werden mit einem Einverständnis dieser Situation, es könnte auch der Fluchtgrund gewesen sein, was aber auch vom Status in ihrem Heimatland abhängig ist. Blank (2018) präzisiert diese Machtlosigkeit wie folgt: "(...) die Phänomene der Machtlosigkeit beeinflussen alle Minderheiten, die mit Bewertungen durch die Mehrheitsgesellschaft belegt und stigmatisiert werden." (S.335) Stigmatisierungen können hier auf verschiedenen Ebenen in Erscheinung treten, sei dies auf der Interaktionsebenen zwischen Individuen, oder der staatlichen Ebene in Form von Gesetzen, oder auch mit Vorurteilen innerhalb von Gesellschaftssysteme. Im schlimmsten Fall kann eine Annahme der Stigmatisierungen durch die benachteiligte Person oder Gruppe: "(...) als richtig akzeptiert und verinnerlicht werden." (Blank, 2018, S.336) Es

werden verschiedene Ansätze für die Soziale Arbeit ersichtlich, diese sollen im nächsten Abschnitt erläutert werden.

3.1 Empowerment in der Arbeit mit Geflüchteten

Wie im vorherigen Kapitel beschrieben wurde, kann unter Empowerment eine Ermächtigung der Klientel verstanden werden. In diesem Kapitel soll beschrieben werden wie dieser Ansatz in der Sozialen Arbeit zur Anwendung kommen könnte und welche Herausforderungen dabei auftreten. Grundlage dafür werden die Texte von Beate Blank und Emre Ilgün-Birhhimeoglu wie auch Inhalte des vorherigen Kapitels sein.

Das Ziel von Sozialer Arbeit ist meist das Erschliessen von Ressourcen bei der Klientel. Bei der Arbeit mit Geflüchteten geht es darum Teilhabe zu ermöglichen und zementierte Strukturen zu durchbrechen oder zumindest aufzuweichen. Blank (2018) sieht die Rolle der Sozialen Arbeit darin Berührungspunkte zu schaffen: "Der Sozialen Arbeit kommt als Ressource für ihre Adressat_innen eine wichtige Rolle zu. Sie hat die Aufgabe, Möglichkeitsräume anzubieten." (S.336) Hier wird eine Parallele zu einer Menschenrechtsorientierung ersichtlich, welche ebenfalls das Ziel hat solche Möglichkeitsräume anzubieten. So soll Zugang zum Gesellschaftssystem ermöglicht werden. Die Soziale Arbeit kann also Instrument angesehen werden die Ressourcen schafft oder zugänglich machen soll. Dabei ist wichtig, dass Fördern und Fordern in einer guten Balance zu halten. Denn durch eine Überforderung oder negative Erlebnisse könnten Erfolgserlebnisse verpasst und die Motivation für den Integrationsprozess sinken. Für eine gelungen Ermächtigung sollte die Selbstbestimmung bei Geflüchteten während des Prozesses möglichst gross sein, Blank (2018) nennt dies: "das bewusste und geplante Teilen von Macht (...). (S.336) Dabei darf aber nicht nur das Individuum im Zentrum des Handelns stehen, sondern auch die Arbeit am System, welches die Ausschliessung erst ermöglicht. Die Strukturen zu bekämpfen gestaltet sich im Arbeitsalltag aber oft schwieriger als die Arbeit mit der Klientel. Es ist also auch eine Ressourcenfrage wie auch Einstellungsfrage seitens der Sozialarbeitenden wie sie ihren Schwerpunkt in ihrer Arbeit setzen. Natürlich hängt dies auch mit dem Auftrag der Organisation zusammen, in welcher ein Sozialarbeitender tätig ist. Für Blank (2018)

kristallisieren sich dabei drei Auseinandersetzungspunkte auf gesellschaftlicher Ebene heraus:

- "gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse"
- "Machtlosigkeit von diskriminierten Personen und Gruppen"
- "Stigmatisierende Wertungen" (vgl. S.337)

Diese Problemstellungen treten in Gesellschaften, wie auch in ihren Subsystemen wie zum Beispiel Vereinen auf, in welchen auch eigene Werten und Normen herrschen können, welche sich am Gesellschaftssystem orientieren, oder davon abgewendet sein können. Dort können Machtstrukturen herrschen, welche eine Integration verunmöglichen oder auch begünstigen. Diese können auf politischer Ebene in Erscheinung treten, Blank (2018) spricht dann von einer "systematischen Diskriminierung" (S.337). Am Beispiel von Vereinen und der möglichen Teilhabe daran zeigt Ilgün-Birhhimeoglu nun mögliche Spannungsfelder für Sozialarbeitende und auch für Geflüchtete.

Das Ermöglichen von Partizipation am Vereinsleben für Geflüchtete kann viele Vorteile bringen. Sie können neue Kontakte knüpfen und sich so ein Beziehungsnetz aufbauen, welches ihnen in den unterschiedlichsten Situationen halt geben oder helfen kann. Ilgün-Birhhimeoglu (2018) unterstreicht die Wichtigkeit von Partizipation für die Integration: "Partizipation erfordert und produziert gleichzeitig Identifikation mit der Gesellschaft und kann dadurch Solidarität, Integration und sozialen Frieden sichern." (S.345) Dabei sollte der Empowerment Ansatz in zwei Richtungen angewendet werden. Einerseits muss abgeklärt werden ob innerhalb eines Vereins Ausschlussdynamiken erkennbar sind, welche die Teilhabe erschweren könnten, andererseits muss bei den Geflüchteten eine Sensibilisierung über die Funktionsweise wie auch Vorteile einer Mitgliedschaft durch Sozialarbeitende stattfinden. Natürlich können Sozialarbeitende nicht die Statuen von Vereinen nach ihren Wünschen umgestalten, jedoch sollten Mitglieder aufmerksam gemacht werden, dass solche Strukturen hemmend für eine Integration sein können. Ilgün-Birhhimeoglu (2018) nennt Vorurteile eine der grössten Hürden, welche Geflüchtete beim Eintritt in Vereinen bewältigen müssen und fügt dazu an: "Bestimmte Bedingungen machen einigen Personenkreisen bürgerschaftliches Engagement kaum möglich oder erschweren es ihnen zumindest deutlich." (S.345) Dies kann natürlich mit den Machtstrukturen innerhalb der Gesellschaft,

wie auch ihren Subsystemen zurückgeführt werden (Kap. 3). Es besteht auch die Möglichkeit, dass Geflüchtete eigene Vereine gründen, in welchen nur Personen aus dem gleichen Kulturkreis sind. Der Nachteil an solchen Vereinen ist, dass eine Subkultur entsteht, welche nicht die Integration in das hiesige Gesellschaftssystem ermöglicht, sondern eine Separierung begünstigt. Förderlich kann es für die Resilienzstärkung (Kap. 3) sein, wenn Menschen mit gleichen Erfahrungen über ihre Bewältigungsstrategien reden können. Meiner Meinung nach bleibt es ein schmaler Grat, welcher Vor- und Nachteile hat. Im kommenden Abschnitt sollen die Definitionen aus dem Kapitel drei auf die Soziale Arbeit mit Geflüchteten zugeschnitten werden und Beispiele aufgezeigt werden.

Bei Geflüchteten kann beim Start ihrer Integration von einer Minderausstattung von Macht ausgegangen werden. Geflüchtete werden durch negative Zuschreibungen der Mehrheitsgesellschaft stigmatisiert und an den Rand der Gesellschaft gedrückt (Kap. 3). Ein möglicher Ansatzpunkt für die Soziale Arbeit könnte sein, zu versuchen Berührungspunkte mit der Bevölkerung zu schaffen (Kap. 3), dies könnte, wie in diesem Kapitel beschrieben, über Vereine oder einem Stand an einem Wochenmarkt geschehen. So könnten Geflüchtete landestypische Spezialitäten anbieten, wobei sie einerseits in Kontakt kämen mit der Bevölkerung und so Vorurteile abbauen könnten, andererseits können sie so im Heimatland erworbenen Ressourcen nutzen (Kap. 3). Die Rolle der Sozialen Arbeit wäre hier das Ermöglichen eines solchen Standes am Markt, aber auch das Informieren und Sensibilisieren der Bevölkerung. Dabei sollte ein Betreiber des Standes immer dabei sein, damit ein Einblick in diese Abläufe gewährt werden kann und der Geflüchtete dies beim nächsten Mal selbstständiger machen könnte. So könnte eine Überwindung von externalen und internalen Machtblockaden (Kap. 3) erreicht werden, da beide Seiten einen Schritt aufeinander zugehen würden. Die Förderung von Ressourcen ist ebenfalls ein Ziel der Sozialen Arbeit im Integrationsprozess. Darunter können verschiedene Kurse wie: Sprachkurse, Schweisskurse oder andere Kurse, welche die Bemächtigung fördern, verstanden werden. Wichtig bleibt einen möglichst hohen Grad von Selbstbestimmung zu ermöglichen, was in diesem Kontext bedeuten würde, dass davon ausgegangen werden kann, dass eine Geflüchtete nicht weiss welche Kurse es gibt oder wie eine Anmeldung abläuft. Sie kennt aber ihre Fähigkeiten und kann diese im Gespräch mit einem Sozialarbeitenden zeigen, worauf beschlossen werden kann, was am erfolgversprechendsten sein könnte. Im

Idealfall geschieht eine Anmeldung anschliessen in Kooperation, Blank nannte dies "Power sharing", das bewusste Teilen von Macht (Kap. 3), womit die Autonomie von Geflüchteten gesteigert werden könnte. Wenn eine Akzeptanz der Stigmatisierungen bei Geflüchteten geschieht und damit zum Teil der Identität wird (Kap. 3), kann ein möglicher Lösungsansatz für einen Sozialarbeitenden sein einen Treff zu organisieren wo sich Geflüchtete austauschen können, um sich so über ihre Erfahrungen wie auch eigene Bewältigungsstrategien auszutauschen. Somit würde die im Kapitel drei beschriebene Überwindung von internen Machtbarrieren möglich (vgl. Kap.3). Auch entsteht so eine Gemeinschaft von Menschen, welche ein ähnliches Schicksal haben und sich so gegenseitig stützen können, was eine Resilienzstärkung (Kap.3) mit sich bringen könnte. Im Bewerbungsprozess werden Erstkontakte meist durch einen Jobcoach gemacht, wenn das Telefonieren einem Geflüchteten beigebracht wird, kann er seine Selbstwirksamkeit erleben, was der erste Schritt in des Empowermentprozesses ist (Kap.3). Im kommenden Kapitel wird der Begriff des Paternalismus definiert und damit das Gegenstück zum Empowerment geschaffen, welche im Verlaufe der Arbeit noch miteinander verglichen werden.

