

*Tina Heitmann*

## „Und dann fühl ich mich wie so‘ne Bettlerin“

Zur Bedeutung von Klassenzugehörigkeit in der Migrationsberatung am Beispiel der Manifestation von (Ohn-)Macht und Scham in Beratung und Supervision



### **Zusammenfassung**

In diesem Beitrag wird praxisnah betrachtet, in welchem Verhältnis Armut, Prekarität, Geschlecht und Migration intersektional verknüpft sind und sich auf der Handlungsebene von Sozialarbeitenden mit hör- und sehbarer Migrationsgeschichte als soziale Praxis ausdrücken. Anhand von Erzählungen aus einem Supervisionsprozess wird aufgezeigt, welche Wirkmacht Klassenzugehörigkeit in diesem Zusammenhang hat und wie diese vor allem im Umgang mit behördlichen Vertreter\*innen, als Wächter\*innen von (finanziellen) Ressourcen, durch Schamdynamiken Macht und Ohnmacht fixieren. Dazu werden machttheoretische und schamtheoretische Dimensionen mit Bourdieus Habituskonzept in Bezug zur Falldarstellung gesetzt. Der Beitrag ist auch ein Plädoyer für schamsensible, habitussensible, diskriminierungskritische und machtkritische Supervision in der Sozialen Arbeit.

### **1. Einleitung**

Die vorgestellte Erzählung stammt aus der Supervision eines Teams aus weiblich sozialisierten professionellen Sozialarbeitenden, die im Auftrag eines kirchlichen Trägers Menschen – welche überwiegend aus Polen, Rumänien und Bulgarien in die Region zugewandert sind – beraten und unterstützen. Die Supervision findet gemeinsam mit der männlich gelesenen Teamleitung statt. Das Team besteht aus insgesamt acht Sozialarbeiterinnen, mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, zum Teil mit Zusatzqualifika-

tionen in Beratung oder mit einer therapeutischen Ausbildung. Mit Ausnahme der Teamleitung haben alle Professionellen selbst eine eigene Migrationsgeschichte. Sie beraten jeweils in ihrer Muttersprache und bieten psychosoziale, sowie individualisierte sozialarbeiterische Begleitung an. Sie steuern Begegnungsangebote, bieten Formularhilfe, niedrigschwellige Sprachförderung, traumazentrierte Beratung und vermitteln in andere Hilfsangebote. Das Unterstützungs- und Beratungsangebot ist für die Adressat\*innen kostenlos.

Im Setting Supervision befinden sich insgesamt zehn Personen, von denen eine Person ein Mann ist und acht Personen einen Migrationshintergrund haben. Die weiße deutsche Supervisorin fungiert an verschiedenen Stellen im Supervisionsprozess ähnlich als Lotsin im (gesellschaftlichen) System, wie die Professionellen in ihrer Beratungspraxis es für die von Armut betroffenen Zugewanderten tun. Insbesondere im Kontakt mit Behörden wie dem Jobcenter werden bei den helfenden Sozialarbeitenden im Verlauf des Prozesses immer wieder Bestürzung, Frustration und Ohnmachtsgefühle ausgelöst. Oft wissen sie nicht weiter und berichten in den Supervisionssitzungen von Kränkungen und Beschämungen durch behördliche Vertreter\*innen.

## 2. Falldarstellung und Interpretation

Die Analyse und Interpretation der Erzählung aus der Supervision nach Grundsätzen der pädagogisch-ethnografischen Forschung (vgl. Pfadenhauer 2017; Göhlich et al. 2012) dienen dem tieferen Verstehen von Mechanismen der Schließung, der alltagspraktischen Ausformung von intersektionalen Verschränkungen der Benachteiligung und vom professionellen Umgang mit ebendiesen in der Sozialen Arbeit (vgl. Frost et al. 2020; Mayert & Schendel 2018; Mogge-Grotjahn 2018; Werf 2018; Riegel 2016; Walker 2014):

