

1 Forschungsstand

Der Forschungsstand gliedert sich in zwei Teile. Zunächst wird gezielt auf den Stand der Forschung in Bezug auf Studien eingegangen, die sich mit dem Migrationshintergrund von Sozialarbeiter:innen befassen. Anschließend wird der Forschungsstand zum Begriff der interkulturellen Kompetenz skizziert, da dieser in Bezug auf die vorliegende Forschungsfrage und für die Analyse der Interviews ein zentrales Konzept bildet. Schließlich liegt es nahe, davon auszugehen, dass ein Vorteil eigener Migrationserfahrung darin liegen kann, eine besonders ausgeprägte interkulturelle Kompetenz vorweisen zu können. Im Theorieteil wird der Begriff der interkulturellen Kompetenz dann adäquat zum systemtheoretischen Rahmen der vorliegenden Untersuchung überarbeitet.

Sozialarbeiter:innen mit Migrationshintergrund

Studien zur Sozialen Arbeit und Migration beziehen sich fast ausschließlich auf die Konstellation „einheimischer‘ Berater und [...] Klient nicht deutscher Herkunft“ (Grothe/Fischer 2007: 810). Studien, die sich auf Deutschland beziehen und in denen die beratende Fachkraft der Sozialen Arbeit diejenige ist, die einen Migrationshintergrund aufweist, gibt es kaum. Eine Ausnahme stellt eine Arbeit aus dem Jahr 2009 von Helena Cunha Krönner dar, in der sie die Chancen und Grenzen des eigenen Migrationshintergrunds von Sozialarbeiter:innen untersucht (Cunha Krönner 2009). Dabei stellt sie fest: „Migrant/innen dienen als kompetente ‚Wegweiser‘ und ‚Brückenbau-

er‘, sie sind ‚Kulturdolmetscher/innen‘ und nehmen dabei eine Vorreiterrolle ein – sowohl für ihre Community als auch für die Mehrheitsgesellschaft.“ (ebd.: 1) Die größte Herausforderung für Fachkräfte mit Migrationshintergrund sieht Cunha Kröner in der Balance einer professionellen Distanz im Umgang mit Klient:innen ähnlicher Herkunft (vgl. ebd.: 109 ff.). Seit 2009 hat sich in Bezug auf die Erforschung von Sozialarbeiter:innen mit Migrationshintergrund in Deutschland leider nicht viel getan. Einzelne Beiträge haben jedoch darauf aufmerksam gemacht, dass interkulturelle Beratungsteams entscheidend für eine adäquate Sozialberatung von migrierten Familien sind (vgl. BMFSFJ 2021; Sievers 2012; Yanık-Şenay 2017: 342 ff.).

Ein Blick in die internationale Literatur zeigt, dass der Migrationshintergrund von Sozialarbeiter:innen auch außerhalb Deutschlands keine große wissenschaftliche Aufmerksamkeit erfährt. Häufiger geht es in den internationalen Studien um die Frage nach der Immigration von Sozialarbeiter:innen zum Ausgleich nationalen Fachkräftemangels (Bartley et al. 2012; Hakak et al. 2023; Pullen- Sansfaçon et al. 2012). Zudem ist festzuhalten: Studien aus anderen Ländern in Bezug auf Soziale Arbeit und Migration sind aufgrund anderer Migrationsgeschichten, politischer Rahmenbedingungen und fachlicher Verständnisse nur eingeschränkt auf Fälle in Deutschland übertragbar. Ein paar interessante Parallelen zur Fragestellung der vorliegenden Arbeit finden sich jedoch in einer Studie zu den Stärken und Herausforderungen von Sozialarbeiter:innen mit Migrationshintergrund in den Vereinigten Staaten (Lin et al. 2018). Stärken des eigenen Migrationshintergrunds wurden in dieser Untersuchung vor allem in der emotionalen Verbindung mit den Klient:innen gesehen sowie in der Möglichkeit migrantischer Fachkräfte, eine Vorbildfunktion für ihre Klient:innen einzunehmen. Zudem wurde hervorgehoben, dass Sozialarbeiter:innen als „cultural broker“ eine wichtige Ressource für ihre Kolleg:innen darstellen, indem sie dabei helfen, zwischen kulturellen Differenzen zu vermitteln und Vorurteile abzubauen. Als zentrale Herausforderung wurde das Machtgefälle identifiziert, das daraus entsteht, dass die Sozialarbeiter:innen zwar einen Migrationshintergrund mit ihren Kli-

ent:innen teilen, sich jedoch in ihrem sozioökonomischen Status von diesen unterscheiden. Laut der Studie kann die privilegierte Position von Sozialarbeiter:innen dazu beitragen, dass sie sich nur begrenzt in die Lage ihrer Klient:innen hineinversetzen können. Daraus können Missverständnisse entstehen, und die Klient:innen können sich bevormundet statt unterstützt fühlen (vgl. ebd.).