4 Paternalismus

Absicht dieses Kapitel ist es den Begriff des Paternalismus zu definieren und danach auf die Arbeit mit Geflüchteten zu präzisieren. Ziel ist hierbei eine Grundlage zu schaffen, welche in einem späteren Kapitel für eine Positionierung genutzt werden kann. Dazu wird die Diplomarbeit von Maximilian Gössl wie auch die Dissertation von Johannes Giesinger als Basis dienen.

Unter dem Begriff des Paternalismus wird umgangssprachlich Bevormundung verstanden. Gössl (2010), welcher sich in seiner Diplomarbeit mit dieser Thematik beschäftigt, benutzt diesen Begriff, erweitert ihn noch und nennt es "gut gemeinte Bevormundung", welcher das Ziel hat das: "Wohl des anderen zu steigern" (vgl. S.4-5). Stellt man Überlegungen an wo Paternalismus einem im Alltag begegnet so fällt auf, dass auf unterschiedlichsten Ebenen paternalistische Strukturen vorhanden sind in unserer Gesellschaft. Sei dies bei der Erziehung von Kindern, in der Gesetzgebung oder auch in der Sozialen Arbeit. Paternalismus kann fast als omnipräsent angesehen werden und tritt trotzdem meist verdeckt auf. Giesinger (2005), welcher sich auf Dworkin (1983) bezieht, teilt den Begriff des Paternalismus auf, einerseits in "Die Beschränkung der Handlungsfreiheit", andererseits in "Förderung des Wohls" (vgl. S.15), was bedeutet, dass der Gedanke von paternalistischem Handeln ein zweiseitiges Schwert ist, insofern, dass Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt werden soll, jedoch mit dem Ziel die Situation zu verbessern. Was problematisch sein kann, dass diese Verbesserungen immer an den Werten der vorherrschenden Gesellschaft orientiert sind, sie also von einer Mehrheit innerhalb der Gesellschaft gebilligt werden. Folgend sollen die Begriffe der Beschränkung der Handlungsfreiheit und die Förderung des Wohls noch genauer definiert werden.

Mit der Beschränkung von Handlungsfreiheit, welche einher geht mit Paternalismus, stellt sich die Frage wer von Paternalismus betroffen sein kann. Giesinger (2005) klärt folgend auf, welche Grundlage bei einem Individuum geschaffen sein muss, damit handeln paternalistisch sein kann: "Es scheint mir sinnvoll anzunehmen, dass Paternalismus auf das Handeln gegenüber reflexiven Wesen beschränkt ist" (S.18). Nach dieser Definition können Kleinkinder oder kognitiv Eingeschränkte nicht paternalistisch be-

handelt werden, da es für sie unmöglich ist, ihr Handeln oder deren Folgen abzuschätzen. Zu erwähnen gilt hier auch, dass paternalistische Handeln auch dann vorliegen kann, wenn ein Individuum keine Lösungsstrategie hat und eine Fremdbestimmung vorgenommen werden muss. Giesinger (2005) präzisiert diese Aussage wie folgt: "Paternalismus greift nicht notwendig in die Handlungsfreiheit von Personen ein, sondern ist ihrem Willen entgegengesetzt." (S.18) Es kann also durchaus der Fall sein, dass eine Abwehrhaltung gegenüber einer paternalistischen Handlung darauf beruht keine eigenen adäquate Lösungsvorschläge zu besitzen. Für Giesinger (2005) kann nicht nur das "stellvertretendes Urteilen" als bevormundend angesehen werden, sondern auch das "stellvertretendes Handeln" (vgl. S.20). Bezieht man diese Aussage auf die Soziale Arbeit wird erkennbar, dass paternalistisches Handeln und eine lösungsorientierte Handlungsweise nur schwer vereinbar sind. Ziele paternalistischen Handelns sind immer eine Verbesserung der Situation des Gegenübers, doch woran kann eine aussenstehende Person erkennen, welche Handlung für sein Gegenüber förderlich sein kann? Meist geschieht dies nach einem inneren Wertekompass, welcher der Mehrheitsgesellschaft entspricht. Giesinger (2005) sagt dazu folgendes aus: "Bevormundung oder Paternalismus wurzelt also letztlich in einer normativen Überzeugung darüber, welche Entscheidungen oder Handlungen normalerweise dem legitimen Freiheitsbereich des Individuums zuzuordnen sind." (S.15-16) Es zeigt sich also, dass sich Handeln für jemanden immer an Werten orientiert, welche nicht dem Gegenüber entsprechen können. Das Spannungsfeld, welches sich daraus ergibt ist, wie kann eine Lösung für jemanden gefunden werden der nicht weiss wie er handeln soll? Giesinger (2005) der sich auf Shiffrin (2000) bezieht, möchte hier ein wegkommen vom Begriff des Wohls erwirken: "(...) nicht den Begriff des Wohls in den Vordergrund rücken, sondern den Begriff der legitimen Handlungs- und Entscheidungsdomäne." (S.16) Somit findet eine Verwässerung des Begriffes des Wohls statt, welcher sich durch eine Handlung der gutgemeinten Tat charakterisieren lässt. Eine paternalistische Handlung kann von Dritten verschieden angesehen werden, entweder im Sinne der beratenden Person oder als Einschränkung der betreffenden Person. Im kommenden Abschnitt wird eine Binnendifferenzierung des Paternalismus in eine starke und eine schwache Form aufgezeigt.

Der Paternalismus kann in unterschiedlichen Formen in Erscheinung treten, zwei davon werden in diesem Abschnitt definiert. Einerseits wird die starke Form aufgezeigt

und andererseits die schwache Form, jedoch kann er auch in einer direkten oder indirekten Form in Erscheinung treten. Eine Differenzierung des Begriffes ist deshalb wichtig, weil so eine "normative Diskussion" über Paternalismus ermöglicht wird und so das Handeln der paternalistischen Person gerechtfertigt werden kann (vgl. Gössl, 2005, S.19). Auch kann von unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteuren verschieden paternalistisch gehandelt werden. Gesellschaftliche Akteure können der Staat, Organisationen oder auch Institutionen sein. Unter einem starken Paternalismus versteht Gössl (2005) eine Einmischung in eine freiwillige Entscheidung der Klientel, er ergänzt diese Definition noch wie folgt: "Die Autonomie und Entscheidungsgewalt des betroffenen Individuums wird überrollt" (S.20). Die betroffene Person kann also nicht auf den Entscheidungsprozess Einfluss nehmen, obwohl eine bessere Lösung aus seiner Sicht möglich gewesen wäre. Die paternalistische Person handelt dabei nach den ihrigen Wertevorstellungen und schützt die betroffene Person vor ihrem "eigenen Willen" (vgl. Gössl, 2005, S.18). Bei der Anwendung eines starken Paternalismus geht die handelnde Person davon aus besser zu Wissen was gut für die betroffenen Person als die Person selbst. Dies entspricht nicht der aktuell gängigen Praxis der Sozialen Arbeit, welche ein ressourcenorientiertes Handeln und eine möglichst hohe Autonomie beim Klientel erreichen möchte, weshalb Ziele immer von der Klientel definiert werden sollten, da sonst die Motivation zur Umsetzung nur schwierig erlangt werden kann. Lob-Hüdepohl (2013) sieht für einen harten Paternalismus folgende Gegebenheiten: "Ein harter Paternalismus unterstellt zwar eine wohlüberdachte und damit substantiell freiwillige Entscheidung des Adressaten, übergeht ihn aber aus Gründen schwerwiegender Selbstgefährdungen" (S.7). Lob-Hüdepohl ergänzt die Definition von Gössl, stellt aber klar, dass paternalistische Interventionen nur bei einer Selbstgefährdung einen starken Charakter haben sollten. Ein schwacher Paternalismus ist für Gössl (2005) daher eine vertretbarere Handlungsweise, weil sie einen Eingriff in eine unfreiwillige Entscheidung darstellt: "Die weiche Paternalistin greift nur dort ein, wo die Autonomie des Individuums nicht vollständig hergestellt ist, was durch unterschiedliche Zwänge, falscher oder fehlende Informationen etc. passieren kann. (S.21) Lob-Hüdepohl (2013) versteht den weichen Paternalismus als eine Entscheidung für die betroffene Person, welche die Konsequenzen ihrer Entscheidung im Moment nicht beurteilen kann (vgl. S.7). Beim Vergleich wird die Bedeutung der Autonomie in einem solchen Entscheidungsprozess erkennbar. Autonomie kann zwar in beiden Fällen vorhanden sein, nur wird sie bei einem starken Paternalismus nicht berücksichtigt (vgl. Kap.4). Bei einem

schwachen Paternalismus kann auch von einer Entscheidung für sein Klientel gesprochen werden, jedoch nicht eine die sich am eigenen Wertekompass orientiert, sondern eine die versucht möglichst nahe an einer möglichen Entscheidung der betroffenen Person zu sein oder eine Entscheidung, die der Klient treffen würde, wenn er könnte. Abschliessend wird noch der Unterschied zwischen direkten und indirekten Paternalismus aufgezeigt werden. Dieser Unterscheidungsform betrifft vor allem Paternalismus auf gesetzlicher Ebene, wobei indirekt hier bedeutet, dass paternalistisches Handeln nicht direkt auf Betroffene bezogen wird, sondern auf Dritte, um so eine Verbesserung des Wohls zu erlangen. Wobei bei einem direkten Paternalismus dies nicht über Dritte, sondern mit einer direkten Einflussnahme geschieht. (Vgl. Gössl 2005, S.22) Im folgenden Kapitel wird der definierte Begriff des Paternalismus auf die Arbeit mit Geflüchteten bezogen und mit Praxisbeispielen ergänzt.