„Eine Familie ist schon lange bei mir, ich kenne sogar die Großeltern. Die brauchen Hilfe. Der Mann hatte schon selbst versucht, in Kontakt zu kommen, aber sie [die Sachbearbeiterin des Jobcenters] will nicht mit ihm sprechen. Jetzt geht sie gar nicht mehr ans Telefon. Dann hab‘ ich die Sachbearbeiterin angerufen, das war etwas besser. Ich hab‘ es ihr erklärt, aber das Problem konnte nicht geklärt werden. Die ist sauer auf den Mann. Es geht um Pfändung. Das Geld, die Rückzahlung für Nebenkosten, wurde einfach von ihr auf das alte Konto überwiesen und dann natürlich direkt gepfändet. Das war das falsche Konto. Warum hat sie das gemacht? Es ist gesperrt und die Familie kommt nicht an die Kontoauszüge dran, weil die Bank das verweigert und drum können sie keine Kontoauszüge beim Jobcenter reinreichen für den Folgeantrag. Und jetzt bekommen sie gar kein Geld mehr vom Jobcenter. Die Familie hat aber extra wegen der Pfändung ein zweites

Konto und davon können sie die Kontoauszüge vorlegen, aber das reicht ihr nicht. Was mache ich jetzt? Die Familie ist verzweifelt, das Geld ist weg und ich komme da im Jobcenter nicht weiter. Die redet mit mir jetzt auch nicht mehr, geht nicht mehr ans Telefon. Und die Familie bekommt kein Geld. Da wird so eine Mauer aufgebaut. Das macht mich so wütend. Dabei hab' ich sie [Sachbearbeiterin] daran erinnert, dass es ihre Rolle ist, das Problem zu lösen, zu helfen und dass es auch in ihrem Interesse ist, dass der Familie geholfen wird. Sie hat zugehört, aber dann nichts gemacht. Und dann fühl ich mich wie so'ne Bettlerin.“

Die realen Sorgen und die Existenznot, in der sich die Familie aufgrund des Fehlers der Sachbearbeiterin befindet, macht diese nicht zu ihrem Problem. Ihr Problem ist stattdessen die Beharrlichkeit des Mannes, der zudem Unterstützung der falleinbringenden Sozialarbeiterin des Wohlfahrtsverbandes erhält. Dieses Problem löst sie, indem sie nicht mehr ans Telefon geht. Der Fall ist damit für die Sachbearbeiterin abgeschlossen, schließlich erhält die Familie nur Leistungen vom Jobcenter, wenn sie ihrer Mitwirkungspflicht nachkommt und alle angeforderten Unterlagen einreicht. Da die Kontoauszüge nicht eingereicht werden, wird der Weiterzahlungsantrag abgelehnt und die Familie fällt aus dem Leistungsbezug. Die Akte der Sachbearbeiterin kann geschlossen werden.

Die Wirkmacht des ökonomischen Kapitals (vgl. Bourdieu 1997) wird in dieser Szene auf mehreren Ebenen sichtbar. Einmal auf der Ebene des Klientensystems, welches die Falleinbringerin vertritt. Dann reziprok zum kulturellen Kapital der Falleinbringerin, welches sie nicht ausreichend deutlich der Sachbearbeiterin des Jobcenters gegenüber symbolisieren kann. Die Anerkennung ihres Status als Professionelle wird ihr durch das Nicht-beachten, das Nicht-reagieren nicht nur vorenthalten, sie erfährt zusätzlich als Subjekt Ablehnung und Abwehr. Sie wird nicht mit Respekt und auf Augenhöhe, als statusähnliche Professionelle behandelt, sondern wie die Personengruppe, die sie in ihrer beruflichen Rolle vertritt und die als Bürgergeldempfangende jenseits der Grenze der Respektabilität verortet werden. Hinzu kommt nun noch die Migrationsgeschichte sowohl des Klientensystems, als auch der Falleinbringerin selbst. Ihre Migrationsgeschichte ist ihr in den Leib geschrieben, sie ist hörbar und sehbar.

Als in der Supervisionssitzung darüber gesprochen wurde, wer ähnliche Erfahrungen mit Behörden gemacht hat und wie damit umgegangen wurde, ist deutlich geworden, dass alle Professionellen mit Migrationsgeschichte diese oder ähnliche Erlebnisse mit unterschiedlichen Sachbearbeiter\*innen des Jobcenters gemacht haben. Nur der deutsche Teamleiter sagte, dass sei ihm in der Art noch nicht wiederfahren. Und wenn er nicht