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist ein Begriff, der besonders in zwei Bereichen präsent ist, was sich in zahlreichen Publikationen, allem voran in Form von Handbüchern und Ratgebern in diesen Bereichen, niederschlägt: Beim ersten Bereich handelt es sich um die Wirtschaft. Interkulturelle Kompetenz ist hier vor dem Hintergrund der Weltwirtschaft und damit für die Zusammenarbeit mit internationalen Partner:innen sowie das Erreichen internationaler Kundschaft relevant (vgl. Poooria 2024). Der zweite Bereich, in dem interkulturelle Kompetenz als wesentliche Schlüsselkompetenz gehandelt wird, ist die Pädagogik (Gogolin/Krüger-Potratz 2020). Wie der Erziehungswissenschaftler Auernheimer (vgl. 2007: 49 ff.) historisch nachzeichnet, etabliert sich die Subdisziplin der *interkulturellen Pädagogik* im Deutschland der 1970er und 80er Jahre als eine Folge der damaligen Arbeitsmigration. Problem waren und sind die immer noch „überforderte[n] Schulen mit monolinguaem und monokulturellem Habitus“ (Lanfranchi 2008: 233), deren Praxis das Gegenteil, nämlich Vielsprachigkeit, verlangt. Interkulturelle Kompetenz wird in der Wirtschaft und in der Pädagogik als Reaktion auf das Phänomen der Globalisierung und damit der Ausbildung einer modernen Weltgesellschaft relevant – jedoch, wie sich inhaltlich erkennen und differenzierungstheoretisch erklären lässt, aus grundverschiedenem Interesse.

Es lässt sich festhalten: Was interkulturelle Kompetenz bedeutet, hängt vom Anwendungsfeld ab und lässt sich nicht einheitlich formulieren. Solche Definitionsversuche münden meist in banalen Faktoren, gründen auf archaischen Kulturkonzepten und zielen zugleich auf so

etwas wie eine moralisch aufgeladene Versöhnung dieser Kulturen ab. Ein gutes Beispiel hierfür ist die in der Psychologie, aber auch darüber hinaus immer wieder zitierte Definition von Alexander Thomas. Nach dieser zeigt sich interkulturelle Kompetenz

„[...] in der Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung.“ (Thomas 2003: 143)

Ähnlich romantisch schreibt Eckart Riehle (2001: 7) im Vorwort zu dem von ihm herausgegebenen Sammelband zu interkultureller Kompetenz in der Verwaltung:

„[...] interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung ist dabei zunächst nur der Platzhalter für all jene institutionelle und personelle Voraussetzungen und Fähigkeiten, derer es bedarf, damit Menschen aus anderen Kulturen im Umgang mit Verwaltung in ihrem moralischen Anspruch als Menschen und Personen geachtet und anerkannt zu werden nicht verletzt werden.“

Diese Definitionen sind zwar sehr schön und ließen sich wunderbar vor dem Hintergrund eines Gleichheitsdiskurses untersuchen (Saa-ke 2016), helfen aber nicht bei der Beantwortung der vorliegenden Forschungsfrage weiter. Leider wird sich in den wenigen Forschungsarbeiten, die sich mit der interkulturellen Kompetenz im Bereich der sozialen Arbeit auseinandersetzen, auch an solchen Definitionen orientiert (vgl. Bisanani 2011: 44 ff.; Brüning/Ayan 2014: 6 ff.; Sprung 2011: 289 ff.). Eine eingehende kritische Auseinandersetzung mit der Forderung nach interkultureller Kompetenz in der sozialen Arbeit, deren Definition und damit verbundene Handlungsanweisungen findet sich bei Thomas Eppstein und Doron Kiesel (2008: 130 ff.). Anzumerken ist auch, dass sich in den letzten Jahren eine Diversity-Kompetenz gegenüber einer interkulturellen Kompetenz durchzusetzen scheint, die immer noch versöhnliche Elemente in sich trägt, diese jedoch an eine machtkritische Perspektive koppelt (vgl. Dreas 2024).