4.1 Paternalismus in der Arbeit mit Geflüchteten

Im kommenden Kapitel soll aufgezeigt werden, wie paternalistisches Handeln in der Arbeit mit Geflüchteten aussehen könnte und welche Spannungsfelder es dabei gibt. Dafür wird ein Text von Andreas Lob-Hüdepohl beschreiben wie Arbeitsverhältnisse in der Sozialen Arbeit zu Stande kommen können um danach die im vorherigen Kapitel gemachten Definitionen, welche die Grundlage für dieses Kapitel sind, zu erweitern. Die Arbeit mit Geflüchteten kann verschieden gestaltet werden, Kern dieses Handeln bleibt immer das Wohl des Klienten. Ein weiteres Ziel bei der Arbeit mit Geflüchteten ist die Integration in die hiesige Gesellschaft. Doch wie kann ein Arbeitsbündnis mit paternalistischem Handeln erfolgreich gestaltet werden?

Um ein Verständnis für paternalistische Handlungen in der Sozialen Arbeit zu bekommen, wird folgend darauf eingegangen wie Arbeitsbündnisse entstehen können. Für Lob-Hüdepohl (2013) gibt es drei verschiedene Arten der Entstehung von Arbeitsbündnissen in der Sozialen Arbeit: "Sozialprofessionelle Interventionen können auf freiwilliger, unfreiwilliger oder nicht freiwilliger Grundlage erfolgen" (S.6), wobei in der Arbeit mit Geflüchteten in staatlichen Rahmen meist von einer unfreiwilligen oder nicht freiwilligen Kooperation ausgegangen werden muss. Weshalb diese Formen folgend noch definiert werden: "Unfreiwillig erfolgen sie, wenn sie sich über seinen erklärten

Willen hinwegsetzen (...)." (Lob-Hüdepohl, 2013, S.6) Bei dieser Entstehungsform kann von einem "starken Paternalismus" gesprochen werden, welcher einen tiefen Eingriff in die Autonomie des Betroffenen darstellt. (Kap.4) Bei "nicht freiwilligen" Entstehungsform konnte sich der Betroffene "(...) zu den Interventionen nicht erklären konnte – auf Grund seiner konkreten Lebensumstände noch nicht, vorübergehend oder grundsätzlich nicht, oder nicht mehr." (Lob-Hüdepohl, 2013, S.6) Auch diese Entscheidung ist im Kern schwach paternalistisch (Kap.4), jedoch wird nicht eine Entscheidung getroffen weil davon ausgegangen wird, dass die betroffene Person diese Entscheidung nicht treffen kann, sondern weil sie sie in der aktuellen Situation nicht kann, was einen schwachen paternalistischen Charakter hat (Kap.4).

Geklärt werden muss zuerst ob staatlich gestützte Integrationsarbeit im Zwangskontext stattfindet. Geflüchtete können also nicht entscheiden ob sie sich auf ein solchen Prozess einlassen wollen oder nicht. Ein solcher Kontext kann paternalistisches Handeln begünstigen, da eine Abhängigkeit seitens der Geflüchteten besteht, weil sie sich nicht mit den vorherrschenden Strukturen auskennen. Hier könnte bereits von einem schwachen Paternalismus gesprochen werden, weil der Staat einen Eingriff in eine unfreiwillige Entscheidung vornimmt, welcher dem Wohl der betroffenen Person entsprechen soll (Kap.4). In der Integrationsarbeit kann von einer nicht freiwilligen Entstehungsform gesprochen werden. In der Schweiz wird bei der Entstehung des Arbeitsverhältnisses eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen, in welcher Ziele, Massnahmen, Fristen und Finanzierung festgehalten werden (AIG, Art. 58.1). Diese Ziele werden am Werteverständnis der vorherrschenden Gesellschaft definiert und sind daher auch paternalistisch, da paternalistische Handlungen mit diesem Wertewissen getroffen werden (Kap.4).

In der Praxis könnte eine schwache paternalistische Handlung eine Empfehlung für das Absolvieren einer Ausbildung statt des Aufnehmens einer Arbeit sein. Diese Entscheidung wäre insofern schwach paternalistisch, da ein Geflüchteter aus seinem Heimatland noch nicht abschätzen kann, ob längerfristig eine Ausbildung grössere Erfolgchancen auf dem Arbeitsmarkt bringt und auch die Verdienstmöglichkeiten nach einer Ausbildung höher sind und so auch ein Familiennachzug früher möglich wäre (Kap.2). Auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen können als paternalistisch betrachtet werden, da sie Möglichkeiten und Grenzen in der Arbeit mit Geflüchteten aufzeigen und

definieren. Obwohl sich diese an Menschenrechten orientieren, bleibt jeder Einschränkung oder rechtlichen Definition immer ein paternalistischer Kern. Wenn ein Sozialarbeitender den Erstkontakt bei einem möglichen Arbeitgeber herstellt, kann dies eine starke oder auch schwache Form des Paternalismus sein. Eine starke Form, wenn der Geflüchtete diese Stelle eigentlich gar nicht will (Kap.4), eine schwache Form, wenn er den Arbeitgeber nicht mit Sprachdefiziten verunsichern will, oder Angst hat Fragen zum Arbeitsrecht nicht beantworten zu können. Wenn der Sozialarbeitende der Meinung ist ein Vereinsbeitritt wäre förderlich für die Integration des Geflüchteten und er daher die Anmeldung selber macht, wäre auch das eine schwache paternalistische Handlung (Kap.4), da davon ausgegangen werden kann, dass ein Geflüchteter nicht weiss welche Vorteile eine solcher Beitritt mit sich bringen kann. Das nächste Kapitel soll aufzeigen welche Inhalte Integrationsarbeit mit Geflüchteten hat, wo Spannungsfelder herrschen und wie diese angegangen werden sollten.

5. Migration und Integration in und mit der Sozialen Arbeit

In diesem Kapitel soll beschrieben werden, weshalb die Migration ein Tätigkeitsfeld für die Soziale Arbeit ist und welche Spannungsfelder dabei entstehen. Auch soll definiert werden was Migration ist und welche Formen es gibt, denn Migration kann verschiedene Gründe haben. Dabei werden das Tripelmandat von Staub-Bernasconi, wie auch die Texte von Gögercin und Schirilla miteinbezogen, um aufzuzeigen, welche Stolpersteine die Soziale Arbeit in der Arbeit mit Geflüchteten bewältigen muss.

Soziale Arbeit wird als Antwort für Soziale Probleme verstanden, sie beschäftigt sich mit Problemstellungen, die innerhalb von Gesellschaften auftreten. Migration kann primär nicht als soziales Problem verstanden werden, vielmehr ist Migration eine Bewältigungsversuch eines sozialen Problems (vgl. Schirilla, 2018, S.425). Eine übermäßige Migration kann jedoch zu einem Problem werden für eine Gesellschaft, da der Umgang mit dieser Thematik die Gesellschaft spaltet. Gögcerein (2018) sieht in der Arbeit mit Geflüchteten oder auch allgemein in der Sozialen Arbeit das Problem einer staatsvermittelten Profession: "Auch wird weitgehend (...) bestimmt, welche Ressourcen für Geflüchtete sowie professionelle Beratung und Betreuung dieser Personen zur Verfügung stehen. (S.553) Es ist also von der politischen Ausrichtung eines Landes wo Integrationsarbeit geleistet wird abhängig, wie viele Mittel zur Verfügung stehen. Demnach kann davon ausgegangen werden, dass in politisch liberalen Ländern mehr Mittel für Geflüchtete aufgebracht werden, dies hängt auch mit der allgemeinen finanziellen Situation eines Staates zusammen. Würde Integration von nicht staatlichen Akteuren getragen, würden Geflüchtete, die nicht gewinnbringend für die Wirtschaft wären, weniger bis gar nicht von integrativen Fördermassnahmen profitieren. Weshalb davon ausgegangen werden kann, dass die Anleitung durch den Staat die fairste, aber vielleicht nicht in jedem Fall die beste Lösung für Geflüchtete ist. Für Schirilla (2018) ist die Arbeit mit Geflüchteten eine zugeschnittene Massnahme, was sie wie folgt beschreibt: "Mit Migrationssozialarbeit ist Soziale Arbeit mit Migrant_innen bei migrationsspezifischen Unterstützungsbedarfen gemeint." (S.426) Es kann also nur bedingt auf vorhandene Strukturen oder Werkzeuge der Sozialen Arbeit zurückgegriffen werden. Um Integration gelingend zu gestalten, ist von grösster Wichtigkeit "Regelstrukturen", damit sind Schulen, Berufsbildung wie auch die Arbeitswelt gemeint,

an die Bedürfnisse von Geflüchteten anzupassen, so dass ein fairer Zugang ermöglicht wird (vgl. KIP 2 Konzept, 2017, S.4). Obwohl die Soziale Arbeit hier nicht explizit genannt wird, fungiert sie in der Praxis oft in Schnittstellen zu Regelstrukturen und vermittelt bei Problemen oder ermöglicht so den Zugang zu den Regelstrukturen. Schirilla (2018) betont auch, dass Soziale Arbeit sich nicht nur auf die Arbeit mit Geflüchteten beschränken darf: "Denn Soziale Arbeit zielt im Kontext von Migration nicht nur auf Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch auf die Mehrheitsgesellschaft." (S.426) Die Integration von Geflüchteten ist ein reziproker Prozess, welcher die Gesellschaft ebenso in die Pflicht nehmen muss wie die Geflüchteten selbst und dabei versucht einen Mittelweg zu finden. Integration darf nicht als eine Bringschuld von Geflüchteten angesehen werden, eine Anpassung an die vorherrschenden Strukturen muss aber trotzdem ermöglicht werden. Die Schwierigkeit dieses Prozesses ist, dass Geflüchtete nur über geringe Mitbestimmungsmöglichkeiten innerhalb der Gesellschaft verfügen, sich die Gesellschaft aber trotzdem auch an sie anpassen muss (vgl. Schirilla, 2018, S.429). Es ist also an der Sozialen Arbeit sich einzusetzen, Integration zu ermöglichen und Hemmschwellen abzubauen, dies generiert insofern ein Spannungsfeld, dass wer sich für benachteiligte Personengruppen einsetzt in der Öffentlichkeit auch der Kritik der Andersdenkenden ausgesetzt ist. Gögercin (2018) präzisiert dieses Spannungsfeld folgend: "Diese negativen Einstellungsmuster wirken sich auch auf die vorherrschende Wahrnehmung von mit dieser Klientel arbeitenden Sozialarbeitenden aus." (S.554) Es zeigt sich also, dass auch Professionelle der Sozialen Arbeit unter Druck der Mehrheitsgesellschaft stehen, wenn sie mit Geflüchteten arbeiten. Es fragt sich also wie Sozialarbeitende ihr Handeln oder ihre Haltungen gegenüber der Gesellschaft vertreten können. Gögercin (2018) sieht die Menschenrechte als Legitimationsbasis für das Handeln von Professionellen der Sozialen Arbeit, die Akzeptanz dafür: "Die Durchsetzung von Interessen der Klientel und damit die Ausübung der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession, die auf eine Erweiterung von Möglichkeitsräumen von Geflüchteten abzielt, gestalten sich dementsprechend schwierig." (S.554) Dies zeigt, dass eine Orientierung an den Menschenrechten zwar unerlässlich ist, sich aber insofern schwierig gestaltet, da ein Verständnis dafür in der Gesellschaft nur teilweise vorhanden ist. Obwohl Menschenrechte unumstößliche Werte für Menschen beinhalten, werden sie von der Bevölkerung nur peripher wahrgenommen, da diese die vorherrschenden Gesetze als alltagsnahe und verbindlicher ansehen. Trotzdem ist eine

kritische Auseinandersetzung mit den Menschenrechten für Sozialarbeitende unerlässlich, dies auch in Betrachtung des Tripelmandats (Kap.2). Im kommenden Abschnitt soll darauf eingegangen werden, welche Formen der Migration es gibt, welche Merkmale die Geflüchteten haben und welche Inhalte dies für die Soziale Arbeit in ihrer Tätigkeit mit Geflüchteten entstehen.