sofort gut durchgedrungen sei, dann sei es doch später immer irgendwie gut zu lösen gewesen. Daraus nun ausschließlich einen faktischen Kausalzusammenhang zu strukturellem Rassismus herzustellen, wäre zu einfach, wengleich nicht in Abrede gestellt wird, dass dieser existiert. Die Supervisorin hat den Teamleiter in der Sitzung daher gefragt, was bei ihm anders sei, was genau er in solchen Situationen tut? Was tun die Anderen? Welches Vorgehen ist erfahrungsgemäß hilfreich, welches nicht? Im Verlauf der supervisorischen Exploration stellte sich heraus, dass ein wesentlicher Unterschied im Umgang mit dem Jobcenter darin begründet liegt, dass vor allem die beiden deutsch sozialisierten Personen des Teams die formellen und informellen Regelsysteme deutscher Behörden (vgl. Seibel 2015; Kühl 2011) nicht nur besser verstanden, sondern auch dazu passende Handlungsweisen automatisiert haben. Sie wissen, wie das Spiel gespielt wird. Sie kennen gesetzliche Grundlagen, den hierarchischen Aufbau der Behörden, wissen, wer für was zuständig ist und welche Argumentation erfolgsversprechend ist. Sie nutzen ihr implizites Wissen, ihren rollenbezogenen Status und machen sich gleich. Sie sprechen dieselbe kulturelle Sprache. Wenn es schwierig wird, weil sich Abwehr andeutet, appellieren sie nicht an den guten Willen, sondern mit Gesetzen oder Formalitäten. Statt anzurufen schaffen sie in komplizierten Fällen nachweisbare Kommunikationsspuren, indem sie sich per eMail an die Behördenvertreter\*innen wenden. Wenn sie telefonieren, dann bestätigen sie die getroffenen Vereinbarungen im Anschluss schriftlich per eMail. Kommen sie so nicht weiter, wendet sich der Teamleiter zudem an die nächst höheren Vorgesetzten in der Behörde. Manchmal sogar auf dem „kurzen Dienstweg“, da man sich kennt im Ort. Seine Position als Teamleiter, als Mann und als Deutscher kommt mit den Privilegien von Klasse, Geschlecht und Herkunft. Hinzukommt soziales Kapital, welches ihm durch seine Ortsgebundenheit, sein ortsansässig Sein zur Verfügung steht und informelle Absprachen außerhalb des Dienstes in semi-privaten Settings ermöglicht.

Es werden im Verlauf der Sitzung Schamanlässe im *Nicht-wissen* um Abläufe in Verwaltungen, oder *Nicht-verstehen* von Behörden, deren Strukturen und Zugehörigen sichtbar. Im Kern der sozialen Scham liegt der Anerkennungsverlust (vgl. Neckel 2000, 2020). Die Verweigerung von Anerkennung oder die Steigerung davon in Form von Abwertungen verschieben die Machtverhältnisse zu Ungunsten der Sozialarbeiterinnen. Im Fall zeigt sich das durch das Verhalten der Sachbearbeiterin dem Klientensystem und der Sozialarbeiterin gegenüber. In der Supervision taucht es auf als Scham darüber, das behördliche

Regelsystem nicht zu kennen, oder es immer noch nicht durchdrungen zu haben. Durch das Wissen (des Teamleiters und der Supervisorin), im Gegensatz zum Nicht-Wissen (der Sozialarbeiterinnen), wird auf der einen Seite Zugehörigkeit symbolisiert, was gleichfalls Ausschluss auf der anderen Seite markiert. Machtverhältnisse werden sichtbar und zeigen sich als Ohnmachtsgefühle und in Form fehlender Handlungsoptionen. Die Sozialarbeiterinnen wissen nicht weiter, der Teamleiter aber schon. Macht und Status sind eng miteinander verknüpft, ebenso wie Status und Anerkennung. In diesem Spiel von Macht und Ohnmacht (vgl. Anhorn 2007; Kammler et al. 2008), in dem Scham und Beschämung als Klassenwörter wirken, was Schließungsmechanismen stützt und Zugänge zu Ressourcen sozial steuert, kann die Akkumulation der *richtigen* Kapitalsorten (vgl. Bourdieu et al. 1997) unterstützend wirken. Kulturelles Kapital in Form eines höheren Bildungsabschlusses wie bspw. ein akademischer Grad, würden prinzipiell darunterfallen. Im Gegensatz zu fehlenden Formalqualifikationen oder Abschlüssen, die in Deutschland als nicht verwertbar gelten, sichern formale Nachweise vom Bildungsstand in der Regel den sozialen Status in unserer Gesellschaft. Allerdings nur so lange, wie sie in ökonomisches Kapital umwandelbar sind. In diesem Sinne nicht-nutzbare Abschlüsse und Bildungsstände führen also nicht zum Staterwerb und -erhalt. Auch Abwertungen aufgrund von Personenmerkmalen können nur bedingt durch kulturelles Kapital austariert werden. Wichtig ist, nicht irgendein Wissen, sondern das richtige Wissen zu haben. Wissensbestände müssen im Passungsverhältnis zum Handlungsfeld stehen und dort verwertbar sein. Die Supervisorinnen lernen also in der Sitzung vom wissenden Teamleiter und sind abhängig davon, dass er sein Wissen teilen möchte. Diese Abhängigkeit verstärkt seine Position und schwächt die der Supervisorinnen. Schutz hingegen bietet die Gruppe, der Rollenbezug, die Zugehörigkeit zur arbeitgebenden Organisation und der damit einhergehende Status. Diese Aspekte kann die Supervisorin mit Team und Teamleitung erarbeiten und hervorheben, ohne belehrend oder dozierend auf sie einzuwirken und dadurch die Scham zu verstärken. Auf dieser Basis fußt die Handlungsfähigkeit und Gegenmacht der Sozialarbeitenden, welche es braucht, um anwaltlich für die Adressat\*innen des Beratungs- und Unterstützungsangebots tätig werden zu können. Die Fallbringerin in diesem Beispiel hat ihr eigenes, bis dahin verborgenes, soziales Kapital entdeckt und für sich nutzbar gemacht. Sie hat die ebenfalls für die Familie zuständige Fallmanagerin im Jobcenter kontaktiert und sie gebeten zu intervenieren. Dieser Schritt

