

Individuelle und institutionelle Aufgaben auf dem Weg zu einer „Kultursensitiven Sprachtherapie“

Şebnem Kreutzmann

ZUSAMMENFASSUNG. Die Realität der multikulturellen Gesellschaft in Deutschland und der dadurch bedingte hohe Anteil von KlientInnen mit Migrationshintergrund in vielen sprachtherapeutischen/logopädischen Praxen erfordert nicht nur, sich theoretisch und methodisch mit den damit verbundenen Erfordernissen auseinander zu setzen. Viel grundlegender ist es, eine verstehende, von wertschätzender Akzeptanz geprägte Haltung gegenüber KlientInnen zu entwickeln, die anderen kulturellen Kontexten entstammen. Dieser Beitrag plädiert für eine Entwicklung in Richtung einer „Kultursensitiven Sprachtherapie“. Nicht nur einzelne SprachtherapeutInnen/LogopädInnen, sondern auch sprachtherapeutische Praxen als Institutionen sind gefordert, ihren Beitrag dafür zu leisten.

Schlüsselwörter: Migration – Kultur – Kultursensitivität – interkulturelle Kompetenz – Qualitätsmanagement

Einleitung

Nach Angaben des *Statistischen Bundesamtes* (2007) haben ca. 19% der deutschen Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Insbesondere in vielen Großstädten liegt die Rate jedoch deutlich höher. So beträgt beispielsweise der Anteil der unter 5-Jährigen in München 50,4%, in Stuttgart und Düsseldorf 64%, in Frankfurt am Main 65% und in Nürnberg 67%. Vor dem Hintergrund dieser eigentlich schon lange existierenden Einwanderungsrealität stehen SprachtherapeutInnen und Institutionen zunehmend vor der Notwendigkeit, sich persönlich, konzeptionell und ökonomisch mit den damit einhergehenden Anforderungen auseinander zu setzen.

Die Arbeit mit KlientInnen mit Migrationshintergrund, die häufig andere, uns fremd erscheinende Kulturen mitbringen, stellt für SprachtherapeutInnen keine leichte Aufgabe dar: Die Schwierigkeiten sind nicht nur darin begründet, dass es beispielsweise noch keine standardisierten Verfahren zur Diagnostik mehrsprachiger Kinder gibt, sondern reichen weit darüber hinaus. Das Verhalten und Empfinden sowie die Umgangs- und Kommunikationsformen der KlientInnen können deutlich vom Gewohnten abweichen, und auch ihre Vorstellungen von Gesundheit und

Krankheit sowie zu Hilfe und Unterstützung (z.B. hinsichtlich der Rollenerwartungen) sind oft anders als vertraut.

Wir stehen somit vor der grundlegenden Aufgabe, ein Mehr an Verstehen für die unterschiedlichen Kulturen, Lebensformen sowie Wertorientierungen von MigrantInnen aufzubringen. In diesem Bemühen sollten wir uns die Gefahr vor Augen halten, „[...] dem Handlungsbedarf der Praxis [...] vorschnell zu erliegen und interkulturelle Kompetenz [...] unter den Primat einer technologisch-instrumentellen Verwertungsperspektive zu stellen“ (Mecheril, 2002, S. 24). Kommunikationsprobleme können nicht nach dem Muster instrumenteller Rationalität bewältigt werden (Auernheimer, 2002).

Auch der Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ kann fälschlicherweise als die Summe verschiedener Techniken und Kenntnisse interpretiert werden, die man sich durch Literatur und Fortbildungen aneignen kann. Es ist jedoch weder ausreichend, reines Wissen über Kulturen, Kenntnisse zu Gesprächsmethoden u.ä. zu erwerben, noch für mehrsprachige Kinder entwickelte Verfahren – z.B. SCREMIK (Wagner & Wagner, 2005) als diagnostisches Instrument – für die Praxis einzukaufen und einzusetzen. Zunächst muss der Bo-

Şebnem Kreutzmann ist bilingual Türkisch-Deutsch aufgewachsen und hat von 1996 bis 2001 an der LMU München Sprachheilpädagogik (Schwerpunkte Kindersprache und Mehrsprachigkeit) studiert. Sie ist



derzeit als Sprachtherapeutin in einer Münchner Praxis (Teilzeit) tätig. Parallel führt sie freiberuflich Sprachdiagnostiken mit Kindern mit der Erstsprache Türkisch durch. 2007 hat sie ein Promotionsstudium an der LMU München, betreut durch Prof. Dr. Manfred Grohnfeldt, begonnen und leitet Seminare zum Thema Mehrsprachigkeit und Kultursensitivität für StudentInnen, SprachtherapeutInnen und andere Berufsgruppen.

den geschaffen werden, auf dem der Einsatz von Sachwissen, Methoden und Instrumenten fruchten kann.