Vorerst soll der Unterschied zwischen Flucht und Migration herausgearbeitet werden. Zwar sind Lösungen oder der Umgang für die Soziale Arbeit zum grössten Teil gleich, doch die Beweggründe sein Heimatland zu verlassen sind unterschiedlich. Um eine Anerkennung als Flüchtling zu erlangen, müssen gewisse Bedingungen erfüllt sein, welche im Kapitel zwei erläutert wurden. Es muss eine Verfolgung oder Vertreibung stattgefunden haben, um den Flüchtlingsstatus zu erhalten (Kap.2). Unter Migration kann eine "Verlagerung des Lebensmittelpunktes" verstanden werden, welche selbstgewählt ist. In heutigen Gesellschaften ergeben sich für drei Gründe für eine Migration:

- "Arbeitsmigration"
- "Verbesserung der Lebensumstände"
- "Bessere Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten" (vgl. Schirilla, 2018, S. 426)

Ziel einer Migration ist also immer eine Verbesserung der Chancen für das Individuum selbst. Eine Flucht hingegen zielt zwar auch auf eine Verbesserung der Lebensumstände ab, jedoch vor dem Hintergrund, dass im Heimatland keine sichere Existenz mehr möglich ist, was als Hauptunterschied zwischen Flucht und Migration verstanden werden kann. Die Merkmale, welche Geflüchtete wie auch Migrierte besitzen, sind ähnlich in ihrer neuen Heimat. Sie werden durch die Mehrheitsgesellschaft als eine "besondere Gruppe" wahrgenommen und unterstehen einer eigenen Gesetzgebung (vgl. Schirilla, 2018, S.429). Dies könnte auch als ein indirekter Paternalismus von staatlicher Seite verstanden werden, da die Gesetzgebung sie vor einer Ausbeutung zum Beispiel im Arbeitsbereich schützen will (Kap. 4). Da die Soziale Arbeit vulnerable Personengruppen oder Individuen in das Zentrum ihres Handelns stellt (Kap.2), muss nun geklärt werden, welche Merkmale Geflüchtete und Migrierte in unserer Gesellschaft besitzen. Zugewanderte Personen zeichnen sich spätestens nach dem Erwerb der vorherrschenden Sprache durch ihre "Mehrsprachigkeit" aus. Auf der anderen Seite werden sie jedoch "sozial Benachteiligt" da die Mehrheitsgesellschaft sich

schwer tut mit der Integration in die Gesellschaft. Wodurch auch "Diskriminierungserfahrungen" für Geflüchtete oder Migrierte zum erlebten Alltag gehören. (vgl. Schirilla, 2018, S.429) Die Soziale Arbeit muss sich mit den Folgen des Erlebten der Geflüchteten auseinandersetzen und nimmt diese als Handlungsgrundlage an. Schirilla (2018) beschreibt diese Thematik wie folgt: "Die Begleitumstände von Zuwanderung wie rechtliche Sonderstellung und ausländerrechtliche Einschränkungen, Neuorientierung, Spracherwerb, mangelnde Diversität in der Verwaltung und im Sozialsystem sowie Diskriminierung und Rassismus machen Migrations(folgen) zum Gegenstand Sozialer Arbeit, was sich aber nicht unbedingt als gesetzlicher Arbeitsauftrag widerspiegelt." (S.429) Es zeigt sich also, dass die Tätigkeitsfelder der Sozialen Arbeit vielfältig sind, jedoch ein Spannungsfeld mit dem staatlichen Auftrag entsteht, welcher seine Aufgabe meist in der Integration sieht. Dies kann im Widerspruch zum professionellen Habitus eines Sozialarbeitenden stehen, welcher nicht nur den Auftrag der Integration erhält, sondern auch die Bedürfnisse gegenüber dem Staat und auch der Mehrheitsgesellschaft vertritt, wozu er in Streitfällen die Menschenrechte als Argumentationsgrundlage nutzt (Kap.2). Im folgenden Abschnitt soll gezeigt werden, wie die interkulturelle Öffnung von Organisationen ein erfolgsversprechender Ansatz der Soziale Arbeit sein kann.

5.1 Interkulturelle Öffnung von Organisationen als Lösungsansatz für die Soziale Arbeit?

Dieses Kapitel soll klären, was eine Interkulturelle Öffnung für Organisationen bedeutet und welche Problemstellungen damit angegangen werden sollen. Bei diesem Ansatz, welcher den Text von Schirilla zur Grundlage hat, wird eine Öffnung beschrieben, welche sich zweiseitig vollzieht und den Dialog zwischen Gesellschaft und Geflüchteten ermöglichen und verbessern will.

Die Soziale Arbeit darf sich, wie schon beschrieben, nicht nur auf die Arbeit mit der Klientel beschränken, sondern muss auch eine politische Dimension haben. Wichtig in der Rolle als Bindeglied für die Soziale Arbeit erscheint die Interkulturelle Öffnung von Organisationen, diese soll sich auf die Mehrheitsgesellschaft konzentrieren und so bestehende Barrieren abbauen. (Vgl. Schirilla, 2018, S.431) Integration darf nicht als

reine "Bringschuld" seitens der Geflüchteten angesehen werden, sondern als Dialog zwischen Organisationen und Geflüchteten. (Vgl. Schirilla, 2018, S.431) Es stellt sich also die Frage wie sich Organisationen verändern müssen, um eine verbesserte Zugänglichkeit für Geflüchtete zu erlangen. Ziel einer Interkulturellen Öffnung ist ein Abbau von "Zugangsbarrieren", also eine höhere Niederschwelligkeit in den Angeboten für Geflüchtete, dazu muss die "Angebots- und Personalstruktur" von Organisationen auf die Bedürfnisse ihrer Klientel angepasst werden. (Vgl. Schirilla, 2018, S.431) Dabei müssen auch die Geflüchteten in diesen Prozess eingebunden werden, damit eine höhere Identifikation mit Programmen geschaffen werden kann, wie auch Angebote, welche anschliessend genutzt werden. Für Schirilla (2018) ist der vorher genannte Abbau von Zugangsbarrieren ein wichtiger Bestandteil der Interkulturellen Öffnung, daher wird dieser Begriff folgend definiert: "Als Zugangsbarrieren zu Diensten gelten unter anderem der Mangel an Informationen über Hilfemöglichkeiten, die mangelnden Attraktivität der Angebote, Angst von Diskriminierung und schlechte Erfahrungen mit den Ämtern wie auch Angst vor behördlichen Eingriffen allgemein." (S.432) Hier sollte auch erwähnt sein, dass beim Start der Integration nicht nur die sprachliche Barriere für Geflüchtete vorhanden ist, sondern auch eine kulturelle Barriere und dass der Staat in den Herkunftsländern oft eine andere Rolle einnimmt. Weshalb oft zu Beginn ein Vor-schuss an Misstrauen gegenüber dem Staat herrscht. Deshalb ist es wichtig als Organisation, die sich mit Geflüchteten beschäftigt, Vertrauen zu schaffen und zu erarbeiten, um der Angst vor behördlichen Eingriffen entgegenzuwirken. Organisationen müssen auch aktiv Partei für Geflüchteten ergreifen, wenn diese von Diskriminierung berichten, einerseits weil die Soziale Arbeit dies als Menschenrechtsprofession nicht tolerieren darf (Kap.2), andererseits wird so auch die Vertrauensbasis in der Arbeitsbeziehung gestärkt. Vorurteile oder schlechte Erfahrungen seitens der Geflüchteten müssen mit einer emphatischen Grundhaltung seitens der Sozialarbeitenden möglichst abgebaut werden. Schlechte Erfahrungen können dabei nicht mit den Erfahrungen im Ankunftsland zusammenhängen, sondern werden meist aus dem Herkunftsland mitgebracht. Zeitdruck spielt in diesem Kontext auf beiden Seiten eine eminente Rolle, welche nicht nur durch den Auftrag des Staates entsteht, sondern auch durch die Geflüchteten, welche eine möglichst rasche Eingliederung in die Gesellschaft wollen, dies wird jedoch meist durch die Verschlussenheit der hiesigen Bevölkerung gedämpft. Dabei kommt der Sozialen Arbeit auch eine Vermittlerrolle zu, welche Geflüchtete ste-

