

FORSCHUNGSPREIS INTEGRATION

Prämierte Arbeiten

Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft

Einstellungen, Wahrnehmungen und
Erfahrungen von Fachkräften mit und
ohne Migrationshintergrund

Mahmood Majidian, B.A.

HEFT 9

FORSCHUNGSPREIS INTEGRATION

Mit dem Forschungspreis Integration zeichnet der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) seit dem Jahr 2005 Bachelor-, Diplom- oder Masterarbeiten und Dissertationen im Bereich der Integration von Migrant/innen und Flüchtlingen aus. Prämiert werden Abschlussarbeiten, die neue Forschungsansätze eröffnen.

Hinweis: Bei der vorliegenden Publikation handelt es sich um eine gekürzte Version der gleichnamigen Abschlussarbeit.

Bitte zitieren Sie diese Publikation wie folgt:

Majidian, Mahmood (2022): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Einstellungen, Wahrnehmungen und Erfahrungen von Fachkräften mit und ohne Migrationshintergrund, In: Österreichischer Integrationsfonds: Forschungspreis Integration, Wien.

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion und Hersteller:

Österreichischer Integrationsfonds –
Fonds zur Integration von Flüchtlingen und
MigrantInnen (ÖIF)
Schlachthausgasse 30, 1030 Wien
T: +43 1 710 12 03-0
mail@integrationsfonds.at

Verlags- und Herstellungsort:

Schlachthausgasse 30, 1030 Wien
Grafik: Österreichischer Integrationsfonds
Druck: Gerin Druck GmbH

Grundlegende Richtung:

Wissenschaftliche Publikation zu den Themen
Migration und Integration

Offenlegung gem. § 25 MedienG: Sämtliche
Informationen über den Medieninhaber und die
grundlegende Richtung dieses Mediums können
unter www.integrationsfonds.at/impressum
abgerufen werden.

Urheberrecht: Alle in diesem Medium veröffent-
lichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des
Urhebers ist jede technisch mögliche oder erst in
Hinkunft möglich werdende Art der Vervielfälti-
gung, Bearbeitung, Verbreitung und Verwertung
untersagt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich.

Haftungsausschluss: Die Inhalte dieses
Mediums wurden mit größtmöglicher Sorg-
falt recherchiert und erstellt. Für die Richtig-
keit, Vollständigkeit und Aktualität der
Inhalte wird keine Haftung übernommen.

Weder der Österreichische Integrationsfonds
noch andere an der Erstellung dieses Mediums
Beteiligte haften für Schäden jedweder Art,
die durch die Nutzung, Anwendung und Weiter-
gabe der dargebotenen Inhalte entstehen.

Sofern dieses Medium Verweise auf andere
Medien Dritter enthält, auf die der Österrei-
chische Integrationsfonds keinen Einfluss ausübt,
ist eine Haftung für die Inhalte dieser Medien
ausgeschlossen. Für die Richtigkeit der Informa-
tionen in Medien Dritter ist der jeweilige Medien-
inhaber verantwortlich.

Die Publikation gibt die Meinungen und An-
sichten der Autorin wieder und steht nicht für
inhaltliche, insbesondere politische Positionen
der Herausgeber oder des Österreichischen
Integrationsfonds.

Erscheinungsjahr: 2022

Über die Integrationshefte

Die Reihe „Integrationshefte“ präsentiert die Arbeiten junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mit dem Forschungspreis Integration ausgezeichnet wurden.

Der ÖIF fördert mit diesem Preis die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Migration und Integration. Wie ideen- und facettenreich sich die Forschenden mit diesen Themenfeldern auseinandersetzen, ist in den Integrationsheften nachzulesen.

Die Integrationshefte bieten den jungen Forscherinnen und Forschern eine breitere Öffentlichkeit und zeigen die Vielfalt der bearbeiteten Themen, Blickwinkel und Forschungsansätze.

Inhalt

Executive Summary	5
1. Einleitung	5
2. Migrationsbedingte Diversität in Österreich	6
3. Sozialarbeiterische Ansätze in der Migrationsgesellschaft	7
3.1 Interkulturelle Kompetenz und das statische Kulturmodell	7
3.2 Transkulturalität und das dynamische Kulturmodell	8
3.3 Cultural Studies	9
3.4 Critical Whiteness.....	10
3.5 Intersektionalität	11
4. Methodik	12
5. Ergebnisse der Analyse	14
5.1 Eigene Herkunft bzw. Identität	14
5.2 Einflüsse der Herkunft auf das bisherige Leben	15
5.3 Motivation für die Berufswahl	16
5.4 Gemeinsamkeiten mit Klient/innen	17
5.5 Unterschiede zu Klient/innen.....	18
5.6 Ursachen der Probleme der Klient/innen	19
5.7 Einfluss der Herkunft in bestimmten Beratungssituationen	20
6. Diskussion	24
6.1 Transkulturalität.....	24
6.2 Critical Whiteness	25
6.3 Interkulturalität.....	26
6.4 Intersektionalität	27
6.5 Cultural Studies	27
7. Fazit	28
Literaturverzeichnis	30

Executive Summary

Diese Bachelorarbeit verfolgt das Ziel, anhand problemzentrierter Interviews mit sozialarbeiterischen Fachkräften mit und ohne Migrationshintergrund (n = 8) die Chancen und Risiken der zunehmenden gesellschaftlichen Diversität in Österreich und den sozialarbeiterischen Umgang damit zu erörtern. Die Ergebnisse zeigen, dass den befragten Fachkräften ohne Migrationshintergrund oft ein kritisches Bewusstsein für ihre eigene Position als Mitglieder der autochthonen Mehrheit und für die damit einhergehenden Privilegien fehlen. Im Gegen-

satz dazu herrscht bei den befragten Fachkräften mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer eigenen Betroffenheit ein stark ausgeprägtes Bewusstsein für die strukturelle Diskriminierung von Migrant/innen vor. Dies hilft ihnen einerseits, Klient/innen mit Migrationshintergrund emotional besser zu erfassen, andererseits kann genau diese emotionale Nähe zu erhöhter psychischer Belastung führen. In der Arbeit werden Implikationen der Forschungsergebnisse für sozialarbeiterische Theorie und Praxis in der Migrationsgesellschaft diskutiert.

1. Einleitung

Während in der Politik darüber diskutiert wird, ob Österreich ein Einwanderungsland ist, weisen offizielle Statistiken auf eine stets zunehmende Diversität hin. Diese zunehmende Vielfalt stellt auch die Soziale Arbeit vor wichtige Herausforderungen und es wurden bereits verschiedene Ansätze entwickelt, um Klient/innen mit Migrationshintergrund besser zu erreichen und zu betreuen. Allerdings spiegelt die Gruppe der Sozialarbeiter/innen diese gesellschaftliche Diversität nur bedingt wider, Soziale Arbeit wird als weißer* Raum gesehen (Tißberger, 2020). In diesem Sinne wird oft dafür plädiert, mehr Sozialarbeiter/innen mit Migrationshintergrund aus-

zubilden und einzustellen (ORF, 2020; Cunha Krönner, 2009). Allerdings wurden sozialarbeiterische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in der bisherigen deutschsprachigen Forschung weitgehend vernachlässigt, sodass wenig über ihre Einstellungen, Wahrnehmungen und Erfahrungen bekannt ist.

Diese Bachelorarbeit verfolgt das Ziel, anhand problemzentrierter Interviews mit sozialarbeiterischen Fachkräften mit und ohne Migrationshintergrund die Chancen und Risiken der zunehmenden gesellschaftlichen Diversität in Österreich und den sozialarbeiterischen Umgang damit zu erörtern. Konkret

wurden beide Gruppen von Fachkräften zu ihren (Selbst- und Fremd-) Wahrnehmungen, Einstellungen und Erfahrungen mit Klient/innen unterschiedlicher Herkunft befragt und die Antworten miteinander verglichen.

Im theoretischen Teil werden zunächst Zahlen und Fakten zu Menschen mit Migrationshintergrund im heutigen Österreich präsentiert (Kapitel 2). Danach werden die wichtigsten theoretischen Ansätze für die Soziale Arbeit in einer von Migration geprägten Gesellschaft

vorgelegt und miteinander verglichen (Kapitel 3). Es folgt der Übergang in einen empirischen Teil. Zunächst wird das methodische Vorgehen beschrieben (Kapitel 4). Danach werden die Interviewergebnisse präsentiert (Kapitel 5) und zusammenfassend anhand der anfangs vorgestellten theoretischen Ansätze interpretiert (Kapitel 6). Die Arbeit endet mit einer Diskussion über die Implikationen der Forschungsergebnisse für die sozialarbeiterische Praxis von Fachkräften mit und ohne Migrationshintergrund (Kapitel 7).

2. Migrationsbedingte Diversität in Österreich

Anfang 2020 lebten ungefähr 2,07 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich (Österreichischer Integrationsfonds, 2020). Sie machten 23,7% der Gesamtbevölkerung aus.

Menschen mit Migrationshintergrund finden es oft schwieriger, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Ausländische Staatsangehörige im erwerbsfähigen Alter waren im Jahr 2019 fast doppelt so häufig arbeitslos gemeldet wie österreichische Staatsangehörige (Österreichischer Integrationsfonds, 2020, S. 66). Am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen waren Personen aus den Hauptherkunftsländern der letzten Fluchtmigrationen (Syrien, Irak, Afghanistan), von denen im

Jahr 2019 ungefähr die Hälfte entweder arbeitssuchend war oder an Schulungsmaßnahmen teilnahm (49,3%).

Aufgrund ihrer oft schlechten Position am Arbeitsmarkt sind Personen mit Migrationshintergrund in Österreich auch besonders häufig von Armut betroffen. Laut dem österreichischem Integrationsfonds (2020, S. 70) waren im Jahr 2018 Personen mit einem ausländischen Geburtsort in Österreich dreimal so häufig armutsgefährdet wie in Österreich geborene Personen. Die am stärksten armutsgefährdete Gruppe machten dabei Menschen mit einem Geburtsort in Drittstaaten außer dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei

aus. Die Armutsgefährdung in dieser Gruppe betraf 61% vor bzw. 47% nach dem Erhalt von Sozialleistungen.