Professionelles Handeln ist darauf angewiesen, in ein grundlegend reflexives Verhältnis zu den eigenen Einstellungen, dem eigenen professionellen Handeln, seinen Bedingungen und Konsequenzen treten zu können (Mecheril, 2002). Dies gilt in besonderem Maße für die Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen.

Es geht also nicht vordergründig darum, bestimmte Techniken zu beherrschen, sondern darum, andere Kulturen als der eigenen gleichwertig anzuerkennen, ihre Einflüsse auf das Erleben und Handeln von Menschen zu verstehen, „kultursensitiv“ zu sein. Der erste und wichtigste Schritt dorthin ist der Blick nach innen. Zentral ist hierbei die Erkenntnis, dass wir in unseren eigenen Kulturen verwurzelt sind und unsere Einstellungen und Werte deshalb stets nur relativ sein können.

Der spannende und herausfordernde Weg hin zu einer Kultursensitiven Sprachtherapie ist sowohl individuell als auch institutionell zu

begehen, wollen wir dem Ziel, den Bedürfnissen und der besonderen Situation der Kinder und ihrer Familien gerecht zu werden, tatsächlich näher kommen. Da auf dem Weg persönliche Fragen aufgeworfen und institutionelle Mängel ans Licht gebracht werden, wird es teilweise besonderer Anstrengungen bedürfen, um gewohnte individuelle Vorstellungen aufzugeben und überkommene, fest verankerte institutionelle Strukturen aufzubrechen und neu zu definieren.

Individuelle Aufgaben

Für den Einzelnen gilt es in erster Linie, Selbstverständliches neu zu überdenken. Jeder sollte sich fragen: Welchen Beitrag kann ich selbst für den Abbau von Hindernissen in der Begegnung mit KlientInnen aus anderen sprachlichen und kulturellen Kontexten leisten? Welche Routinen muss ich verlassen, welche Gewohnheiten ändern, um mit Menschen, die mir mit fremden Denk- und Verhaltensweisen begegnen, einen guten Kontakt aufbauen zu können? Kultursensitive Sprachtherapie ist somit eine Frage der Haltung, die sich zeigt durch

- die Bereitschaft, kulturellen Fragen der Sprachtherapie offen und neugierig zu begegnen und Fremdheit akzeptieren zu lernen,
- die Erlangung eines Bewusstseins über die eigene „kulturelle Brille“ und darüber, welche Bedeutung man bestimmten Verhaltensweisen und Werten auf Grundlage dieser eigenen, i.d.R. unbewussten Maßstäbe beimisst,
- die Anerkennung der Relativität von Werten,
- die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel und zu Empathie,
- eine wertschätzende Grundeinstellung,
- das Interesse, sich Grundlagenwissen über den Status von Minderheiten im eigenen Land und über die Hintergründe für Auswanderung anzueignen,
- Verständnis für aus Diskriminierungserfahrungen oder historischen Konflikterfahrungen resultierende Haltungen des Klienten (z.B. Misstrauen) und der Akzeptanz der Schwierigkeiten einer unbefangenen Begegnung,
- den Erwerb von Kommunikations- und Konfliktstrategien für interkulturelle Begegnungen,
- das Bemühen, selbst keinen Stereotypen zu unterliegen und mit Stereotypisierungen Anderer umzugehen (z.B. durch Ansprechen), und

- die Fähigkeit, ggf. in einen Dialog über differierende Normen und Werte eintreten zu können, um für beide Seiten vertretbare Regeln der Zusammenarbeit auszuhandeln.
(*Auernheimer, 2002*)

Diese Haltung jedes Einzelnen ist die wichtigste, unabdingbare Voraussetzung für eine Kultursensitive Sprachtherapie. Für ihre Umsetzung müssen jedoch auch entsprechende Rahmenbedingungen in der Praxis gegeben sein, die wiederum einzelne, dort tätige SprachtherapeutInnen nicht oder nur eingeschränkt schaffen können. Hier stehen Praxen als Institutionen in der Verantwortung.