tig ermutigen muss, dass sie trotz Rückschlägen weitere Bemühungen anstreben sollen. Neben den Zugangsbarrieren gibt es auch die strukturellen Barrieren, welche als Gegenteil verstanden werden können, also erschwerende Strukturen für die Partizipation von Geflüchteten. Schirilla (2018) versteht unter strukturellen Barrieren folgendes: "(...) Ressentiment und Rassismus, Kommunikationsproblem und Zeitdruck, sowie Angst vor Mehrbelastung und schlechte Arbeitsteilung erschweren die Inanspruchnahmen von Diensten" (S.432). Organisation, welche mit der Integration von Geflüchteten beauftragt werden, müssen also auch ihr Innenleben beleuchten, eigene Strukturen beobachten und wenn nötig niederschwelliger oder bedarfsnaher gestalten. Hinterfragt muss werden wie Abläufe so angepasst werden können, dass dadurch keine zu grosse Mehrbelastung für die Mitarbeitenden entsteht. Es müssen also alle Mitarbeitenden angehalten werden interne Prozesse und Abläufe auf ihre Wirksamkeit zu betrachten. Dazu gehören auch die Kommunikations- und Entscheidungswege. Schirilla (2018) sieht im beschriebenen Vorgang der Verbesserung der Niederschwelligkeit vor allem eine Anpassung von: "(...) Angebote (...) stärker an die Lebenswelten und Bedürfnisse der Klient_innen, hier Migrant_innen, anzubinden. (S.432) So soll: "Exklusion vermieden" und "Teilhabe" ermöglicht werden. (vgl. Schirilla, 2018, S.432) Es entsteht bei der interkulturellen Öffnung auch auf Seiten der Organisation eine Bringschuld sich an die Bedürfnisse der Geflüchteten anzupassen. Darunter kann dann das Abbauen der strukturellen Barrieren mittels Weiterbildungen von Mitarbeitenden oder auch die Beschäftigung von "Fachkräften mit Migrationshintergrund" (Schirilla, 2018, S.432) verstanden werden. Eine gelungene Integration kann aber nicht daran gemessen werden ob einzelne den Zugang zu der Gesellschaft schaffen, sondern ob einer möglichst breiten Masse den Zugang ermöglicht wird, darum muss ein möglichst breites und klientelnahes Spektrum an Angeboten erreicht werden, welches auch "schwer erreichbare Zielgruppen" wie "junge Mütter"(vgl. Schirilla, 2018, S.432), welche durch die Betreuung der Kinder und fehlende Mittel für die Kinderbetreuung oft erst spät ihre Integration aufnehmen, anspricht.

Dieser Abschnitt soll das Spannungsfeld zwischen Mehrheitsgesellschaft und Integration von Geflüchteten zeigen und somit eine Verortung der Interkulturellen Öffnung ermöglichen. Wie anfangs dieses Kapitel beschrieben, bezieht sich die Interkulturelle Öffnung nicht ausschliesslich auf die Betroffenen, sondern stellt sich auch kritisch gegenüber der Mehrheitsgesellschaft auf und hinterfragt deren Strukturen. Änderungen

dürfen daher nicht nur auf Organisationen der Sozialen Arbeit beschränken, Schirilla (2018) sieht auf folgenden Ebenen Änderungsbedarf: "(...) politische, rechtliche und strukturelle Änderungen notwendig." (S.433) Es sind also vielschichtige Änderungen, welche geschehen müssen um eine Integration erfolgreich zu gestalten. Soziale Arbeit muss also zunehmend auch politisch werden, um diesen Änderungswünschen gerecht zu werden. Der Staat, welcher eine spezifische Gesetzgebung für zugewanderte oder geflohene Personengruppe erlässt und dabei direkt paternalistisch handelt (vgl. Kap. 4) indem sie durch Gesetze die Teilhabe erzwingt, ermöglicht oder verunmöglicht. Als Beispiele könnte man die Lohngleichheit nehmen, welche alle Personen das Recht zuspricht gleich zu verdienen ohne dabei den Aufenthaltsstaus als Entscheidungsgrundlage zu nehmen (vgl. AIG Art. 22). Schirilla (2018) präzisiert dies wie folgt: "(...) grenzen über gesetzliche Einschränkungen bestimmte Personengruppen aus und erschweren die Teilhabe." (S.433) Diese Aussage zeigt, dass Gesetze zwei Funktionen einnehmen können und sie einerseits Teilhabe erschweren, andererseits auch Gleichheit schaffen können. Daher ist der Aushandlungsprozess solcher Gesetze ein möglicher Ansatzpunkt für die Interkulturelle Öffnung auf politischer Ebene. Schirilla, die sich auf Kunz (2011) bezieht beschreibt anschliessend die Problematik, welche mit dem politischen Auftrag der Integration einher geht: "(...) Spannungsfeld von politisch geforderter Integration, professionell verstandener Begleitung von Personen in kritischen Lebenslagen, anwaltschaftlicher Vertretung für Ausgegrenzte und Sicherung gleichwertiger Teilhabe" (S.433). Dieses Zitat zeigt das Tripelmandat (Kap. 2.1) auf, welches eben als Spannungsfeld beschrieben wurde, in welchem jeder Sozialarbeitender sein Handeln gestaltet.

Ziel einer Interkulturellen Öffnung ist die Förderung des Dialoges zwischen Geflüchteten und Gesellschaft oder auch das Schaffen von mehr Verständnis füreinander. Dieser Prozess muss aber auf mehreren Ebenen vollzogen werden, da sonst eine Integration von Geflüchteten erschwert werden würde. Denn nur wenn die Rahmenbedingungen, die Organisationen die einen Integrationsauftrag haben und die Bevölkerung Änderungen wollen und vorantreiben, kann eine Integration für alle gelingend gestaltet werden. Die Vermittlung von Werten und Informationen können dabei als Kernkompetenz der Integrationsarbeit für Soziale Organisationen verstanden werden. Gleichzeitig muss die Bevölkerung sensibilisiert und auch aktiviert werden. Das Einstellen von Mit-

arbeitenden mit ähnlichen Biografien kann den Glauben an eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft von Geflüchteten einerseits stärken, andererseits bestehen kleinere Differenzen in den Werten in der Arbeit mit Geflüchteten, oder ein anderer Zugang zu Wertekonflikten. Ebenfalls kann von einer anderen Wahrnehmung des Mitarbeitenden durch die Geflüchteten ausgegangen werden, was aber auch negativ sein kann, wenn die Nationalitäten in ihrer Herkunftsregion Konflikte haben. Für Sozialarbeitenden steht der Abbau von Barrieren bei diesem Ansatz im Vordergrund. Barrieren werden dabei als Zugangserschwerungen zur Teilhabe an der Gesellschaft verstanden, die auf beiden Seiten existieren, also im Zugang zur Gesellschaft wie auch auf struktureller Ebene. Angebote müssen an den Bedürfnissen von Geflüchteten angepasst werden, dazu muss der Dialog gesucht und Vertrauen aufgebaut werden. In der Theorie ist die Interkulturelle Öffnung ein sehr erfolgsversprechender Ansatz, welcher in der Praxis jedoch viel Ressourcen benötigt, welche in der staatlich vermittelnden Integrationsarbeit oft fehlen. Deshalb stellt sich die Frage, wie fest sich Organisationen der Sozialen Arbeit auf diesen Ansatz einlassen können. Im kommenden Kapitel soll geklärt werden, welche Inhalte die Arbeit mit Geflüchteten oder Migrierten auf verschiedenen Ebenen hat. Dabei soll auch gezeigt werden, wie dies im Kanton St.Gallen vonstattengeht und welche Schwerpunkte der Kanton dabei setzt. Auch werden Artikel aus dem schweizerischen Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) als Grundlage dienen.

5.2 Verschiedene Ebenen der Integration in der Schweiz und im Kanton St.Gallen

Dieses Kapitel soll zeigen welche Spannungsfelder die Integration von Geflüchteten auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft mit sich bringt. Dabei wird der Text von Gögercin, der die Soziale Arbeit mit Geflüchteten beschreibt, mit dem Kantonalen Integrationsprogramm (KIP) von St.Gallen und dem schweizerischen Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) verbunden, um so ein Einblick in die Integration in der Praxis zu ermöglichen. Auf der Ebene des Individuums werden die in den vorigen Kapiteln definierten Begriffe des Empowerments und des Paternalismus zur Anwendung kommen. Ziel dieses Kapitel ist es einen Überblick über die Integration in der Schweiz zu erhalten, welche eine Wissensgrundlage für die folgenden Kapitel sein wird.

Integration zeichnet sich in westlichen Gesellschaften eigentlich immer durch einen staatlichen Auftrag aus und vollzieht sich durch verschiedene Schichten unserer Gesellschaft. Beginnen wird dieser Abschnitt mit der strukturellen Ebene. Auf dieser Ebene werden die Gesetze, welche in der Integration gelten, definiert und auch die Ressourcen bestimmt, welche für die Integration benötigt werden. (vgl. Gögercin, 2018, S.553) In der Schweiz geschieht diese Rahmung durch das Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG), aus welchem nun eine Auswahl von Artikeln ein Bild über die Integration ermöglichen sollen. Das übergeordnete Ziel der Integration beschreibt der schweizerische Staat wie folgt: "Ziel der Integration ist das Zusammenleben der einheimischen und ausländischen Wohnbevölkerung auf der Grundlage der Werte der Bundesverfassung und gegenseitiger Achtung und Toleranz." (AIG, Art. 4.1) Die Bundesverfassung könnte also so verstanden werden wie die Menschenrechte für die Soziale Arbeit, als unumstössliche Werte, welche bei Wertekonflikten als Argumentationsgrundlage dienen könnten. Wichtig für den schweizerischen Staat ist auch, dass keine Parallelstrukturen geschaffen werden, sondern dass bestehende Regelstrukturen genutzt werden. (vgl. AIG, Art. 54) Regelstrukturen sind bereits vorhandene Strukturen wie Beratungsstellen oder Schulen, in welche Geflüchtete oder Angebote für Geflüchtete integriert werden sollen. Für Gögercin (2018) dürfen strukturelle Rahmenbedingungen nicht einfach hingenommen werden, sondern müssen durch die Soziale Arbeit, wenn nötig auch kritisiert werden: "Soziale Arbeit muss sich zunächst als Menschenrechtsprofession positionieren und, auch trotz widriger Umstände, versuchen, sich Gehör zu verschaffen, sich in die Entscheidungsprozesse einzumischen (...). (S.555) Dass die Soziale Arbeit auch immer eine politische Dimension hat, wird hier klar ersichtlich, es darf sich aber gefragt werden, welche Inhalte die Soziale Arbeit auf dieser Ebene dann hat. Gögercin (2018) definiert folgend drei mögliche Handlungsansätze für Soziale Arbeit auf der strukturellen Ebene: "Informationsmanagement, Sozialraumarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Lobbyarbeit für die geflüchteten Menschen (...)." (S.555) Öffentlichkeitsarbeit wird auch im schweizerischen Ausländer- und Integrationsgesetz definiert: " Bund, Kantone und Gemeinden informieren die Bevölkerung über die Integrationspolitik und über die besondere Situation der Ausländerinnen und Ausländer." (AIG, Art. 57.4) Arbeit auf der strukturellen Ebene wird also nicht nur als Arbeit mit Geflüchteten verstanden, sondern konzentriert sich auf die Gesellschaft,

weshalb auch Übereinstimmungen mit der Interkulturellen Öffnung (Kap.5.1) erkennbar werden. Es wird auch ein Spannungsfeld ersichtlich, denn in der Interkulturellen Öffnung ist ein Ziel Angebote zu schaffen, welche den Bedürfnissen der Geflüchteten entsprechen, jedoch sollen diese in den Regelstrukturen trotzdem möglichst allen Personengruppen Zugang ermöglichen. Hier müssen sich Organisationen sehr genau hinterfragen, wie dieses Spannungsfeld angegangen werden sollte. Somit wäre die Brücke zur organisationalen Ebene geschlagen, welche im nächsten Abschnitt erläutert wird.