Somit lässt sich sagen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich von vielerlei sozialen Problemen betroffen sind. Somit stellen sie eine wichtige Klient/innengruppe für die Soziale

Arbeit in vielen ihrer Tätigkeitsbereiche dar. Allerdings konnte bisher die Diversität der sozialarbeiterischen Fachkräfte dieser zunehmenden Diversität der Klient/innen nicht standhalten. Es ist zu vermuten, dass im deutschsprachigen Raum nach wie vor der Großteil der Sozialarbeiter/innen keinen Migrationshintergrund haben (Akgül, 2017).

3. Sozialarbeiterische Ansätze in der Migrationsgesellschaft

Die vorherigen Erläuterungen machen deutlich, dass sich die Soziale Arbeit in der heutigen Migrationsgesellschaft mehreren Herausforderungen stellen muss. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, wurden mehrere Ansätze für den Umgang mit Diversität entwickelt.

3.1 Interkulturelle Kompetenz und das statische Kulturmodell

Der Begriff „interkulturelle Kompetenz“ stammt ursprünglich aus der Wirtschaftskommunikation und dient dort dem Zweck, Interaktionen mit ausländischen bzw. internationalen Geschäftspartner/innen zu erleichtern. Baumer (2002) beschreibt interkulturelle Kompetenz als die Fähigkeit, Menschen aus anderen Kulturen oder jenen, die über andere Überzeugungen, Einstellungen

und Werteorientierung verfügen, auf Augenhöhe zu begegnen und mit ihnen kommunizieren zu können.

Später wurde das Konzept der interkulturellen Kompetenz auf die Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft übertragen. Schirilla (2016) beschreibt zum Beispiel interkulturelle Kompetenz als ein Set unterschiedlicher Fähigkeiten, die einen sensiblen und gleichberechtigten Umgang mit Klient/innen mit Migrationshintergrund ermöglichen und zum Anforderungsprofil der Fachkräfte gehören sollte.

Diese Konzeptualisierung der interkulturellen Kompetenz beruht auf einem statistischen Kulturmodell (Leenen, Groß, & Grosch, 2002). Laut diesem Modell gibt es klar voneinander abgrenzbare, erkennbare Unterschiede zwischen Kulturen, welche über bestimmte

Bedeutungssysteme verfügen und sich in kurzer Zeit kaum verändern können. Personen werden aufgrund ihrer kulturellen Zugehörigkeit bestimmte, für diese Kultur typische Überzeugungen und Werteorientierungen zugeschrieben. Für die interkulturelle Kompetenz bedeutet das, dass hier die Begegnung zweier eigenständiger homogener Einheiten beschrieben wird. Laut Hamburger (2009) kann dies mit bestimmten Vorteilen verbunden sein, da man ohne allzu große Mühe das Handeln von Individuen einem klaren Muster zuordnen kann. Handlungen, die aus der eigenen kulturellen Perspektive unerklärlich wären, lassen sich manchmal aus einer interkulturellen Perspektive leichter verstehen.

Dem interkulturellen Ansatz wird allerdings vorgeworfen, bestimmte Kulturalisierungstendenzen aufzuweisen, die die Kommunikation und Kooperation über kulturelle Grenzen hinweg erschweren können. Für Welsch (1994) spiegelt das Konzept Interkulturalität die alte Vorstellung von Kulturen als Inseln wider, die durch soziale Homogenisierung und Abgrenzungen charakterisiert sind und deren Begegnungen zwangsweise zu Konflikten führen.

Aus Sicht von Gallati (2010) birgt der interkulturelle Ansatz oft eine Art „Rassismus durch die Hintertür“ in sich, indem nicht auf biologische, sondern auf vermeintlich kulturelle Unterscheidungsmerkmale rassistisch markierter Gruppierungen hingewiesen wird. Dadurch werden Mitglieder nichtdominanter Kulturen homogenisiert und als

Objekt der „Faszination oder Angst“ anstatt als handelnde Subjekte bzw. Individuen wahrgenommen (Galati, 2010, S. 23). Somit wird z.B. heutzutage selten argumentiert, dass bestimmte ethnische Gruppen von der Biologie aus zu Kriminalität neigen – sehr wohl aber von der vermeintlichen Kultur aus.

Aus dieser Kritik heraus wurde ein zweites Kulturverständnis und Kompetenzmodell entwickelt, um den Unterschieden auch innerhalb vermeintlicher „Kulturen“ gerecht zu werden. Dieses Modell wird im nächsten Abschnitt beschrieben.

3.2 Transkulturalität und das dynamische Kulturmodell

Die Vorsilbe „trans“ stammt aus dem Lateinischen und bedeutet etwa „jenseits von, darüber hinaus“. Durch die Verwendung des Begriffs „Transkulturalität“ werden also zwei Kulturen nicht gegeneinander bzw. nebeneinander gestellt, sondern ergänzend ineinander verwoben. So meint Welsch: „Unsere Kulturen haben de facto längst nicht mehr die Form der Homogenität und Separiertheit, sondern sind weitgehend durch Mischungen und Durchdringungen gekennzeichnet“ (Welsch, 1999, S. 51). Die Transkulturalität beleuchtet nicht nur die Unterschiede zwischen Kulturen, sondern auch die Gemeinsamkeiten, die ein gegenseitiges Aufeinanderzugehen und Verstehen fördern. Aus Sicht von Welsch (1994) entsteht Kultur immer dort, wo „eine geteilte Lebenspraxis“ zu

finden ist (1994, S. 16). Solche „Kulturen“ durchbrechen politische und geografische Grenzen: Eine österreichische Menschenrechtsaktivistin kann mit einer afghanischen Menschenrechtsaktivistin mehr gemeinsam haben als mit einem österreichischen Bauer.

Das Konzept der Transkulturalität beruht somit auf einem dynamischen Kulturbegriff (Leenen, Groß, & Grosch, 2002), der Kultur als ein sich in Bewegung befindliches System begreift, das historisch und gesellschaftlich wandelbar ist. Es werden keine starren Grenzen zwischen Kulturen festgelegt. Der Fokus bleibt auf dem Individuum, das als veränderungs- und entwicklungsfähig gesehen wird. Individuen sind diejenigen, die bestimmen, was sie aus ihrer Kultur übernehmen und was sie verändern möchten. Dieser Blick ermöglicht eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen und fremden Kultur und dem Verzicht auf vereinfachte, kulturell begründete Verklärungen menschlicher Handlungen (Eicke & Zeugin, 2007).

In der sozialarbeiterischen Praxis kommt der transkulturelle Ansatz immer dort zur Anwendung, wenn Sozialarbeiter/innen über vermeintliche kulturelle Differenzen hinweg versuchen, das Gemeinsame bzw. Verbindende zu finden.

Allerdings hat der transkulturelle Ansatz wie der interkulturelle Ansatz einen blinden Fleck, da er die ungleichen gesellschaftlichen Machtverhältnisse zwischen Menschen unterschied-

licher Herkunft nicht berücksichtigt. Der Fokus auf hybride, individualisierte Kulturen blendet die komplexen Auswirkungen gesellschaftlicher Ungleichheit aus (Griese, 2006). Dadurch werden gesellschaftlich vorangetriebene Othring-Prozesse in den Hintergrund gerückt und unsichtbar gemacht.

Aus diesem Grund wird im nächsten Abschnitt die Cultural-Studies-Theorie beschrieben, die das Zusammenspiel zwischen Kultur und gesellschaftlichen Machtverhältnissen in den Vordergrund rückt und dadurch die obengenannten Schwachstellen der inter- bzw. transkulturellen Ansätze kompensiert.

3.3 Cultural Studies

Das Ziel des in Großbritannien entstandenen Konzepts der Cultural Studies (Kalpaka & Mercheril, 2010) ist es, Kultur in Verbindung mit gesellschaftlichen Machtstrukturen zu bringen und somit eine kritische Haltung gegenüber kulturellen Praxen (vor allem denen von Minderheiten) zu entwickeln.

Laut Kalpaka (2004) stehen im Zentrum der Cultural Studies die Analyse und kritische Auseinandersetzung mit kulturellen Praxen unter Berücksichtigung gesamtgesellschaftlicher Prozesse der Inklusion und Exklusion. Ihr kontextuelles Verständnis kultureller Praktiken zielt darauf ab, kulturelle Praxen als eingebettet in bestimmten sozialen Strukturen und einem bestimmten historischen Moment zu betrachten: Zu welchem

Zweck werden bestimmte kulturelle Praxen von bestimmten Menschen mit einer bestimmten sozialen Position zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgegriffen?

Cultural Studies werfen einen differenzierten Blick auf Machtstrukturen als Potential für die Entstehung kultureller Konflikte und des daraus resultierenden Widerstands. Sie gehen der Frage nach, wie soziale Gruppierungen kreative und eigenartige Praktiken entwickeln, um sich gegen Fremdbestimmungen seitens der dominanten Kultur zu wehren. Somit wird Kultur als ein Kampffeld zwischen Gruppen mit unterschiedlichen sozialen Positionen gesehen. Durch die Kultur versuchen sie, sich voneinander abzugrenzen und somit ihre jeweilige Gruppenidentität zu verfestigen.

Cultural Studies haben für die sozialarbeiterische Praxis in der Migrationsgesellschaft einiges zu bieten. Für sozialarbeiterische Fachkräfte ist es wichtig, die genauen Lebensbedingungen, unter denen Klient/innen ihre kulturellen Praxen entwickeln, näher zu analysieren und eventuell auftretende Unterschiede als Antworten auf spezifische strukturell bedingte Lebensrealitäten und nicht einfach als einen „Koffer mitgebrachter Traditionen“ (Kalpaka, 2004, S. 37) zu betrachten.