Institutionelle Aufgaben

Die wichtigste Aufgabe für Institutionen – gemeint sind hier in erster Linie sprachtherapeutische Praxen, aber auch andere Institutionen wie z.B. Beratungsstellen, Reha- und Frühförderinrichtungen – ist es, dass sie sich interkulturell öffnen.

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung einer Institution bedeutet die Anerkennung der Existenz von Ethnien und Gesellschaftsgruppen, deren Interessen und Bedürfnisse von den bisher gewohnten abweichen (Kulbach, 2007), sowie deren Behandlung nicht als „Problemfälle“, sondern als „Kunden“ der Institution.

Interkulturelle Öffnung zeigt sich im bewussten Umgang mit Unterschieden und Gegensätzlichkeiten und in der Fähigkeit, die Differenzen nicht als Bedrohung, sondern als Herausforderung und Bereicherung anzusehen (ebd.). Die Förderung der interkulturellen Kompetenzen von Mitarbeitern durch Fortbildungen kann nur *ein* Baustein bei der interkulturellen Öffnung einer Institution sein. Diese manifestiert sich

- im Leitbild, das in seiner Vision die interkulturelle Orientierung festschreibt,
- in der Formulierung von Zielen, die die Visionen des Leitbildes konkretisieren und operationalisierbar machen,
- in der Benennung von Schlüsselprozessen, die für die Zielerreichung wesentlich sind,
- in der Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation,
- in der kontinuierlichen Wahrnehmung verschiedener Kundenwünsche,
- in der Bereitstellung adäquater Angebote

- im Umgang mit den Klienten,
- im Vorhandensein von Schlüsselpersonen, die als Ansprechpartner für interkulturelle Fragestellungen fungieren,
- in der Qualifikation der Mitarbeiter,
- im Angebot qualifizierter Supervision zu interkulturellen Fragestellungen und Konflikten,
- in trägerübergreifender Kooperation,
- in der Repräsentation von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Team.
(*Simon-Hohm, 2004; Handschuk & Schröder 2000, 2003*)

Zum zuletzt genannten Punkt möchte ich anmerken, dass Professionelle, die selbst einen Migrationshintergrund haben, deshalb nicht automatisch auch kultursensitiv sind. Auch sie benötigen möglicherweise Unterstützung z.B. durch Supervisionen und Weiterbildungsmaßnahmen. Ebenso kann es vorkommen, dass KlientInnen aufgrund ihrer individuellen Biografie gerade ihren „Landsleuten“ gegenüber Vorbehalte mitbringen und eine Behandlung z.B. durch deutsche KollegInnen bevorzugen.

Institutionen, die sich interkulturell öffnen, verändern sich in wesentlichen Elementen, insbesondere auch in ihrem bisherigen Selbstverständnis und ihrer Identität (*Kulbach, 2007*). Wandel erzeugt oft Unsicherheit, und dies kann unter Umständen zu Widerständen im Team führen.

Umgang mit Widerständen

Widerstände gegen eine interkulturelle Öffnung werden oft einzelnen Personen zugeschrieben. In der Regel sind es jedoch Strukturen und Prozesse, d.h. Hindernisse im System selbst, die für die Schwierigkeiten verantwortlich sind (Becker, 2004).

Eine Bedingung, dem entgegenzuwirken, ist, dass deutliche strategische Vorstellungen bezüglich kultureller Vielfalt bestehen, diese verständlich kommuniziert werden und die Leitung aktiv und sichtbar hinter den Vorstellungen und Zielen steht (*Blom & Meier, 2002*). So kann beispielsweise die Bereitschaft, an interkulturellen Weiterbildungen teilzunehmen, gesteigert werden, wenn die Leitung dies positiv unterstützt und Anreize für die Teilnahme gibt (*Jungk, 2001*).