Organisationen, welche mit der Integration beauftragt werden sind meist staatliche Organisationen, können aber auch private Organisationen oder Stiftungen sein. Für Gögercin (2018) kann diese "Selbst- bzw. Fremdbestimmtheit" ein Spannungsfeld darstellen, da zwar ein rechtlicher Rahmen gegeben ist, jedoch ein gewisser Spielraum innerhalb des Rahmens besteht, was zu Spannungen in der Beziehung von Sozialarbeitenden und Geflüchteten führen könnte, da andere Handlungsweisen von Organisationen als Benachteiligung verstanden werden könnten. Gögercin sieht in der Interkulturellen Öffnung das grösste Potential für eine bedarfsgerechte Anpassung von Organisationen, die mit der Integration beauftragt wurden. (vgl. S.556) In der schweizerischen Gesetzgebung ist diese Interkulturelle Öffnung nicht niedergeschrieben, jedoch kann sie im Freiraum, welchen die Integrationsgesetze geben, umgesetzt werden. Für den schweizerischen Staat ist die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteuren in der Integration sehr wichtig, weshalb diese auch im Gesetz verankert wurde: "Bei der Integrationsförderung arbeiten die Behörden des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, die Sozialpartner, die Nichtregierungsorganisationen und die Ausländerorganisationen zusammen." (AIG, Art. 53.4) Es zeigt, dass die Vernetzung von verschiedenen Stellen als zentral verstanden werden können, diese Netzwerke die dabei entstehen, werden später noch beleuchtet. Der Kanton St.Gallen empfiehlt Organisationen niederschwellige Angebote zu ermöglichen, welche folgend aufgezeigt werden:

- Erst- und Begrüssungsgespräche
- Bedürfnisangepasste Gespräche
- Offene Sprechstunden (vgl. KIP 2 Konzept, 2017, S.4-5)

Um Integrationsangebote gelingend zu gestalten, ist es sehr wichtig in einem Erstgespräch aufzuzeigen, welche Hilfestellungen angeboten werden und dass die Möglichkeit besteht zu festgelegten Zeiten Fragen zu beantworten oder zu zeigen welche Stellen für welche Problemlagen zuständig sind. Viel wichtiger erscheint hier der Beziehungsaufbau, denn nur wenn im Erstgespräch eine Vertrauensbasis geschaffen werden konnte, suchen Geflüchtete mit Problemen solche Angebote auf. Ein noch niederschwelligeres Gefäss für Beratung ist das Bestimmen und Einsetzen von Schlüsselpersonen, was darunter zu verstehen ist, wird im nächsten Abschnitt beschrieben, in welchem die Netzwerkebene thematisiert wird

Unter der Netzwerkebene wird der Austausch zwischen involvierten Akteuren verstanden, wobei es sich dabei meist um Sozialarbeitende handelt. Es können aber auch Freiwillige in diesen Prozess eingebunden werden, sofern diese sich in der Integration beschäftigen. Der Vorteil von Freiwilligen ist, dass sie im Austausch mit Geflüchteten eine persönliche Beziehung aufbauen können, was für Professionelle nicht zielführend ist. Auch können Freiwillige einen "Kulturaustausch" ermöglichen, welche nicht nur den Geflüchteten mehr Verständnis für die vorherrschende Kultur gibt, sondern auch Freiwilligen ein besseres Verständnis für die Probleme bei der Integration bringen kann. (vgl. Gögercin, 2018, S.557-558) Der Kanton St.Gallen möchte Freiwillige, die sich in der Integration beteiligen möchten, wie auch Geflüchtete, welche sich engagieren wollen, fördern. Sie können für nicht komplexe Fragestellungen um Rat gebeten werden und so Organisationen entlasten. Im KIP wird der Begriff von Schlüsselpersonen verwendet. Bei komplexen Fragestellungen sollen aber noch immer Sozialarbeitende diese Arbeit übernehmen. (KIP 2 Konzept, 2017, S.9) In der Schweiz wird dem Intraprofessionellen Austausch ein grosser Stellenwert zugeschrieben, weshalb die Vernetzung der verschiedenen Akteure auch festgehalten wurde (vgl. AIG, Art.56.4). Auch im Kanton St.Gallen ist diese Vernetzung wichtig: "Weil für eine erfolgreiche Integrationspolitik die Vernetzung von öffentlichen und privaten Integrationsakteuren zentral ist, existiert weiterhin in jeder Gemeinde eine Ansprechperson für Integration, die für die kommunale Vernetzung von Integrationsakteuren zuständig ist." (KIP 2 Konzept, 2017, S.5) Der Austausch muss und soll auf verschiedenen Ebenen angeregt werden um die Angebote für Geflüchtete an den Bedürfnissen anzupassen oder um zu erkennen, ob es Problemstellungen gibt, bei welchen etwas unternommen werden muss. Dem Kanton ist daher bewusst, dass eine gelingende Integration nur möglich ist, wenn

alle Akteure und Ebene im ständigen Austausch stehen. Im kommenden Abschnitt wird die Integration noch auf der Ebene des Individuums betrachtet und beschrieben, wozu die zu Beginn dieser Arbeit definierten Ansätze von Empowerment und Paternalismus miteinbezogen werden können.

Auf dieser Ebene steht die Arbeit mit den Geflüchteten im Zentrum, die Rolle der Sozialarbeitenden bewegt sich im rechtlich definierten Rahmen und besitzt allgemein formulierte Ziele. Die Erreichung dieser Ziele ist dem Sozialarbeitenden meist durch Leitbild der Organisation vorgeben. Auch auf dieser Ebene herrschen Spannungsfelder, Gögercin (2018) sieht diese vor allem in der Beziehung zwischen Sozialarbeitenden und Geflüchteten, welche durch "Verständigungsschwierigkeiten" und Fremdheit, von Werten und Handlungsmuster, geprägt sein können. Auch sind Geflüchtete oft Handlungsunsicher und dadurch leichter beeinflussbar. (vgl. S.558) Diese Handlungssicherheit könnte Grundlage für die Anwendung eines weichen Paternalismus sein, da der Geflüchtete die Konsequenzen seines Entscheids nicht abschätzen kann (Kap.4). Als vielversprechender würde sich in diesem Falle die Anwendung von Empowerment erweisen, durch das Schaffen von Möglichkeitsräumen und durch eine Durchführungsbemächtigung könnte einerseits die Entscheidungslast vom Sozialarbeitenden reduziert werden, andererseits dem Geflüchteten das Gefühl von Selbstwirksamkeit vermitteln werden (Kap.3). Ein weiteres Spannungsfeld ist in den Erwartungen zwischen Sozialarbeitendem und Geflüchtetem vorzufinden. Gögercin (2018) definiert die Erwartungen von Geflüchteten wie folgt: "Geflüchtete Menschen hoffen oft auf eine ‚Mittlerfunktion‘ der Sozialarbeitenden zwischen den Behörden, Institutionen bzw. der Aufnahmegesellschaft und sich selbst sowie einer Verbesserung der eigenen Lebensumstände." (S.558) Aus Sicht des Paternalismus wäre das Einnehmen einer Mittlerrolle eine mögliche Vorgehensweise für diese Erwartung seitens des Geflüchteten. Unter dem Aspekt der Förderung des Wohls kann dies gerechtfertigt werden (Kap.4). Kann aber auch längerfristig von der Förderung des Wohls ausgegangen werden, wenn ein Sozialarbeitender die Probleme des Geflüchteten löst? Natürlich kann dies im Auftrag der Organisation sein, in welcher der Sozialarbeitende angestellt ist, jedoch wird die Selbstständig nicht gefördert, wenn alles erledigt wird. Auch kann der Geflüchtete so keine Berührungspunkte mit den Strukturen bekommen, was auf kurze Sicht nicht zwingend schlecht sein muss, aber auf längere Zeit problematisch werden kann, da die Selbstständigkeit nicht gefördert werden würde. Beim Einsatz von Empowerment

würde die Bemächtigung diese Konflikte selbst zu lösen im Zentrum stehen, so soll die eigene Macht erfahren werden (Kap.3). Durch die Ressourcenschaffung kann die Selbstwirksamkeit erarbeitet und bestätigt werden (Kap.3). Auch können so Machtstrukturen innerhalb der Gesellschaft erlebbar gemacht werden, was Vor- und Nachteile mit sich bringen kann. Im nächsten Kapitel sollen die gemachten Definitionen dieser Arbeit gebündelt werden, um so ersichtlich zu machen welche Chancen oder Spannungsfelder beide Ansätze auf den verschiedenen Ebenen haben können.

6 Chancen und Spannungsfelder durch Empowerment in der Arbeit mit Geflüchteten

Dieses Kapitel soll als eine Bündelung der bisher geschriebenen Kapitel verstanden werden. Hierfür werden die Ebenen der Integration mit Empowerment verbunden. Dabei sollen die Chancen und Spannungsfelder auf den verschiedenen Ebenen ersichtlich werden. Ziel ist es zu zeigen, wie sich Empowerment auf die verschiedenen Ebenen auswirkt und wo es Sinn machen würde, diesen Ansatz anzuwenden. In diesem Kapitel wird es keine Verweise darauf geben aus welchem Kapitel diese Informationen sind, da es sonst den Lesefluss zu stark beeinträchtigen würde.