Für die Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft können Cultural Studies

also einen sinnvollen Blickwechsel von der reflexartigen Kulturalisierung sozialer Probleme hin zur kontextuellen Betrachtung kultureller Praktiken als Antwort auf gesellschaftliche Strukturen herbeiführen. Allerdings bleiben auch hier die Klient/innen mit vermeintlich kulturellen Differenzen im Zentrum der Analyse. Die kulturellen Praktiken und die gesellschaftliche Machtposition der Sozialarbeiter/innen selbst, die mehrheitlich aus der dominanten Kultur stammen, bleiben weitgehend unsichtbar. Die Critical-Whiteness-Theorie rückt diese Dominanzkultur in den Vordergrund und fungiert somit als sinnvolle Ergänzung der Cultural-Studies-Perspektive.

3.4 Critical Whiteness

Die Critical-Whiteness-Theorie stammt ursprünglich aus den USA, ist aber für alle westlichen Gesellschaften, die ebenfalls von Rassismus geprägt sind, von Relevanz. Critical Whiteness thematisiert die symbolische Kraft des Rassismus, der Whiteness bzw. Weißsein* als hegemoniales Konstrukt mit Deutungshoheit definiert (Tißberger, 2016). Als weiß*¹ markierte Menschen werden als Norm, als gesellschaftliche „Mitte“ angesehen, bleiben aber in ihrem Weißsein* unsichtbar. Demgegenüber stehen als nicht-weiß* bzw. in europäischen Gesellschaften als „migrantisch“ markierte Personen, die von Rassismus betroffen

1 In der Critical Whiteness Theorie wird ein Sternchen nach dem Wort „weiß“ gesetzt, um zu betonen, dass es sich hier um kein biologisches Faktum, sondern um eine gesellschaftliche Konstruktion handelt (Tißberger, 2016).

sind und als Abweichung von der Norm definiert werden.

Laut der Critical-Whiteness-Perspektive profitieren alle weißen* Menschen von rassistischen Strukturen und tragen bewusst und unbewusst zu ihrer Beibehaltung bei. Auch die Soziale Arbeit muss als weißer* Raum betrachtet werden (Tißberger, 2020), deren Studieninhalte, Praxis sowie Forschung bisher kaum aus der Perspektive des kritischen Weißseins* eruiert worden sind. Die meisten sozialarbeiterischen Fachkräfte stammen aus der weißen* Mehrheitsgesellschaft und bringen somit Privilegien mit sich, die ihre Macht als Berater/innen bzw. Sozialarbeiter/innen noch zusätzlich verstärken können. Diese Doppelmacht der sozialarbeiterischen Fachkräfte (als Weiße* und als Sozialarbeiter/innen) könnte dazu führen, dass sie unbewusst in Beratungssituationen mit Klient/innen mit Migrationshintergrund ihre Position ausnutzen, um ihre eigenen Ängste und Verunsicherungen abzubauen und dadurch sogar Rassismen reproduzieren (Pinderhughes, 1998).

Jedoch reicht die antirassistische Haltung der Critical-Whiteness-Theorie allein nicht aus, um die mehrfache Diskriminierung, der migrantisch markierte Personen oftmals ausgesetzt sind, in ihrer vollen Komplexität zu bekämpfen, da struktureller Rassismus in komplexen Weisen mit anderen Diskriminierungsformen interagiert. Solche Mehrfachdiskriminierungen stehen beim intersektionellen Ansatz im Zentrum.

3.5 Intersektionalität

Ein weiterer Ansatz, der die Critical-Whiteness-Theorie sinnvoll ergänzt, ist der intersektionelle Ansatz, der Diskriminierungsmechanismen und Dynamiken aus mehreren Perspektiven betrachtet, beschreibt und bekämpft. Der intersektionelle Ansatz hat seine Wurzeln in den Debatten rund um die schwarze Frauenbewegung in den USA (Punz, 2015). Die schwarzen Feministinnen kritisierten den damaligen von weißen* Mittelschichtsfrauen dominierten Mainstreamfeminismus, indem sie die Komplexität der Diskriminierung und das Ineinanderwirken von Strukturkategorien wie Rasse, sozialer Klasse oder Geschlecht thematisierten. Der Begriff „Intersektionalität“ greift auf die Metapher einer Straßenkreuzung zurück, an der sich unterschiedliche Dimensionen von Differenzen überschneiden (Nef & Streckeisen, 2019). Beispielsweise erfährt eine lesbische Frau mit körperlicher Behinderung Diskriminierung nicht nur wegen ihrer körperlichen Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts, sondern aufgrund des Zusammenwirkens aller drei Dimensionen.

Laut Punz (2015) ist der intersektionelle Ansatz für die Soziale Arbeit insofern von Bedeutung, da diese Profession ein ambivalentes Verhältnis zur Differenzierung hat. Einerseits reproduziert die Soziale Arbeit gesellschaftlich konstruierte Differenzen und Ungleichheiten, indem sie ihre Adressat/innen in unterschiedliche Kategorien, wie

z. B. Männer, Frauen*, Migrant/innen, Jugendliche, Obdachlose einteilt, um ihre Hilfe und Unterstützung gruppenspezifisch anzupassen. Andererseits ist es die Aufgabe der sozialen Arbeit, aktiv gegen gesellschaftliche Diskriminierungen zu kämpfen.

Um Intersektionalität in der Praxis umzusetzen, müssen sozialarbeiterische Fachkräfte laut Punz (2015) jegliche

Differenzkonstruktionen und damit einhergehende Vorstellungen von Normalität hinterfragen und reflektieren. Im Sinne einer intersektionell orientierten sozialen Arbeit schlägt sie in Anlehnung an das Mehrebenenmodell von Degele und Winker (2009) vor, dass Fachkräfte Reflexionen auf drei Ebenen ansetzen: der Institutionsebene, der Repräsentationsebene und der Ebene der täglichen Interaktionen.

4. Methodik

Um die Einstellungen und Erfahrungen sozialarbeiterischer Fachkräfte mit und ohne Migrationshintergrund in der heutigen Migrationsgesellschaft Österreichs besser zu verstehen, wurde im Rahmen dieser Bachelorarbeit ein empirisches Forschungsprojekt durchgeführt.

Abgeleitet von den bereits vorgestellten theoretischen Ansätzen verfolgt diese Bachelorarbeit das Ziel, folgende Forschungsfragen bezüglich des Umgangs sozialarbeiterischer Fachkräfte mit zunehmender gesellschaftlicher Diversität zu beantworten:

1. Welches **Selbstverständnis** haben die Fachkräfte als Personen und Professionelle? Wie definieren sie selbst ihre Herkunft? Inwiefern glauben sie, dass ihre ethnische bzw. kulturelle Herkunft eine Rolle in ihrem bisherigen Leben gespielt hat?

Aus welchen Gründen wählten sie einen sozialarbeiterischen Beruf?

2. Welche **Vorstellungen** haben die Fachkräfte von ihren Klient/innen? Wo sehen sie Gemeinsamkeiten, wo Unterschiede zwischen ihrer eigenen Lebensbiografie und der ihrer Klient/innen? Wie erklären sie die sozialen Probleme, mit denen ihre Klient/innen zu kämpfen haben?
3. Welche **Erfahrungen** machen Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagog/innen mit und ohne Migrationshintergrund mit Klient/innen, mit denen sie die soziale Kategorie „kein Migrationshintergrund“ entweder teilen oder nicht teilen? In welchen konkreten Situationen spielt der (Nicht)-Migrationshintergrund eine Rolle, in welchen keine Rolle?

Bei der Beantwortung aller Forschungsfragen wurde ein besonderes Augenmerk auf eventuell unterschiedliche Perspektiven von Fachkräften mit und ohne Migrationshintergrund gelegt, um vor allem die in vorheriger Forschung kaum berücksichtigte Gruppe der sozialarbeiterischen Fachkräfte mit Migrationshintergrund genauer zu untersuchen.

Zur Beantwortung dieser Forschungsfragen wurde die qualitative Methode des problemzentrierten Interviews herangezogen. Die folgenden beiden Tabellen bieten einen Überblick über

die demografischen Daten der Interviewpartner/innen. Um die Anonymität der Interviewpartner/innen zu gewährleisten, wurden alle personenbezogenen Daten (Namen, Arbeitgeber/in) pseudonymisiert.

Um für die Forschungsfragen relevante Inhalte herauszufiltern, wurde bei der Auswertung die Methode der Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) zur Orientierung verwendet. Demnach wurde ein Kategoriensystem erstellt und die einzelnen Textpassagen den entsprechenden Kategorien zugeteilt (Mayring, 2016).

Tabelle 1: Daten der Interviewpartner/innen mit Migrationshintergrund

Pseudonym	Geschlecht	Ausbildung	Arbeitsbereich	Geburtsort	Berufserfahrung in Jahren
Amaniel	Männlich	BA Soziale Arbeit	Wohnungslosenhilfe	Äthiopien	12
Khadija	Weiblich	Diplom Sozialpädagogik	Wohngruppe für Jugendliche mit psychischen Erkrankungen	Iran	6
Leila	Weiblich	MA Soziale Arbeit	Gewaltberatung	Bosnien und Herzegowina	20
Zoran	Männlich	MA Soziale Arbeit	Schulsozialarbeit	Kroatien	10

Quelle: eigene Tabelle

Tabelle 2: Daten der Interviewteilnehmer/innen ohne Migrationshintergrund

Pseudonym	Geschlecht	Ausbildung	Arbeitsbereich	Geburtsort	Berufserfahrung in Jahren
Hildegard	Weiblich	Lehrgang Jugendarbeit	Jugendarbeit	Österreich	7
Julia	Weiblich	BA Soziale Arbeit	Familiensozialarbeit	Österreich	7
Theresa	Weiblich	MA Soziale Arbeit	Arbeitsmarktqualifizierung	Österreich	6
Max	Männlich	MA Soziale Arbeit	Jugendarbeit	Österreich	10

Quelle: eigene Tabelle

5. Ergebnisse der Analyse

In diesem Kapitel werden die aussagekräftigsten Ergebnisse der Interviews anhand der im Auswertungsverfahren erstellten Kategorien präsentiert. Im ersten Abschnitt wird das Thema Herkunft aus subjektiver Sicht der Fachkräfte behandelt.