Ein Bereich, von dem wir in dieser Hinsicht einiges lernen können, ist die Wirtschaft, die auf langjährige Erfahrungen in „Diversity-Management“ und „Change“ zurückblicken kann (vertiefend: *Doppler & Lauterburg,*

2005; *Stuber et al.*, 2003). Vor allem seit Mitte der 80er Jahre hat die Dynamisierung der Märkte zahlreiche Unternehmen zu tief greifenden Restrukturierungsmaßnahmen veranlasst, die häufig in raschem Wechsel aufeinander folgten (*Pongratz & Trinczek*, 2005). Es hat sich gezeigt, dass Change-Prozesse ein breites Spektrum von Interessen tangieren und eingefahrene Interessenkonstellationen (gewollt und ungewollt) in Bewegung bringen. Gemeinsame und abweichende Interessen werden bewusster wahrgenommen, es entsteht ggf. Aushandlungsbedarf. Dieser Prozess kann dauern: „Hoffnungen und Befürchtungen wuchern oft zu Beginn eines Change-Prozesses, aber Interessen klären sich erst mit der Zeit.“ (ebd., S. 5). Wer also Change-Prozesse initiiert, bewegt sich auf ungewissem Terrain, das erst mit der Zeit klarere Konturen gewinnt.

Pongratz & Trinczek (2005) weisen weiter darauf hin, dass eine Leitung, die abweichende Interessen und Befürchtungen der Belegschaft als Widerstand wertet, Gefahr läuft, dass entweder eine Verweigerungshaltung oder aber eine Scheinakzeptanz (mit äußerer Zustimmung bei innerer Verweigerung) entsteht. Demnach lehnen MitarbeiterInnen Veränderungen i.d.R. nicht grundsätzlich ab. Sie haben in einzelnen Punkten Vorbehalte und reagieren zunächst zurückhaltend. Ein tatsächlicher Widerstand entwickelt sich erst dann, „wenn über ihre Bedenken hinweggegangen wird und ohne substanzielles Entgegenkommen der Anpassungsdruck einseitig verstärkt wird.“ (ebd., S. 8).

Wer hingegen offene, ehrliche, geduldige Veränderungskommunikation bietet, wird selten auf expliziten Widerstand stoßen. Unterschiedliche Auffassungen, Zweifel und Ängste sollten also weder ausgeblendet noch aufgelöst, sondern ernst genommen und gemeinsam aufgearbeitet werden (ebd.).

Weiterhin ist entscheidend, dass einerseits die Notwendigkeit der Veränderung außer Zweifel gelassen wird, gleichzeitig jedoch auch das Bisherige anerkannt und Wertschätzung für das in der Vergangenheit Geleistete ausgedrückt wird (*Tavolato*, 2007).

Wechseln wir nun die Perspektive und blicken aus Kundensicht auf Institutionen.

Interkulturelle Orientierung sichtbar machen

Hier geht es um die Frage: Woran erkennen KlientInnen, dass eine Institution interkulturell offen ist? Woran erkennen KlientInnen anderer Sprach- und Kulturräume, dass sie hier willkommen sind? Möglichkeiten für ein solches „Sichtbarmachen“ der interkulturellen Orientierung wären beispielhaft:

- mehrsprachige Begrüßungsschilder,
- fachliche Informationen in verschiedenen Sprachen in Form von Broschüren, Flyern, etc. zum Mitnehmen bzw. Lesen im Wartezimmer, optimalerweise auch zum Herunterladen von der Website,
- Bilder, die Menschen verschiedener Ethnien und kultureller Kontexte zeigen,
- die Bereitstellung von Wörterbüchern in verschiedenen Sprachen, die z.B. für Beratungsgespräche genutzt werden können,
- die Organisation von Dolmetschereinsätzen bei ausgeprägten sprachlichen Barrieren, mit fachgerechter Anleitung insbesondere bei Einsätzen von Laiendolmetschern (z.B. Nachbarn, Bekannte,...),
- ein interkultureller Kalender im Wartezimmer oder in den Behandlungsräumen, der zudem auch dem Team die Möglichkeit gibt, sich über wichtige Feste und Feiern anderer Kulturen und Religionen zu informieren.

Diese Maßnahmen sind niemals *Ersatz* für die grundlegenden institutionellen Aufgaben, die mit einer interkulturellen Öffnung verbunden sind, sondern Ausdruck der interkulturellen Orientierung.