Um Empowerment auf einer strukturellen Ebene mit Geflüchteten betreiben zu können, müssten die politischen Rechte dieser Personengruppe erst verändert werden. Ohne die Möglichkeit auf ein Wahlrecht können sie auf politischer Ebene wenig bis keinen Einfluss haben. Geflüchtete können nur indirekt auf die strukturelle Ebene einflussnehmen. Sie können sich an Sozialarbeitende oder Menschenrechtsorganisationen wenden, welche die politische Arbeit für sie übernehmen und auf Missstände hinweisen. Daher stellt Empowerment auf struktureller Ebene keinen wirksamen Ansatz für die Arbeit mit Geflüchteten dar. Genau wie Geflüchtete nur indirekt Einfluss auf die strukturelle Ebene haben können, so können Organisationen nur indirekt auf Strukturen einflussnehmen. Es zeigt sich eine Machtasymmetrie, die auf beiden Ebenen identisch ist. Die Wirkung von Empowerment auf Organisationen wird dadurch negativ beeinflusst. Organisationen sind in Strukturen eingebettet und müssen sich nach den Gesetzen und Aufträgen dieser Strukturen richten. Innerhalb von Organisationen können mit Hilfe einer Interkulturellen Öffnung und Empowerment positive Effekte erzielt werden. Es werden so bedürfnisgerechte Auslegung der Angebote gefördert. Durch das Erkennen und ausbilden von Schlüsselpersonen, werden einerseits einzelne Individuen zur Partizipation befähigt, andererseits können sich fortan Organisationen mit komplexeren Arbeiten auseinandersetzen und auch entlastet werden. Durch den Einsatz von Schlüsselpersonen könnten Organisationen ihre Angebote bedürfnisgerechter und bedarfsnäher gestalten. Schlüsselpersonen könnten auch Fachkräfte mit Migrationshintergrund werden, was den Einfluss auf Strukturen erhöhen könnte. Schlüsselpersonen bilden dabei auch Netzwerke, einerseits mit den Geflüchteten, andererseits mit den verschiedenen Organisationen der Integration. Sie bilden dadurch die

gleichen Netzwerke wie die Sozialarbeitenden, können jedoch auf organisationalen Ebenen weniger erreichen. Durch die vorgeschriebene Integration in Regelstrukturen würde sich der indirekte Einfluss von Geflüchteten in der Schweiz weiter erschweren, da mit dem Angebot auch andere Bevölkerungsgruppen angesprochen werden sollen. Das Ermächtigen von Freiwilligen mit Empowerment, wäre eine vielversprechender Ansatz für die Soziale Arbeit. Bei der Ermächtigung bestehen keine sprachlichen Barrieren und es ist auch mehr Verständnis und Erfahrungen mit den vorherrschenden Strukturen vorhanden. Jedoch können sie sich bei Wertekonflikten nicht mit eigenen Erfahrungen einbringen, wie es bei Geflüchteten Schlüsselpersonen der Fall wäre. Geflüchtete zeichnen sich durch ihre Handlungsunsicherheit aus. Mit einer Ermächtigung könnten Machtblockade gelöst werden und durch Coaching mehr Selbstvertrauen und Wissen über Strukturen erlangt werden. Die Erwartungen an die Mittlerrolle des Sozialarbeitenden können mit dem Einsatz von Empowerment nicht erfüllt werden. Es soll eine Befähigung stattfinden diese Konflikte selbst zu lösen, was natürlich Rückschläge mit sich bringen kann. Dabei müssen die Sozialarbeitenden die Geflüchteten motivieren am Ball zu bleiben, damit Bewältigungsstrategien bei Geflüchteten entstehen können und so Selbstwirksamkeitserfahrungen erlebt werden können.

Empowerment auf einer strukturellen Ebene zu betreiben gestaltet sich also schwierig, da Geflüchtete nur indirekt auf die strukturellen Ebene einflussnehmen können. Daher kann mit Empowerment auf der strukturellen Ebene mit Geflüchteten nicht viel erreicht werden. Auf der Organisationsebene kann Empowerment mithilfe der Interkulturellen Öffnung positive Effekte auf die Organisation, wie auch den Geflüchteten selbst haben. Angepasste Angebotsstruktur und Entlastung für Organisationen können so erreicht werden. Schlüsselpersonen können diese Wirkung noch verstärken. Empowerment ist vor allem innerhalb von Organisationen eine Erleichterung in der täglichen Arbeit von Sozialarbeitenden, sobald Schlüsselpersonen eingesetzt und eingearbeitet worden sind. Der Einsatz und das Befähigen von Freiwilligen, verbessert durch Empowerment kann auch diesen oben beschriebenen Effekt mit sich bringen. Ein Spannungsfeld ergibt sich bei der Vernetzung von Organisationen, welche auch in den Gesetzen verankert ist. Diese sollte durch Sozialarbeitende und andere involvierte Fachleute geschehen und kann nicht an Geflüchtete delegiert werden. Die Mittlerrolle kann mit Empowerment nicht eingenommen werden, da das Ziel ist, Geflüchtete so zu ermächtigen damit sie diese selbst ausüben können. Ein Spannungsfeld kann hier zwischen dem

Auftrag der Organisation oder auch in der Arbeitsbeziehung entstehen, wenn diese Ermächtigung durch viele Rückschläge gekennzeichnet ist. Um der Handlungsunsicherheit entgegenzuwirken, verspricht Empowerment mehr Erfolg als ein paternalistisches Handeln. Je mehr Geflüchtete und die Arbeit mit ihnen ins Zentrum kommt, desto mehr empfiehlt sich Empowerment als Ansatz. Empowerment stellt eine selbstständige Lebensweise in den Vordergrund. Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit sind ebenfalls Ziele, welche mit Empowerment erreicht werden sollen.

7. Chancen und Spannungsfelder durch Paternalismus in der Arbeit mit Geflüchteten

Dieses Kapitel soll ebenfalls eine Bündelung der bisher geschriebenen Kapitel sein. Auch hier werden die Ebenen der Integration mit dem Paternalismus verbunden. Dabei sollen die Chancen und Spannungsfelder auf den verschiedenen Ebenen ersichtlich werden. Ziel ist es zu zeigen, wie sich Paternalismus auf die verschiedenen Ebenen auswirkt und wo es Sinn machen würde ihn anzuwenden. In diesem Kapitel wird es keine Verweise darauf geben aus welchem Kapitel diese Informationen sind, da es sonst den Lesefluss zu stark beeinträchtigen würde.

So schwierig die Anwendung auf der strukturalen Ebene für Empowerment ist, so einfach gestaltet sie sich beim Paternalismus. Paternalismus kann als eine gut gemeinte und als Wohl fördernder Eingriff in die Autonomie eines Geflüchteten verstanden werden. Weshalb so die Möglichkeit besteht, im Namen des Geflüchteten Änderungen auf der strukturellen Ebene voranzutreiben. Schwierig dabei ist, dass ein solcher Einsatz immer am Wertekompass des Sozialarbeitenden orientiert ist. Ziel muss es sein, Zugangsbarrieren für Geflüchtete abzubauen. Dies soll nicht durch Befähigung der Geflüchteten, sondern durch den Einsatz des Sozialarbeitenden geschehen. Schlechte Erfahrungen mit den Strukturen können so vermieden und die Motivation für die Integration hochgehalten werden, was als Chance dieses Ansatzes verstanden werden kann. Geflüchtete erfahren so jedoch keine Selbstwirksamkeit und erlangen so auch keine persönlichen Kenntnisse über diese Strukturen. Gesetzte sind immer paternalistisch, und orientieren sich an den gelebten Werten und Normen einer Gesellschaft, somit schaffen sie jedoch auch eine gewisse Gleichheit. Einerseits müssen sie durch die Soziale Arbeit hinterfragt werden, andererseits muss aber auch eine gewisse Anpassung an diese geschehen. Dies kann als grösstes Spannungsfeld in der Integration angesehen werden. Paternalismus eignet sich für die Anwendung auf struktureller Ebene. Auf der Organisationsebene gestaltet sich diese Anwendung schwieriger, denn statt eines Dialoges zwischen den Geflüchteten und der Gesellschaft zu initiieren, wird mit diesem Ansatz ein Dialog zwischen Gesellschaft und Sozialarbeitenden geführt. Was weder Verständnis in der Bevölkerung für Geflüchtete schafft noch bei Geflüchteten für Normen und Werte in der Gesellschaft. So kann auch nicht der Misstrauensvorsprung welche Geflüchtete gegenüber Organisationen haben zu schwierig beseitigt

werden. Geflüchtete bleiben sozusagen in einer Blase, in welcher sie unversehrt bleiben aber auch keine Berührungen mit der Gesellschaft haben. Was aus Sicht einer gelingenden Integration nicht förderlich sein kann, da Berührungspunkte auf beide Seiten entstehen müssen um eine Integration zu ermöglichen. Paternalismus erleichtert die Öffentlichkeitsarbeit von Organisationen, da sie durch einen Sozialarbeitenden gemacht werden kann und nicht Geflüchtete dazu erst bemächtigt werden muss. Auch mit Blick auf das dritte Mandat, den Menschenrechten, sind Rechtfertigungen leichter gegenüber der Gesellschaft durch den Sozialarbeitenden selbst. Auf Ebene der Netzwerke können Sozialarbeitende den intraprofessionellen Austausch vorantreiben und entsprechen daher auch den rechtlichen Bestimmungen. Diese Vernetzung ist aber auch auf Sozialarbeitende und andere Akteure zugeschnitten, weshalb die Teilhabe für Geflüchtete also schwierig verstanden werden kann. Auch hier ergibt sich ein Spannungsfeld daraus, dass Geflüchtete keine eigenen Netzwerke schaffen können und so Teilhabe an der Gesellschaft erschwert oder verunmöglicht wird. Das Anwerben von Schlüsselpersonen gestaltet sich mit diesem Ansatz ebenfalls schwierig, weil nach einem paternalistischen Verständnis Geflüchtete nicht Entscheidungsfähig sind, ist das Ausbilden von Schlüsselpersonen nicht zielführend. Bei Freiwilligen hingegen kann dieses Argument entkräftet werden, da sie sich mit den Strukturen und Werten der Gesellschaft auskennen. Freiwilligenengagement bleibt mit einem paternalistischen Ansatz ein Spannungsfeld für die Soziale Arbeit. Auf der Ebene des Individuums zeigen in der Handhabung mit Erwartungen seitens des Geflüchteten, und den Erwartungen des Sozialarbeitenden. Geflüchtete erwarten eine Mittlerrolle des Sozialarbeitenden, die er auch zu Beginn der Integration einnehmen sollte Mit voranschreiten der Integration kann dies als Belastung gesehen werden, da die Selbständigkeit nicht gefördert wird. Für die beschriebene Entlastung zu Beginn, würde ein hoher Preis gezahlt werden und auch eine vollständige Integration nicht gelingen.