5.1 Eigene Herkunft bzw. Identität

Fünf Interviewteilnehmer/innen, darunter zwei Fachkräfte mit Migrationshintergrund und drei ohne Migrationshintergrund, berichteten, dass die eigene Herkunft für sie eher unwichtig ist und dass sie sich selbst nicht danach definieren.

Zwei Fachkräfte ohne Migrationshintergrund begründeten diese Ansicht damit, dass die Tatsache, dass sie als Österreicher/in auf die Welt kamen, reiner Zufall war, wie hier von Hildegard erwähnt:

ehrlich gesagt, ich definiere sie nicht, meine Herkunft, dass ich Österreicherin bin, war ein reiner Zufall (Hildegard).

Zwei Teilnehmer/innen, eine mit und einer ohne Migrationshintergrund, war es wichtig, als Individuen bzw. als Menschen definiert zu werden und wollten deshalb ihre Herkunft nicht in den

Vordergrund rücken, wie an folgender Aussage von Max erkennbar:

Mensch, Planet Erde, aber Staatsbürgerschaft Österreich, aber als erstes würde ich sagen Mensch [...] Das Thema Nationalität spielt für mich keine Rolle, also ich versuche es nicht zu thematisieren, weil es von vornherein trennend ist (Max).

Zoran, der Teilnehmer mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund, scheint das Thema Herkunft mit dem Nationalismus und Krieg, den er in seinem Geburtsland erlebt hat, zu verbinden und hat aus diesem Grund eine negative Einstellung dazu.

Ich habe lange mit einem guten Freund darüber diskutiert. Er kommt aus Makedonien, albanischer Herkunft, ich serbischer Herkunft aus Kroatien, in Jugoslawien geboren, wir sind beide in Wien aufgewachsen und wir haben es für uns so definiert, wenn der Krieg nochmal kommt, packen wir unsere Familien und ziehen weiter, wir möchten uns nicht für ein Land oder irgendeine Fahne entscheiden [...] wir sind weltoffene Menschen (Zoran).

Während es bei den Fachkräften ohne Migrationshintergrund bei den obigen Aussagen so bleibt, nehmen drei der Fachkräfte mit Migrationshintergrund auch eine gewisse Verbundenheit zu

ihrem Herkunftsland wahr. Am klarsten ist diese Identifizierung mit dem Herkunftsland bei Khadija, die sich selbst sogar als „*stolze Perserin*“ bezeichnet.

In den zwei anderen Fällen sind eher Indizien für eine hybride Identität vorhanden, die sowohl das Herkunftsland als auch die vieljährige Erfahrung in Österreich miteinschließt, wie an folgender Aussage von Leila erkennbar wird:

also ich bin eine Bosnierin, die schon jetzt seit 30 Jahren in Österreich lebt, also viel länger als ich in Bosnien gelebt habe (Leila).

5.2 Einflüsse der Herkunft auf das bisherige Leben

Bei der Frage nach der Selbstwahrnehmung von Einflüssen der eigenen Herkunft auf das bisherige Leben kam es zu deutlichen Unterschieden zwischen den Fachkräften mit und ohne Migrationshintergrund.

Einer Interviewteilnehmerin ohne Migrationshintergrund war der Einfluss der Herkunft gar nicht bewusst. Nach einer längeren Pause fiel ihr jedoch ein, dass ihre Zugehörigkeit zu der österreichischen Mehrheit gewisse Vorteile mit sich brachte, die vor allem mit Sicherheit und Reichtum zu tun hatten:

Österreich ist ein sicheres Land, ein reiches Land, ich hatte nie Probleme mit Geld, [...] das sind für mich Selbstverständlichkeiten (Julia).

Zwei weitere Fachkräfte ohne Migrationshintergrund haben ebenfalls eine Verbindung zwischen ihrer bioösterreichischen Herkunft und ihrem (privilegierten) sozioökonomischen Status hergestellt. Theresa zum Beispiel stellt am Anfang fest, dass ihre Zugehörigkeit zu den „Einheimischen“ gewisse Vorteile mit sich bringt. Allerdings geht sie relativ rasch zur Diskussion ihrer sozioökonomischen Zugehörigkeit zur Mittelschicht über:

Also ich gehöre der Gesellschaftsmehrheit, also der einheimischen, und zwar der Mittelschicht, und hätte vielleicht aufgrund dieser Herkunft es im Vergleich zu meinen Klientinnen im Leben leichter gehabt (Theresa).

Für Theresa scheint die „Gesellschaftsmehrheit“ an der Intersektion der zwei Kategorien „ohne Migrationshintergrund“ und „Mittelschicht“ zu liegen.

Wenn man diese Aussagen im Zusammenhang mit den obigen betrachtet, liegt der Schluss nahe, dass für Fachkräfte ohne Migrationshintergrund der Einfluss ihrer (privilegierten) bioösterreichischen Herkunft gerade deshalb unsichtbar bleibt, weil sie über ihre Herkunft in solchen Kategorien gar nicht denken. Was man nicht explizit betrachtet und wofür man sich nicht interessiert, wird auch nicht als relevant für die eigene Lebensgestaltung gesehen. Stattdessen rückten diese Fachkräfte andere Merkmale in den Vordergrund, die für sie präsenter waren, nämlich Bildungshintergrund und sozioökonomischer Status.

Unter den Fachkräften ohne Migrationshintergrund gab es allerdings eine Ausnahme. Max war sich seiner Privilegien als Bioösterreicher bewusst, da er in einer „gemischten“ Familie mit einem persischen Stiefvater und halbpersischem Halbbruder aufgewachsen ist:

Mein Verständnis ist, dass es für manche ein Hindernis und schwieriger ist, vor allem für viele aus Migrantenfamilien ist es viel schwieriger, so kann ich es übersetzen. Also z.B. mein Halbbruder Mohammad hat unter Anführungszeichen einen ausländischen Namen und er hat immer gesagt, dass er weniger Jobzusagen bekommt wegen seinem ausländischen Namen. Es ist so weit gegangen, dass er sich zu Alexander umbenannt hat und hat noch den Geburtsnamen unserer Mutter übernommen (Max).

Obwohl Max selbst keinen Migrationshintergrund hat, konnte er durch den Vergleich mit seinem Halbbruder klar erkennen, dass migrantisch markierte Personen in Österreich mit vielen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, denen er selbst nicht ausgesetzt ist. Aufgrund dieser eher ungewöhnlichen familiären Prägung gelang es Max, sich seiner Privilegien als Bioösterreicher bewusst zu werden, was bei den anderen Fachkräften ohne Migrationshintergrund nicht möglich war.

Für alle vier Fachkräfte mit Migrationshintergrund war der Einfluss der Herkunft in ihrem Leben hingegen ein

unbestreitbarer Fakt. Selbst Zoran, der seine nationale Herkunft als eher unwichtig sah, berichtete in Bezug auf diese Frage, dass seine ex-jugoslawische Herkunft und die Tatsache, dass er eine Flucht erleben musste, einen großen Einfluss auf seine Lebenslaufbahn hatte:

Das ist irgendwie ein Teil meiner Identität, wie z.B. unsere Fluchtgeschichte, es ist wie ein Rucksack, den ich rumtrage, also ich habe diese Einflüsse, ich habe serbokroatische Einflüsse (Zoran).

Die Metapher des Rucksacks macht etwas deutlich, was bei den Interviews mit allen Fachkräften mit Migrationshintergrund (und genauer gesagt, Fluchterfahrung) ersichtlich war: Da sie aus ihrem Herkunftsland flüchten und in Österreich ein neues Leben aufbauen mussten, verbanden sie ihre Herkunft mit den prägenden Erfahrungen vor, auf und nach der Flucht.

5.3 Motivation für die Berufswahl

Drei der Fachkräfte mit Migrationshintergrund haben bei der Beantwortung der Frage nach ihrer Motivation auf ihre eigenen Erfahrungen als Flüchtling Bezug genommen.

Zwei dieser Fachkräfte (Amaniel und Leila) fühlten sich gut aufgenommen in Österreich und wollten daher der Gesellschaft etwas zurückgeben, da sie

positive Erfahrungen mit sozial engagierten Einheimischen gemacht hatten, als sie selbst neu in Österreich und hilfsbedürftig waren.

Im Gegensatz dazu denkt Zoran deutlich kritischer an seine Aufnahme in Österreich zurück. Anstatt positive Erfahrungen zurück- bzw. weiterzugeben, will Zoran dazu beitragen, dass andere Migrant/innenkinder seine durchaus negativen Erfahrungen in Österreich nicht wiederholen müssen:

Ich bin selbst ein Flüchtlingskind, wenn ich damals Schulsozialarbeiter hätte, hätte ich vielleicht nicht in einer schimmigen Wohnung aufwachsen müssen, wenn jemand gesagt hätte, kommt Familie D. wir finden eine Lösung [...] das stört mich, weil das Verstehen fehlt bei uns in der sozialen Arbeit, weil das sind alle wohlbehütet aufgewachsene bioösterreichische Schulsozialarbeiter/innen. Sie sehen das Problem nicht, das können viele gar nicht verstehen und fühlen, da die Motivation ist nicht aus meiner Sicht gegeben. Meine Chefin ist auch so eine, sie sagt zu mir immer, „Zoran, kein Stress, kein Stress, wir operieren nicht an offenen Narben.“ Ich sage zu mir, du Depperte, du bist nicht so aufgewachsen und checkst es nicht, was Armut, Diskriminierung und Ausgrenzung bedeutet (Zoran).

Während seine Kolleg/innen ohne Migrationshintergrund ihre Arbeit eher gelassen nehmen, fühlt sich Zoran aufgrund seiner eigenen Betroffenheit

verpflichtet, sich für Familien wie seine eigene einzusetzen, damit sich der Kreis des Elends nicht wiederholt.