Einführung von Qualitätskriterien

Ausgehend von dem Gedanken, dass zu den Grundprämissen sprachtherapeutischer Profession auch die Vorstellung gehört, „dass gute sprachtherapeutische Hilfe- und Dienstleistungen eine möglichst hochentwickelte Profession verlangen“ (*Baumgartner & Giel*, 2000, S. 275), ist die Einführung von Qualitätskriterien für die interkulturelle Dimension von sprachtherapeutischer Arbeit eine weitere Aufgabe für die Zukunft. Aufbauend auf dem Leitbild der Institution, in dem sich die interkulturelle Orientierung niederschlägt, und den entsprechend definierten Zielen und Schlüsselprozessen wären weitere wichtige Schritte im Rahmen der Qualitätssicherung

- die Definition von Jahreszielen,
- die Evaluation und Dokumentation migrationspezifischer Neuerungen,
- die Sicherstellung des Wissenstransfers ins Team,
- die Schaffung von Transparenz gegenüber KlientInnen und weiteren Bezugsgruppen,
- die Überprüfung der Neuerungen und Maßnahmen hinsichtlich ihrer Effizienz, z.B. durch Nutzerbefragungen, sowie
- die Erstellung eines Qualitätshandbuchs, in dem die elementaren Prozesse festgehalten werden.
(*Handschuk & Schröder*, 2003; *Bobzien*, 2003)

Qualitätsmanagement nimmt Einfluss auf den Prozess der Leistungserbringung, verbessert die Prozessqualität, verankert die

Sichtweise der NutzerInnen, verschafft einen Orientierungsrahmen für die MitarbeiterInnen und steigert damit deren Zufriedenheit (Handschuk & Schröder, 2000). Ohne die Formulierung professioneller Standards hingegen ist die Gefahr eines „sprachtherapeutischen Wildwuchses“ (Baumgartner & Giel, 2000, S. 275) sehr hoch. Die Notwendigkeit, „dass die Qualität der fehleranfälligen alltäglichen Behandlungsroutine immer wieder neu belegt werden muss“ (ebd.), trifft auf die Arbeit mit mehrsprachigem Klientel mit Migrationshintergrund in besonderer Weise zu.

Fazit

Kultursensitives Vorgehen bedeutet vor allem, über sich selbst reflektieren zu können. Die besondere Herausforderung kann in den Gratwanderungen gesehen werden,

- **sich kultureller Einflüsse bewusst zu sein, ohne zu kulturalisieren,**
- **Menschen zu beobachten, ohne das Beobachtete sofort zu interpretieren und zu bewerten,**
- **zuzuhören, einfühlsam und verstehend zu kommunizieren, ohne dabei sich selbst zu verleugnen oder eigene Gefühle und Bedürfnisse aus dem Blick zu verlieren.**

Der Weg hin zu einer Kultursensitiven Sprachtherapie ist – wird sie lediglich durch Einzelne initiiert – äußerst mühsam. Viel erfolgreicher, spannender und nachhaltiger wäre es, wenn sich sprachtherapeutische Praxen als Institutionen diesbezüglich ihrer Verantwortung bewusst werden, die Initiative ergreifen und die notwendigen Rahmenbedingungen für den Umgang mit kultureller Vielfalt schaffen. Auch die Sprachheilpädagogik und Logopädie als Disziplinen werden nicht darauf verzichten können, eine interkulturelle Dimension zu entwickeln, nicht zuletzt auch, um künftige SprachtherapeutInnen bereits in der Ausbildung für die Arbeit mit Menschen verschiedenster Kulturen zu sensibilisieren und ihnen eine theoretische Basis und praktische Hilfen mitzugeben.

Auf diesem Weg stellen nicht nur KlientInnen, sondern auch KollegInnen mit anderen kulturellen Hintergründen eine besondere Ressource dar. Ein offener, kontinuierlicher Dialog, ein konstruktiver Umgang mit Konflikten und ein Miteinander-und-Voneinander-Lernen schaffen die Basis für wechselseitiges Vertrauen, Respekt vor anderen Standpunkten sowie die beständige Reflexion der persönlichen, kulturellen und fachlichen Einstellungen, um immer wieder neu, offen und neugierig auf die Reise gehen zu können.

Denn: „Verstehen ist eine Reise in das Land der Anderen.“ (Dağlarca, 1987, S. 137).

Ohne Frage – solch eine Reise braucht Zeit, und sie wird mit wunderbaren neuen Eindrücken, aber auch mit Anstrengungen verbunden sein. Ich bin jedoch überzeugt: Sie wird sich lohnen. Allein schon aufgrund der Aussicht, dass ein sensibler Umgang mit den Konzeptionen der eigenen Fachdisziplin, die aktive Mitgestaltung ihrer Weiterentwicklung, die beständige Reflexion des eigenen professionellen Handelns und eine von Offenheit und wertschätzender Akzeptanz gekennzeichnete Grundhaltung sich nicht nur positiv auf die sprachtherapeutische Arbeit mit MigrantInnen auswirken wird, sondern auf die Arbeit mit allen KlientInnen.