Die Anwendung eines Paternalismus bietet sich in der Integrationsarbeit auf struktureller Ebene, durch die vorherrschenden rechtlichen Grundlagen an. Teilhabe für Geflüchtete kann also nur auf struktureller Ebene erreicht werden. Diese Gegebenheit strahlt auch auf die Organisationsebene aus, wo ebenfalls Teilhabe nur indirekt über Sozialarbeitende erreicht werden kann. Es ist jedoch besser indirekten Einfluss zu haben als gar keinen, weshalb die Anwendung von Paternalismus auf der strukturellen Ebene Sinn machen würde. Auf der Ebene der Organisationen ergeben sich durch

Paternalismus Spannungsfelder, die nicht förderlich-für eine Integration sind. Eine Interkulturelle Öffnung wird durch das Entscheiden für Geflüchtete erschwert oder gar verunmöglicht. Andere Themen wie die Öffentlichkeitsarbeit können mit diesem Ansatz jedoch leichter gemacht werden. Ob sie im Sinne der Geflüchteten sind, das eine andere Frage. Je mehr Partizipation von Geflüchteten verlangt wird, umso schlechter eignet sich Paternalismus in der Anwendung. In den momentanen Integrationsregelungen kann Paternalismus auf Netzwerk- und Individuumsebene nicht den Zielen der Integration entsprechen und sollte daher nur in Fällen vorkommen, in welchen es keine andere Lösung gibt. Im nächsten und letzten Kapitel soll die Frage beantwortet werden, ob Empowerment oder Paternalismus ein besserer Ansatz für die Arbeit mit Geflüchteten ist.

8.Schlusswort

Dieses Kapitel soll die zentrale Frage beantworten, ob Empowerment oder Paternalismus ein besserer Ansatz für die Arbeit mit Geflüchteten ist. Diese Arbeit definierte zuerst die Begriffe von Empowerment und Paternalismus und bezog sie anschliessend auf die Arbeit mit Geflüchteten. Danach wurde der Auftrag für die Soziale Arbeit und ihre Organisationen aufgezeigt, wie auch die Spannungsfelder, in welchen sie handeln. Die Interkulturelle Öffnung wurde als mögliche Lösung auf Organisationsebene aufgezeigt. Am Beispiel des Kantons St.Gallen wurde die Integration in der Praxis gezeigt und zum Schluss wurde die Integration mit den beiden Ansätzen verbunden. Die Frage nach dem besseren Ansatz kann auch jetzt nicht abschliessend beantwortet werden. In der Arbeit mit Menschen gibt es oft nicht schwarz oder weiss und so existiert dies auch nicht bei der Integrationsarbeit. Beide Ansätze haben ihre Vor- und Nachteile. Integrationsarbeit ist viel mehr als die reine Arbeit mit Geflüchteten, sie umfasst auch Arbeiten auf struktureller und organisatorischer Ebene, wie auch den Austausch mit der Bevölkerung. All diese Facetten spielen in den Integrationsprozess hinein und dies wurde in dieser Arbeit anschaulich dargestellt. Durch die Komplexität dieser Thematik kann auch abschliessend nicht eine binäre Lösung, also entweder Empowerment oder Paternalismus, gefunden werden. Meiner Meinung nach muss die Frage nicht lauten, ob einer der beiden Ansätze der Richtige ist, sondern wann welcher Ansatz angewendet werden soll.

Lösungen sollten immer an die Gegebenheiten angepasst werden. Eine sture Konzentrierung auf einen Ansatz wäre daher nicht zielführend. Auf der Ebene des Individuums kann daher die folgende Devise gelten: So viel Empowerment wie möglich, so wenig Paternalismus wie nötig! Durch Ermächtigung von Geflüchteten kann eine grössere Selbständigkeit und Selbstwirksamkeit erreicht werden und ihr zurecht finden in der Gesellschaft ermöglicht werden. Natürlich wird der Integrationsprozess mit Rückschlägen verbunden sein, aber nur so können eigene Bewältigungsstrategien gefunden und gefördert werden. Mit Paternalismus bleibt der Geflüchtete in einer sicheren Blase und erhält so keine Berührungspunkte mit dem Gesellschaftssystem oder mit der Bevölkerung, was aus Sicht der Integration nicht zielführend sein kann. Auf der Netzwerkebene muss eine Teilung der beiden Ansätze geschehen, einerseits sollen

Sozialarbeitende Netzwerke mit anderen Akteuren der Integration bilden um dort paternalistisch, sie wollen so das Wohl der Geflüchteten fördern, über Verbesserungen in der Integration zu diskutieren, andererseits müssen Geflüchtete animiert werden eigene Netzwerke mit der Bevölkerung und anderen Geflüchteten zu bilden um ihre eigene Integration zu ermöglichen. Das Erkennen und Ausbilden von Schlüsselpersonen kann nur im Rahmen von Empowerment geschehen. Das grösste Spannungsfeld zwischen den Ansätzen entsteht für mich auf der Organisationsebene und der strukturellen Ebene. Für die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung empfiehlt sich ebenfalls Empowerment, weil diese mehr Teilhabe durch Geflüchtete möchte und dies mit einer paternalistischen Handlungsweise nicht vereinbar wäre. Dadurch dass Geflüchtete nicht auf Organisationsebene und strukturellen Ebene direkt einflussnehmen können, muss dies durch die Soziale Arbeit geschehen, was automatisch zu einer paternalistischen Handlung führt. Empowerment kann nach den in dieser Arbeit gemachten Definitionen nur in der direkten Arbeit mit Geflüchteten oder bei Schlüsselpersonen angewendet werden. Sobald sich Sozialarbeitende für jemanden einsetzen um zum Beispiel gesetzliche Änderungen für Geflüchtete zu ermöglichen, ist dies Paternalismus, weshalb Empowerment ab einer gewissen Ebene nicht mehr als Ansatz sinnvoll ist. Dies muss natürlich auch im Kontext der Organisationen gesehen werden, in welcher ein Sozialarbeitender tätig ist, denn je nach Leistungsauftrag ist die Arbeit mit und am System mehr oder weniger gefragt und möglich. Eine Veränderung der politischen Rechte von Geflüchteten wäre die einzige Möglichkeit Empowerment auf struktureller Ebene betreiben zu können.

Es zeigt sich also, dass beide Ansätze zur Anwendung kommen müssen, um eine gelingende Integration zu ermöglichen. Ziel eines Sozialarbeitenden ist Ressourcen bei Geflüchteten zu erkennen und diese zu fördern, jedoch muss er auch Bedingungen in Organisationen und wenn möglich auch in der Gesellschaft schaffen, welche Integration begünstigen. Dabei müssen beide Ansätze mit ihren Vorteilen so genutzt werden, dass das Zielklientel möglichst viel davon profitieren kann. Und das bedeutet in diesem Fall auf der strukturellen Ebene und Teile der Organisationsebene einen Paternalismus anzuwenden und in der Arbeit mit Geflüchteten Empowerment. So kommen beide Ansätze mit ihren Vorteilen zum Tragen und können gewinnbringend für Geflüchtete und die Gesellschaft in Form einer gelungenen Integration genutzt werden.

9. Literaturverzeichnis

- Blank, Beate (2018). Empowerment - Ein Leitkonzept der Sozialen Arbeit in der Migrationsgesellschaft? *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen-Konzepte-Handlungsfelder* (S.327-341). Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Dworkin, Gerald, (1983=, 'Paternalism, in Rolf Sartorius Paternalism. University of Minnesota Press, Minneapolis
- Giesinger, Johannes, (2005) *Pädagogischer Paternalismus- Eine ethische Rechtfertigung*. Dissertation Universität Zürich, Philosophischen Fakultät.
- Gögercin, Süleyman (2018). Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen. Spannungsfelder und Herausforderungen. *Grundlagen-Konzepte-Handlungsfelder* (S.551-563). Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Gössl, Maximilian, (2010) *Paternalismus im Kontext der persönlichen Autonomie als Ideal*. Diplomarbeit Karl-Franzens Universität Graz, Institut für Philosophie.
- Ilgün-Birhimeoğlu, Emra (2018). Freiwilliges Engagement von Migrantinnen. Möglichkeiten und Grenzen der Sozialen Arbeit durch Empowerment. *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen-Konzepte-Handlungsfelder* (S.341-355). Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Kunz, T. & Puhl, R.(Hrsg.) (2011): *Arbeitsfeld Interkulturalität. Grundlagen, Methoden und Praxisansätze der Sozialen Arbeit in der Zuwanderungsgesellschaft*. Weinheim Beltz.
- Lob-Hüdepohl, Andreas (2013) Die ‚Mandatsfrage‘ sozialer Professionen aus moralphilosophischer Sicht. *Ethikjournal 2013 1.Ausgabe*. Abgerufen von https://www.ethikjournal.de/fileadmin/user_upload/ethikjournal/Texte_Ausgabe_1_04-2013/1_2013_1_Lob-Huedepohl.red..pdf
- Schirilla, Nausikaa (2018). Migration und Soziale Arbeit. *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen-Konzepte-Handlungsfelder* (S.425-435). Wiesbaden: Springer Fachmedien

Shiffrin, Seana. (2000): Paternalism, Unconscionability Doctrine, and Accommodation (S.205- 250), *Philosophy and Public Affairs* 29,

Spescha Marc, Kerland Antonia & Bolzli Peter. (2015) *Handbuch zum Migrationsrecht (3.unveränderte Auflage)* Zürich: Orell Füssli Verlag.

Staub-Bernasconi, Silvia, (2008) Menschenrechte in ihrer Relevanz für die Soziale Arbeit als Theorie und Praxis. *Widersprüche* 2008 107.Ausgabe Abgerufen von https://www.widersprueche-zeitschrift.de/IMG/pdf/widersprueche_107.pdf

10. Quellenverzeichnis

Avenir Social– Professionelle Soziale Arbeit Schweiz (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz- Eine Argumentation für die Praxis der Professionellen*. Bern: Avenirsocial

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD). (2019). *Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration*. Bern: Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement

Kanton St.Gallen Departement des Innern. (2018). *Kantonales Integrationsprogramms des Kantons St.Gallen*. St.Gallen: Departement des Innern

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD). (2019). *Asylgesetz*. Bern: Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement

11. Selbständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich:

dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benützung anderer als der angebenen Hilfsmittel verfasst habe.



Thomas Widmer

Oberuzwil, 20. März 2019