Die Hauptmotive für die Berufswahl unter den Fachkräften ohne Migrationshintergrund waren weniger persönlich. Die eigene Betroffenheit wurde von keiner Fachkraft ohne Migrationshintergrund als Motiv erwähnt. Stattdessen hatten diese Fachkräfte eher politische Motive, sie wollten soziale Ungleichheit bekämpfen und die Welt verbessern, wie an folgender Aussage erkennbar wird:

Es gibt Ungleichheiten in der Welt. Dass manche Menschen schlechter behandelt werden als die anderen, das war ein Dorn in meinen Augen (Max).

5.4 Gemeinsamkeiten mit Klient/innen

Die meisten Fachkräfte sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund konnten Gemeinsamkeiten der „allgemein menschlicher Natur“ mit ihren Klient/innen identifizieren, wie z.B. bestimmte Familiendynamiken, Lebensphasen wie die Pubertät oder der Bedarf an Hilfe und Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen.

Drei der Fachkräfte mit Migrationshintergrund nahmen zusätzlich dazu migrationsbezogene oder sogar kulturelle Gemeinsamkeiten mit ihren Klient/innen wahr. Khadija nennt sprachliche und kulturelle Ähnlichkeiten mit Klient/innen aus dem Nahen Osten.

Die anderen zwei Fachkräfte mit Migrationshintergrund beziehen sich weniger auf bestimmte kulturelle Merkmale und mehr auf gemeinsame Erfahrungen, die migrantisch markierte Personen kulturübergreifend in Österreich machen:

Es gibt Sachen, die, ich sage, meine Kolleg/innen zum Teil nicht verstehen [...] wir hatten Schwierigkeiten mit der Wohnungssuche, weil keiner wollte uns den Ausländern eine Wohnung vermieten damals, und das sind Sachen, die muss man selber erlebt haben um zu verstehen was es bedeutet (Zoran).

Dass Fachkräfte ohne Migrationshintergrund die Erfahrungen ihrer migrantischen Klient/innen kaum emotional auffassen können, bestätigt Hildegard, die es trotz besten Willens schwierig fand, Gemeinsamkeiten mit ihren Klient/innen zu identifizieren:

Da muss ich mich schon ein bisschen anstrengen, weil die Gemeinsamkeiten sind nicht immer da, die liegen nicht auf der Hand [...] als Österreicherin, die hier geboren ist, habe ich keine Erfahrung, wie sich Flucht, ein Ortswechsel anfühlt. Was bedeuten die beengten Wohnverhältnisse, die sie zu Hause haben. Das sind halt die Dinge, die ich selber nicht erlebt habe und es ist mir in dem Sinne auch nicht immer bewusst (Hildegard).

5.5 Unterschiede zu Klient/innen

Die interviewten Fachkräfte nahmen Unterschiede zwischen sich selbst und ihren Klient/innen vor allem in Bezug auf drei Themen wahr: Armut und materielle Bedürftigkeit, persönliche Einstellungen und Erlebnisse, sowie kulturelle Einstellungen und Bräuche. Während die ersten zwei Themen sowohl von Fachkräften mit als auch ohne Migrationshintergrund angesprochen wurden, wurden kulturelle Unterschiede nur von zwei Fachkräften ohne Migrationshintergrund explizit erwähnt.

Zwei Fachkräfte mit und zwei ohne Migrationshintergrund hoben in ihren Antworten die große materielle Bedürftigkeit hervor, unter der viele ihrer Klient/innen stehen, wie am folgenden Zitat von Amanuel erkennbar:

Für uns ist es nicht vorstellbar, obdachlos zu sein oder wohnungslos zu sein, weil ich selbst nicht betroffen bin, [...] wenn man nicht versichert ist und kein Geld hat, wenn man jeden Cent umdrehen muss, das sind halt unsere Unterschiede. Wir sind gut versorgt und gut finanziell aufgestellt, auf der anderen Seite gibt es Menschen, die ums Überleben kämpfen, hier vor unseren Augen in Wien (Amanuel).

Neben den großen strukturellen Problemen der Armut und sozialen Ausgrenzung, in denen sich die Fachkräfte von ihren Klient/innen unterscheiden, nahmen drei Fachkräfte auch Unter-

schiede auf Persönlichkeitsebene wahr. Max kann nicht verstehen, warum er als Jugendlicher seine Chancen zu nutzen wusste und seine jungen Klient/innen dies nicht tun. Für Theresa haben die wahrgenommenen Persönlichkeitsunterschiede hingegen mit der familiären Erziehung zu tun:

Die haben teilweise viele Handlungsstrategien nicht gelernt, weil das Elternhaus halt das nicht zugelassen hat, die Dinge, die für uns selbstverständlich sind, wurden ihnen verwehrt (Theresa).

Zwei Fachkräfte ohne Migrationshintergrund sprachen in diesem Kontext auch wahrgenommene kulturelle Unterschiede zwischen sich selbst und ihren Klient/innen an, wie zum Beispiel am folgenden Zitat von Hildegard erkennbar wird:

Es fällt mir schon auf, dass es für die Mädchen viele Einschränkungen gibt, viele Tabus, viele Dinge, die sie nicht dürfen, die ihre Brüder sehr wohl dürfen (Hildegard).

5.6 Ursachen der Probleme der Klient/innen

Im nächsten Abschnitt wurden die Teilnehmenden dazu eingeladen, die Ursachen der sozialen Probleme ihrer Klient/innen aus eigener Sicht zu definieren.

Sechs der acht Interviewpartner/innen, drei mit und drei ohne Migrationshin-

tergrund, machten gesellschaftliche Strukturen für die sozialen Probleme ihrer Klient/innen verantwortlich. Während Fachkräfte aus beiden Gruppen strukturelle Probleme in Bezug auf den Arbeitsmarkt und die mangelnde staatliche Unterstützung für sozial benachteiligte Menschen ansprechen, wurde struktureller Rassismus gegen Migrant/innen lediglich von Fachkräften mit Migrationshintergrund explizit erwähnt.

Leila sieht diese strukturelle Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und in Bezug auf soziale Unterstützung sogar als eine weitere Form der Gewalt:

Es gibt unterschiedliche Arten von Gewalt, strukturelle Gewalt, physische und ökonomische Gewalt, struktureller Rassismus, was ich als strukturelle Gewalt sehe. z.B. es sind oft alleinstehende Menschen, vor allem die migrantischen Mütter sind davon betroffen [...] diese Frauen haben wenig Chancen auf dem Wohnungsmarkt. Ich würde sagen, aufgrund ihrer Herkunft, weil Rassismus im Wohnungsmarkt strukturell verfestigt ist. Diese Mütter müssen oft in engen Wohnverhältnissen mit ihren Kindern leben (Leila).

Zoran äußert ebenfalls heftige Kritik an den migrationspolitischen Strukturen, die vor allem Flüchtlinge und Drittstaatsangehörige ohne Aufenthaltssicherheit betreffen:

Die Ursachen, dass Migrationsthemen noch nicht politisch gelöst wurden

und du hast eine Generation, die ausgegrenzt werden, strukturell und ewig auf einen Zettel sitzen, keine Staatsbürgerschaft haben und keinen Daueraufenthalt, ohne Klarheit, wohin es geht, ohne Erlaubnis. Deren Teilhabe in der Gesellschaft wird erschwert. [...] Es gibt Kinder, die hier aufwachsen, geboren wurden, die nicht wissen, wo sie hingehören und wo sie nächstes Jahr oder in 1, 10 Jahren leben werden. Total wurzellos und sie werden als Fremde behandelt und abgestempelt. [...] Es gibt kein Interesse, das Problem gründlich zu lösen. Und die Folge ist, dass du hier eine verlorene Generation hast (Zoran).

Im Gegensatz zu den eben beschriebenen sechs Fachkräften, die staatliche Strukturen oder strukturellen Rassismus für die sozialen Probleme ihrer Klient/innen verantwortlich machen, erklären zwei andere Fachkräfte, eine mit und eine ohne Migrationshintergrund, die Probleme ihrer Klient/innen mit deren kulturellen Hintergrund. Khadija äußerte eine besonders scharfe Kritik an den kulturellen Einstellungen ihrer Klient/innen aus islamischen Ländern, die ihrer Ansicht nach für das Leben in Europa unpassend sind und viele Probleme verursachen:

Es gibt viele Dinge in ihrer Kultur, die fürs Leben in Österreich problematisch sind und deswegen kommen sie nicht weiter im Leben. [...] Die Leute, die aus islamischen Ländern gekommen sind, sind so einfach von Religion und Tradition beherrscht,

dass sie wenig Respekt vor Frauen haben. Die Frauenrechte muss man ihnen beibringen (Khadija).

Diese Aussagen lassen vermuten, dass Khadija ein defizitäres Bild der Kultur ihrer muslimischen Klient/innen hat. Ihrer Meinung nach stellt deren Kultur einen großen Stolperstein auf dem Weg zu Integration und gesellschaftlicher Teilhabe dar. Andere potenzielle Ursachen für die Probleme ihrer geflüchteten Klient/innen, wie zum Beispiel Traumatisierung, Kriegserlebnisse, familiäre Trennung, gesellschaftliche Stigmatisierung und ein prekärer Aufenthaltsstatus, blendet sie mit diesem kulturalisierenden Blick aus.

5.7 Einfluss der Herkunft in bestimmten Beratungssituationen

Was den Einfluss ihrer Herkunft auf ihre Tätigkeit im sozialen Bereich angeht, erwähnten alle acht Fachkräfte die sprachlichen Barrieren, die bei Klient/innen mit wenig Deutschkenntnissen die Betreuungssituation erschweren. Egal, ob man selbst Migrationshintergrund hat oder nicht, kann es natürlich vorkommen, dass man Klient/innen begegnet, deren Sprache man nicht spricht.

Abgesehen davon unterschieden sich allerdings die Erzählungen der Fachkräfte mit und ohne Migrationshintergrund stark voneinander. Die Fachkräfte ohne Migrationshintergrund berichteten ausschließlich über (positive sowie

negative) Erfahrungen mit migrantisches Klient/innen. Mögliche Einflüsse ihrer (gemeinsamen) Herkunft auf die Betreuung bioösterreichischer Klient/innen blieben unerwähnt und somit unsichtbar. Die Fachkräfte mit Migrationshintergrund berichteten hingegen von Erfahrungen mit einer breiteren Gruppe von Klient/innen, die auch solche ohne Migrationshintergrund umfasste.