Literatur

- Auernheimer, G. (2002). Interkulturelle Kompetenz – ein neues Element pädagogischer Professionalität? In: Auernheimer, G. (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität* (183-205). Opladen: Leske + Budrich
- Baumgartner, S. & Giel, B. (2000). Qualität und Sprachtherapie. In: Grohnfeldt, M. (Hrsg.), *Lehrbuch der Sprachheilpädagogik und Logopädie. Band 1: Selbstverständnis und Grundlagen* (274-308). Stuttgart: Kohlhammer
- Becker, T.A. (2004). Nichts Neues ohne Blick zurück. *Organisationsentwicklung* 04/04, 4-13
- Blom, H. & Meier, H. (2002). *Interkulturelles Management*. Herne: NWB
- Bobzien, M. (2003). Kundenorientierung durch Nutzerbefragung: Servicequalität für Migrantinnen und Migranten. In: Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit (Hrsg.), *Interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement in Einrichtungen der Migrationssozialarbeit* (37-52). München
- Doppler, K. & Lauterburg, C. (2005). *Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten*. Frankfurt: Campus
- Dağlarca, F.H. (1987). Reise. In: Parzakaya, Y. (Hrsg.). *Die Wasser sind weiser als wir. Türkische Lyrik der Gegenwart*. Zweisprachig. München: Schneekluth
- Handschuk, S. & Schröder, H. (2000). Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste – Ein Strategievorschlag. *Migration und Soziale Arbeit* 3-4, 86-95
- Handschuk, S. & Schröder, H. (2003). Qualitätsmanagement in München: Vom instrumentellen Gebrauch zur
- strategischen Orientierung. In: Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Stelle für interkulturelle Arbeit (Hrsg.), *Interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement in Einrichtungen der Migrationssozialarbeit* (5-18). München
- Jungk, S. (2001). Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Ämter – Eine Herausforderung für die Einwanderungsgesellschaft. In: Riehle, E. (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden* (95-115). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Kulbach, R. (2007). Strukturelle Schwierigkeiten im Dialog der Verwaltung mit Klienten unterschiedlicher Herkunft. *Nachrichtendienst des Deutschen Vereins* 7107, 270-276
- Mecheril, P. (2002): Kompetenzlosigkeitskompetenz. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, G. (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität* (15-34). Opladen: Leske+Budrich
- Pongratz, H.J. & Trinzcek, R. (2005). *BOHICA! Change zwischen Akzeptanz und Widerstand*. http://www.rosner-consult.de/downloads/pongatz_change_aufsatz2005.pdf (19.03.2008)
- Simon-Hohm, H. (2004). Interkulturelle Öffnung Sozialer Dienste und Interkulturelle Kompetenz. In: Treichler, A. & Cyrus, N. (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft* (231-252). Frankfurt am Main: Brandes & Apsel
- Statistisches Bundesamt (2007). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund*. Fachserie 1/Reihe 2.2. Wiesbaden.
- Stuber, M., Achenbach, S. & Kirschbaum, A. (2003). *Diversity*. Neuwied: Luchterhand
- Tavolato, P. (2007). Voraussetzung: Loslassen. *Organisationsentwicklung* 02/07, 41-47
- Wagner, L. & Wagner, E. (2005). *Screening der Erstsprachfähigkeit bei Migrantenkindern (SCREEMIK)*. <http://www.screemik.de> (19.03.2008)

Autorin

Şebnem Kreuzmann
Orleansstr. 39
81667 München
sewas@gmx.net
www.sprachdiagnostik-tuerkisch.de

SUMMARY. Individual and institutional assignments towards a "culturally sensitive speech and language therapy"

Subject to Germany as a multicultural society and its high proportion of clients with migratory background new assignments should not only be considered within the practice of language and speech therapy under theoretical and methodological aspects. It is even more important to develop an attitude based on appreciation and acceptance towards clients from other cultural contexts. This article dwells on the development of a "culturally sensitive speech and language therapy". Therapists, therapy practices and other institutions are asked to do their part.

Key words: migration – culture – cultural sensitivity – cross-cultural competence – quality management