Die drei weiblichen Teilnehmerinnen ohne Migrationshintergrund bezogen sich bei der Beantwortung dieser Frage auf Beratungs- und Betreuungserfahrungen mit weiblichen Klientinnen mit Migrationshintergrund. Sie behaupten, aufgrund ihrer bioösterreichischen Herkunft eine emanzipatorische Sichtweise auf die gesellschaftliche Rolle der Frau zu besitzen, die sie dann an ihre migrantischen Klientinnen, die aus stärker patriarchal geprägten Kulturen stammen, weitergeben können. Sie beschrieben Situationen, in denen sie Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund ermutigt haben, sexistische Rollenbilder in ihren eigenen Familien kritisch zu hinterfragen und sich für ihre eigenen Rechte stark zu machen.

Julia erzählte z.B. von einer Begegnung mit einer von häuslicher Gewalt betroffenen Frau mit Migrationshintergrund:

Das hat vielleicht mit meiner Herkunft zu tun, dass Gewalt gegen Frauen bei mir ein No-Go ist und nicht bei mir toleriert wird [...] Sie [Klientin] ist aus einem anderen Kulturkreis gekommen, wo halt die

Männer irgendwie den Frauen überlegen sind und dementsprechend sie schlecht behandeln. Bei denen stehen die Männer ganz oben und die Frauen ganz unten (Julia).

Für Julia ist es eine Selbstverständlichkeit, dass häusliche Gewalt niemals gerechtfertigt ist. Ihrer Meinung nach ist in anderen Kulturkreisen genau das Gegenteil der Fall: Solche patriarchalen Kulturen, wo Frauen nicht als ebenbürtig gesehen werden, bieten einen Nährboden für Gewalt gegen Frauen. Dass es sehr wohl auch in autochthonen Familien häusliche Gewalt gibt, wird aus ihrer kulturellen Erklärung der Gewaltursachen ausgeblendet.

Bei Max, dem einzigen männlichen Befragten ohne Migrationshintergrund, kam ein anderes Thema zur Sprache. In seiner Tätigkeit als Jugendarbeiter merkt er oft, dass seine Klient/innen mit sichtbarem Migrationshintergrund seitens der Mehrheitsgesellschaft besser behandelt werden, wenn er dabei ist. Er funktioniert somit als „erste Abwehrlinie gegen Diskriminierung“. Max zeigt sich dieser Tatsache gegenüber ambivalent. Einerseits freut er sich, seinen Klient/innen bestimmte Erfahrungen zu ermöglichen, andererseits wünscht er sich, dass seine Klient/innen auch in seiner Abwesenheit solchen Diskriminierungen nicht ausgesetzt wären.

Für die Fachkräfte ohne Migrationshintergrund standen Unterschiede zu ihren migrantischen Klient/innen im Vordergrund. Hingegen verbanden die

Fachkräfte mit Migrationshintergrund ihre Erfahrungen in Beratungssituationen zumeist mit ihren kulturellen und biographischen Ähnlichkeiten zu den Klient/innen. In positiven Fällen können Fachkräfte mit Migrationshintergrund aufgrund dieser Gemeinsamkeiten als Türöffner/in, als Vorbild und als Vermittler/in zwischen den Kulturen fungieren und somit tragfähigere Beziehungen zu Klient/innen mit Migrationshintergrund aufbauen. In negativen Fällen werden allerdings die Fachkräfte mit Migrationshintergrund mit Rassismus und möglicher Retraumatisierung konfrontiert, die ihre Tätigkeit erschweren.

Zwei Fachkräfte erzählten von Situationen, in denen die Wahrnehmung einer ähnlichen Herkunft seitens der Klient/innen als erfolgreichen Ausgangspunkt für den Beziehungsaufbau fungierten. Zoran berichtete von dem Fall eines serbisch-orthodoxen Jugendlichen aus Bosnien, der zuerst eher uninteressiert wirkte, bis er realisierte, dass Zoran ebenfalls einer serbisch-orthodoxen Minderheit in Kroatien angehört. Amaniël erzählte von einem Fall, bei dem er auf der Straße von einem obdachlosen, von Abschiebung bedrohten Asylwerber aus Senegal angesprochen wurde. Dieser Mann wusste anfangs nicht, dass Amaniël als Sozialarbeiter arbeitete – allein aufgrund der gemeinsamen Hautfarbe hoffte er, dass Amaniël ihm vielleicht helfen konnte. Amaniël lud ihn in seine Sozialeinrichtung und konnte ihn schlussendlich an weitere Hilfestellen vermitteln, um Einspruch gegen seinen negativen Asylbescheid zu erheben und Wiederaufnahme

in die Grundversorgung zu beantragen. Das alles war nur möglich, weil der Mann aufgrund Amaniëls schwarzer Hautfarbe glaubte, in ihm eine freundlich gesinnte Person erkannt zu haben:

Bei uns Afrikanern ist es so, dass wir uns grüßen, obwohl wir uns wirklich nicht kennen und aus unterschiedlichen Ländern kommen. Ich würde sagen, dass unsere dunkle Hautfarbe uns irgendwie verbindet (Amaniël).

Eine Fachkraft mit Migrationshintergrund erzählte, wie stark ihre Vorbildwirkung in der Schule bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund war, die es nicht gewohnt waren, Migrant/innen in höheren beruflichen Positionen zu sehen:

Vor allem in den Oberstufen reagieren sie auf jemanden wie mich, die eben nicht muttersprachlich deutsch ist, aber dann doch, das hört man so oft, dann doch so eine Vortragende ist [...] Ich hatte das Gefühl, dass ich ihnen diese Botschaft vermitteln konnte, ja ihr könnt es auch (Leila).

Khadija sieht sich hingegen als Vermittlerin zwischen den kulturellen Lebenswelten ihrer Klient/innen und ihrer österreichischen Kolleginnen. Diese Erfahrungen berichtete sie am Beispiel des folgenden Falles:

Meine Kolleginnen haben mit den Burschen Aufnahmegespräche geführt. Im Laufe der Gespräche schauten die Burschen die ganze Zeit auf den Boden. Eine österreichische

Kollegin hat gesagt, diese Buben sind unhöflich. Ich habe gesagt, nein, ihre Kultur hat ihnen beigebracht, wenn sie mit fremden Frauen ins Gespräch kommen, müssen sie auf den Boden schauen und das machen sie eigentlich aus Respekt vor Frauen (Khadija).

Während ihre österreichischen Kolleginnen das kulturell geprägte Verhalten der Burschen missverstehen, kann Khadija aufgrund ihrer kulturellen Gemeinsamkeiten mit den Klient/innen dieses richtig „entschlüsseln“ und somit zu besseren Beziehungen zwischen Klient/innen und Betreuer/innen in der Einrichtung beitragen.

Zwei andere Fachkräfte mit Migrationshintergrund berichteten allerdings von negativen Erfahrungen mit Klient/innen anderer Herkunft, bei denen ihnen ihre Fachkompetenz abgesprochen wurde. Amaniël, der eine schwarze Hautfarbe hat, wird oft mit einem Klienten der Obdachloseneinrichtung, in der er arbeitet, verwechselt:

Die glauben am Anfang, dass ich kein Sozialarbeiter bin. [...] also die Leute haben eine klischeehafte Vorstellung über schwarze Menschen, weil, ähm, ich glaube, sehr wenig dunkelhäutige Menschen im sozialen Bereich arbeiten (Amaniël).

An diesem Beispiel wird deutlich, dass in der österreichischen Gesellschaft ein sehr eingeschränktes, defizitäres Bild von dunkelhäutigen Menschen vorherrscht, mit dem auch Amaniël in sei-

ner Arbeit konfrontiert wird: Schwarze Menschen werden mit Armut und Elend in Verbindung gebracht, nicht mit Fachkompetenz.

Auch Leila wurde in ihrer Arbeit an einer Schule immer wieder als Putzfrau anstatt Schulsozialarbeiterin wahrgenommen. Für viele Jugendliche an dieser Schule war es unvorstellbar, dass eine Frau aus dem Balkan mit ausländischem Akzent zu mehr als Putzen fähig ist.

Auch wenn Leila und Amaniël als Fachkräfte anerkannt werden, erleben sie manchmal Rassismus seitens Klient/innen, die sich nicht damit abfinden können, dass sie von einer migrantisch markierten Person betreut werden.

Leila berichtet von negativen Erfahrungen aufgrund ihres nicht akzentfreien Deutsch. Diese Diskriminierungserfahrungen versucht sie allerdings laut eigenen Angaben, nicht persönlich zu nehmen, sondern als situatives Verhalten zu verstehen, das vor allem dem Alltagsfrust der Klient/innen entstammt.

Amaniël berichtet von einem noch stärkeren Rassismuserlebnis mit einem Klienten:

Er ist ins Kaffeehaus [für Obdachlose] gekommen. [...] Er war, keine Ahnung, irgendwie stolz oder vielleicht beleidigt, er hat mich nicht einmal direkt ins Auge geschaut. Er hat gesagt „ein Neger als Betreuer, der nicht mal gescheit Deutsch kann“. [...] Ich war innerlich ein bisschen empört,

aber ich bin ruhig geblieben und ich hab ihm gesagt, hey da ist kein Platz für solche Begriffe und wenn er das nochmal wiederholt, werde ich ihn aus dem Haus verweisen (Amaniel).

Amaniel versucht, ebenfalls Verständnis für das Verhalten des Klienten zu zeigen, indem er auf die elende Situation, in der der Klient sich befindet, hinweist:

Er war obdachlos. Jemand der sehr frustriert und wütend war.

Anhand dieser Beispiele lässt sich erkennen, welche Auswirkungen die gesellschaftliche Ausgrenzung von Menschen mit Migrationshintergrund selbst bei gut ausgebildeten Fachkräften im sozialen Bereich hat. Ihre Fachkompetenz wird ihnen immer wieder abgesprochen – entweder implizit in Form einer Verwechslung mit Klient/innen oder Hilfskräften

oder explizit in Form einer rassistischen Behandlung am Arbeitsplatz.

Eine weitere Schwierigkeit, mit der Fachkräfte mit Migrationshintergrund konfrontiert werden, ist die Abgrenzung zu Klient/innen. Zwei Fachkräfte mit Migrationshintergrund berichteten, dass es ihnen aufgrund der Gemeinsamkeiten mit Klient/innen manchmal schwerfällt, sich von der Arbeit abzugrenzen, was im schlimmsten Fall zu Burnout oder zur Retraumatisierung führen kann, wie Zoran am Beispiel eines Kollegen mit Fluchtgeschichte erklärt:

Ein Kollege von mir ist mit einem Schlauchboot nach Europa gekommen. Und er hat gesagt, dieser Job ist für ihn schwierig, es fiel ihm schwer, weil er immer wieder mit eigener Vergangenheit konfrontiert wird durch die Kids (Zoran).

6. Diskussion

In diesem Kapitel werden die Kernaussagen der empirischen Arbeit mit den theoretischen Ansätzen aus dem vorherigen Theorieteil verknüpft.

6.1 Transkulturalität

Dem transkulturellen Ansatz liegt keine statische Vorstellung bestimmter, voneinander abgrenzbarer „nationaler“

Kulturen, sondern kulturelle Durchmischung und Hybridität zugrunde. Sowohl die Fachkräfte mit als auch ohne Migrationshintergrund zeigten gewisse transkulturelle Tendenzen in ihrer Identitätsbildung und ihrem Beziehungsaufbau zu den Klient/innen.

Die autochthonen Fachkräfte wollten sich nicht gemäß ihrer nationalen Herkunft zuordnen bzw. definieren. Sie

sahen sich eher als Individuen, die nur durch Zufall in Österreich auf die Welt gekommen sind. Im Gegensatz dazu wiesen die Fachkräfte mit Migrationshintergrund mehrfach auf eine hybride Identität hin, die sowohl ihre Lebenserfahrungen im Herkunftsland wie auch als Migrant/innen in Österreich einschließt. Auch sie empfinden kulturelle Verbindungen nicht nur mit ihrer vermeintlichen Herkunftskultur, sondern mit allen Menschen, die ähnliche Lebenserfahrungen gemacht haben, seien es andere Migrant/innen bzw. Geflüchtete, die ebenso wie sie in einem neuen Land neu anfangen mussten, oder auch autochthone Österreicher/innen, mit denen sie den Lebensmittelpunkt teilen.

In den Begegnungen mit Klient/innen finden sowohl die Fachkräfte mit als auch ohne Migrationshintergrund viele Gemeinsamkeiten hinsichtlich der Persönlichkeit und der Familienkultur bzw. Familiendynamik – auch über unterschiedliche nationale Kulturen hinweg. Dieser Fokus auf das Menschliche, das Verbindende entspricht dem transkulturellen Ansatz, der ebenfalls nach Verbindungen zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen sucht.

Für die Fachkräfte mit Migrationshintergrund sind die eigenen Migrationserlebnisse zusätzliche kulturübergreifende Merkmale, die sie mit anderen Menschen mit Migrationshintergrund, egal aus welchem Herkunftsland, teilen. Kultur entsteht also immer dort, wo „eine geteilte Lebenspraxis“ zu finden ist (Welsch, 1994, S. 16). Die geteilte

Lebenspraxis, die mit dem Zurechtkommen im neuen Land Österreich verbunden ist, schafft transkulturelle Verbindungen zwischen den Fachkräften und ihren Klient/innen mit Migrationshintergrund.

6.2 Critical Whiteness

Mit nur einer einzigen Ausnahme ließ sich die Annahme bestätigen, dass die Fachkräfte ohne Migrationshintergrund sich ihrer weißen* Privilegien nicht bewusst sind, wie auch Tißberger (2020) für die Gruppe der Sozialarbeiter/innen in Österreich nachgewiesen hat. Für sie spielten weiße* Privilegien keine Rolle in ihrer bisherigen Lebensgestaltung. Die einzige Ausnahme war jener Sozialarbeiter, der sich seiner Privilegien als Weißer* aufgrund seiner multi-kulturellen Familie und dem Vergleich seiner Erfahrungen mit jenen seines migrantisch markierten Halbbruders bewusst war.

Im Gegensatz dazu sprachen drei der vier Fachkräfte mit Migrationshintergrund strukturelle Diskriminierung an, die sie selbst aufgrund ihrer Markierung als „Migrant/innen“ (Hautfarbe, Akzent, Name) erfahren hatten. Ihnen war ihre strukturelle Benachteiligung und Nichtvorhandensein von weißen* Privilegien sehr wohl bewusst.

Interessanterweise hingen die Wahrnehmungen der Fachkräfte über den Einfluss der Herkunft auf die eigene Lebensgestaltung mit der Wahrnehmung

der sozialen Probleme der Klient/innen zusammen. Während beide Gruppen staatliche und wirtschaftspolitische Faktoren nannten, wurde strukturell verankerter Rassismus nur von Fachkräften mit Migrationshintergrund als Beschleuniger der sozialen Probleme angeführt. Vermutlich fällt es dieser Gruppe von Fachkräften leichter, den Einfluss von strukturellem Rassismus bei ihren Klient/innen zu erkennen, da sie ihm selbst ausgesetzt sind. Im Gegensatz dazu haben die Fachkräfte ohne Migrationshintergrund sowohl bezüglich der eigenen Lebensbiografie als auch bezüglich der Probleme, denen ihre Klient/innen ausgesetzt sind, einen blinden Fleck.

Weiter bezogen sich die autochthonen Fachkräfte bei der Beschreibung des Einflusses ihrer Herkunft auf Beratungs- und Betreuungssituation lediglich auf ihre Erfahrungen mit Klient/innen mit Migrationshintergrund. Die Tatsache, dass die gemeinsame bioösterreichische Herkunft einen Einfluss auf die Betreuung autochthoner Klient/innen haben könnte, wurde nicht erwähnt, vermutlich weil diese Kategorie für sie unsichtbar ist. Die Fachkräfte mit Migrationshintergrund bezogen sich hingegen in ihren Erzählungen auf Erfahrungen mit Klient/innen verschiedener Herkünfte.

6.3 Interkulturalität

In Gegensatz dazu geht der interkulturelle Ansatz von klar voneinander abgrenzbaren Kulturen aus, deren Mitglieder bestimmte „kulturtypische“ Werte und Lebensorientierungen teilen.

In den Interviews wurde ein positives Beispiel des interkulturellen Ansatzes erwähnt. Khadija konnte ihr interkulturelles Wissen verwenden, um ihren bioösterreichischen Arbeitskolleginnen die fremde Kulturpraxis der Vermeidung von Augenkontakt zwischen den muslimischen Jugendlichen und den Pädagoginnen zu erklären und somit kulturelle Missverständnisse und Resentiments abzubauen.

Allerdings wurde in den Interviews auch die negative, kulturalisierende Seite des interkulturellen Ansatzes ersichtlich, wenn es um die Betreuung von Frauen aus patriarchal geprägten Kulturen ging. Drei weibliche Fachkräfte ohne Migrationshintergrund sowie eine mit Migrationshintergrund stellten das emanzipierte westliche Frauenbild dem fremdkulturellen, patriarchalen Frauenbild ihrer Klient/innen mit Migrationshintergrund gegenüber, welches sie stark kritisierten. Vor allem die drei Fachkräfte ohne Migrationshintergrund sahen sich somit als „weiße* Retterinnen“ (Cole, 2012), die ihre migrantischen Klientinnen aus ihrem patriarchal geprägten (fremdkulturellen) Familien „befreien“ wollten, indem sie ihnen feministische, vermeintlich westliche Werte beibringen.

Durch eine solche Sichtweise wird die vermeintliche kulturelle Überlegenheit der dominanten (westlichen) Kultur reproduziert und vorangetrieben. Migrantisch markierte Frauen werden oft von weißen* Feminist/innen zum Gegenstand von Othering-Prozessen gemacht und als unterwürfige, passive Objekte gesehen, die von den Fesseln ihrer rückständigen, patriarchal geprägten Kultur durch einen Verwestlichungsprozess „befreit“ werden müssen (Schulz, 2007).

6.4 Intersektionalität

Die intersektionelle Perspektive rückt das Zusammenwirken mehrfacher sozialer Kategorien bei Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen in den Vordergrund. Sie bietet Einsicht darin, warum die Fachkräfte mit Migrationshintergrund ihrer Erfahrung nach als Professionelle anders wahrgenommen wurden als Fachkräfte ohne Migrationshintergrund. In Anlehnung an gesamtgesellschaftliche Machtstrukturen werden migrantisch markierte Personen als typische Klient/innen der Sozialen Arbeit betrachtet, die mit Elend, Armut und sozialer Benachteiligung zu kämpfen haben, während die Soziale Arbeit als weißer* Raum gesehen wird (Tißberger, 2020), in dem hauptsächlich Bioösterreicher/innen tätig sind. Aufgrund des Zusammenstoßes der zwei Kategorien „Sozialarbeiter/in“ und „migrantisch“ wird das Professionswissen der Fachkräfte mit Migrationshintergrund vielfach in Frage

gestellt. Während Sozialarbeiter/innen im Allgemeinen in einer Machtposition gegenüber ihren Klient/innen gesehen werden können (Pankofer & Sagebiel, 2015), scheint das für Sozialarbeiter/innen mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer intersektionellen Position als „migrantische Professionelle“ weniger der Fall zu sein.

6.5 Cultural Studies

Während die Mehrheit der Fachkräfte ohne Migrationshintergrund interkulturelle Ansätze zur Erklärung der patriarchalen Familienstrukturen ihrer Klient/innen mit Migrationshintergrund im Sinne eines „mitgebrachten Koffers der Traditionen“ (Kalpaka, 2004, S. 37) heranzogen, verwendeten die Fachkräfte mit Migrationshintergrund eine Cultural-Studies-Perspektive, um ihre eigenen Rassismuserfahrungen durch Klient/innen zu erklären. Sie betrachteten diese Rassismen kontextuell als Widerstand gegen den Machtverlust, der mit Obdachlosigkeit oder Angewesenheit auf Hilfe anderer einhergeht. Eine solche kontextuelle Perspektive fehlte bei den Fachkräften ohne Migrationshintergrund bei der Betrachtung problematischer Verhaltensweisen ihrer migrantischen Klient/innen.

7. Fazit

Durch den Vergleich der Einstellungen, Erfahrungen und Wahrnehmungen sozialarbeiterischer Fachkräfte mit und ohne Migrationshintergrund konnten folgende Erkenntnisse gewonnen werden, die gleichzeitig als weiterführende Anstöße für die Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit dienen können:

In den meisten Fällen fehlte bei den Fachkräften ohne Migrationshintergrund ein kritisches Bewusstsein für ihre eigene gesellschaftliche Position als Autochthone und die damit einhergehenden weißen* Privilegien. Aus diesem blinden Fleck heraus kommen weitere blinde Flecken, vor allem in Bezug auf die fehlende Nennung von strukturellem Rassismus als eine Ursache der sozialen Probleme der Klient/innen und implizite Gefühle der kulturellen Überlegenheit des westlichen Frauenbilds gegenüber vermeintlich patriarchal geprägten migrantischen Kulturen. Da solche Fehlwahrnehmungen die sozialarbeiterische Praxis erschweren können, sind bei Fachkräften ohne Migrationshintergrund Interventionen zur Entwicklung einer Critical-Whiteness-Perspektive höchst empfehlenswert. Tißberger (2020, S. 112) beschreibt einen solchen Interventionsansatz als „hegemoniale Selbstreflexion“, die Verunsicherung als Methode verwendet, um tiefere Reflexion anzustoßen und somit eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen gesellschaftlichen Position als Mitglied der weißen* Mehr-

heit, das persönlich und professionell von strukturellem Rassismus profitiert, zu ermöglichen.

Den Fachkräften mit Migrationshintergrund fielen einige Aspekte der sozialarbeiterischen Tätigkeit im Umgang mit Klient/innen mit Migrationshintergrund leichter. Aufgrund ihrer eigenen Migrationsbiografie empfanden sie mehr Ähnlichkeiten mit migrantischen Klient/innen und konnten persönlichere Motive für ihre Berufswahl nennen. Ihr Migrationshintergrund fungiert somit als Türöffner beim Beziehungsaufbau zu Klient/innen, die ebenfalls Migrationshintergrund haben und mit denen sie bestimmte kulturelle oder biografische Merkmale teilen. Außerdem übernehmen sie oft eine vermittelnde Rolle zwischen migrantischen Klient/innen und der Mehrheitsgesellschaft: Ihre Präsenz als „migrantische Professionelle“ hat Vorbildwirkung besonders für Jugendliche mit Migrationshintergrund und sie können eventuell auftretende kulturelle Missverständnisse zwischen Klient/innen und anderen Sozialarbeiter/innen aufgrund ihres Bezugs zu beiden Kulturen klären.

Diese höhere emotionale und persönliche Nähe zu ihren Klient/innen kann allerdings auch zu psychischen Belastungen und längerfristig sogar zu Burnout führen, vor allem wenn die Fachkräfte zusätzlichen Belastungen wie Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz oder

Retraumatisierung durch Erzählungen der Klient/innen ausgesetzt sind. Aus diesem Grund scheinen Interventionsansätze zur Förderung der psychischen Gesundheit von Sozialarbeiter/innen (Scherer, 2019) bei dieser Gruppe von Fachkräften besonders wichtig. Diese Arbeit hat gezeigt, dass Fachkräfte mit Migrationshintergrund Vorteile für die Soziale Arbeit mit sich bringen. Aus diesem Grund ist es von besonderer Bedeutung, auf die Gesundheit solcher Fachkräfte zu achten und sie vor den Risiken ihrer Tätigkeiten zu schützen.

Weiters ist es für alle Professionellen in der Sozialen Arbeit wichtig, eine intersektionelle Perspektive zu gesellschaftlichen Differenzverhältnissen zu entwickeln, um die Komplexität sozialer Ausgrenzungsprozesse, die Race, Gender und soziale Klasse mit weiteren sozialen Kategorien wie z.B. Herkunft, Religion und Sexualität umfassen, besser zu erkennen. Sinnvoll erscheint es auch, fremdkulturelle Praktiken kontextuell aus Sicht der Cultural Studies zu betrachten und zu deuten. Dieser Blick würde die gesamtgesellschaftlichen Strukturen miteinbeziehen und Herangehensweisen aufzeigen, um soziale Probleme und vermeintlich kulturelle Praktiken zu entkulturalisieren.

Literaturverzeichnis

Akgül, S. (2017). „Meine Nationalität spielt immer eine Rolle“: SozialarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Burgenland. *soziales_Kapitel, 18*, S. 171-184.

Baumer, T. (2002). *Handbuch Interkulturelle Kompetenz*. Zürich: Orell Fuessli.

Cole, T. (2012). The White-Savior Industrial Complex. *The Atlantic*. Abgerufen am 3. August 2021 von <https://www.theatlantic.com/international/archive/2012/03/the-white-savior-industrial-complex/254843/>

Cunha Krönner, H. (2009). *Fachkräfte mit Migrationshintergrund in der Sozialen Arbeit: Grenzen und Chancen von zugewanderten Sozialarbeiter*innen in Deutschland*. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.

Degele, N., & Winker, G. (2009). *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: Transcript.

Eicke, M., & Zeugin, B. (2007). *Transkulturell handeln - Vielfalt gestalten: Zur Bedeutung transkultureller Kompetenzen in einer Gesellschaft der Diversität*. Luzern: Caritas.

Galati, C. (2010). Kritik der Kulturalisierung in der „interkulturellen Pädagogik“. *PI-Rat. Politische Informationen von den Fachschaftsräten Erziehungswissenschaft, 9*, S. 20-24.

Griese, H. (2006). „Meine Kultur mache ich selbst“: Kritik der Inter- und Transkulturalität in Zeiten der Individualisierung und Globalisierung. *ZEP: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik, 29*(4), S. 19-23.

Hamburger, F. (2009). Kritik des Interkulturalismus. In H.-U. Otto, & H. Thiersch (Hrsg.), *Abschied von der Interkulturellen Pädagogik: Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte* (S. 134-144). München: Juventa.

Kalpaka, A. (2004). Über den Umgang mit „Kultur“ in der Beratung. In H. Eimmermacher, A. Lanfranchi, & J. von Wogau (Hrsg.), *Therapie und Beratung von Migranten: Systemisch-interkulturell denken und handeln* (S. 31-44). Weinheim: Beltz Verlag.

Kalpaka, A., & Mercheril, P. (2010). »Interkulturell«. Von spezifisch kulturalistischen Ansätzen zu allgemein reflexiven Perspektiven. In P. Merchil, M. Castro Varela, I. Dirim, A. Kalpaka, & C. Melter (Hrsg.), *Migrationspädagogik* (S. 77-98). Weinheim: Beltz Verlag.

Leenen, W. R., Groß, A., & Grosch, H. (2002). Interkulturelle Kompetenz in der sozialen Arbeit. In G. Auernheimer (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität* (S. 81-102). Opladen: Springer VS.

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Nef, S., & Streckeisen, P. (2019). Soziale Arbeit und Intersektionalität: zur Relevanz des Konzepts und zu offenen Fragen in Theorie und Praxis. *SozialAktuell*, 3, 8–12.

ORF. (2020). Grüne wollen Migranten bei Jobs bevorzugen. *ORF Wien*. Abgerufen am 11. August 2021 von <https://wien.orf.at/stories/3070252/>

Österreichischer Integrationsfonds. (2020). *Statistisches Jahrbuch: Migration & Integration*. Wien: Österreichischer Integrationsfonds.

Pankofer, S., & Sagebiel, J. (2015). *Soziale Arbeit und Machttheorien: Reflexionen und Handlungsansätze*. Freiburg: Lambertus Verlag.

Pinderhughs, E. (1998). Die Bedeutung von „Rasse“, Ethnizität und Macht für die klinische Arbeit. In M. Castro Varela, S. Schulze, S. Vogelmann, & A. Weiß (Hrsg.), *Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie* (S. 129–148). Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.

Punz, J. (2015). Perspektiven intersektional orientierter Sozialer Arbeit. *soziales_kapital*, 13, 63–74.

Scherm, N. (2019). *Psychohygiene in der Sozialen Arbeit: Methoden zur Prävention von psychischen Erkrankungen*. München: Social Plus.

Schirilla, N. (2016). Interkulturelle Öffnung und Diversity in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. In M. Becker, C. Kricheldorf, & J. Schwab (Hrsg.), *Handlungsfelder Sozialer Arbeit* (S. 169–194). Stuttgart: Kohlhammer.

Schulz, U. (2007). *Feminismus zwischen Identitätspolitiken und Geschlechterkonstruktionen: Gibt es einen Raum für internationale feministische Solidarität?* Abgerufen am 10. August 2021 von Gender Politik Online: https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/tagungen/tagungfeministperspectives/ulrike_schultz.pdf

Tißberger, M. (2016). Critical Whiteness. *fpih: Forschungsinstitut für Philosophie Hannover*, 28, S. 24–31.

Tißberger, M. (2020). Soziale Arbeit als Weißer* Raum - eine Critical Whiteness Perspektive auf die Soziale Arbeit in der postmigrantischen Gesellschaft. *Soziale Passagen: Journal für Empirie und Theorie Sozialer Arbeit*, 12, 95–114.

Welsch, W. (1994). Transkulturalität - Die veränderte Verfassung heutiger Kulturen. *Via Regia - Blätter für internationale kulturelle Kommunikation*, 20.

Welsch, W. (1999). Transkulturalität. Zwischen Globalisierung und Partikularisierung. In *Mainzer Universitätsgespräche, Sommersemester 1998: Interkulturalität. Grundprobleme der Kulturbegegnung*. Mainz: Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