war im Sinne der Familie erfolgreich, so dass kurzfristig die Fortzahlungen des Bürgergeldes gewährt wurden. Für den Fall, dass dieser Weg nicht funktioniert hätte, hatte sie sich in der Supervisionssitzung beim Teamleiter dessen Unterstützung versichert und war bereit, den offiziellen hierarchischen Weg einer Beschwerde beim Vorgesetzten der Sachbearbeiterin zu gehen. Das Sprechen und Nachdenken über ihre Ohnmacht, die erlittene Kränkung und der solidarische Rückhalt in ihrer Bezugsgruppe hat bewirkt, dass sie ihren Affekt verstehen und einordnen konnte (vgl. Sicora 2020). Die beschämende Sachbearbeiterin hat ein Stück ihrer Macht verloren.

### **3. Fazit**

Supervision, als berufsbezogenes Beratungsformat mit Wurzeln in der Sozialen Arbeit und als Ort der Reflexion und Veränderung, kann also eine Schlüsselfunktion auf der praktischen Handlungsebene der Professionellen einnehmen, wenn sie ihren Aufklärungsauftrag ernst nimmt. Gleichzeitig wird deutlich, dass andere gesellschaftliche Räume für die direkt und indirekt beteiligten Akteur\*innen weniger zugänglich oder sogar verschlossen sind. Um die Auswirkungen von Abwertung (als Gegensatz von Anerkennung) und Schließungsphänomenen auf soziale Verhandlungsräume in Supervisionssettings abzubilden und die Bedeutung affektiver Verarbeitung von sozialer Ungleichheit zum Ausdruck zu bringen, braucht es unbedingt weitere theoretische Überlegungen in diese Richtung.

### **Literatur**

- Anhorn, Roland, Bettinger, Frank & Stehr, Johannes (2007): Foucaults Machtanalytik und soziale Arbeit: Eine kritische Einführung und Bestandsaufnahme. Lehrbuch: Bd. 1. Wiesbaden: Springer VS.
- Bourdieu, P.; et al. (Hrsg.) (1997): Das Elend der Welt. Gekürzte Studienausgabe. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Göhlich, Michael; Engel, Nicolas & Höhne, Thomas (2012): Szenen und Muster: Zur pädagogischen Ethnographie von Organisationen im Kontext der Grenzüberschreitung. In: Friebertshäuser, Barbara; Kelle, Helga; Boller, Heike; Bollig, Sabine; Huf, Christina; Langer, Antje; Ott, Marion & Richter, Sophia (Hrsg.): Feld und Theorie: Herausforderungen erziehungswissenschaftlicher Ethnographie. Opladen: Verlag Barbara Budrich. S. 153-167.
- Kammler, Clemens; Parr, Rolf & Schneider, Ulrich J. (2008): Foucault Handbuch. Stuttgart: J.B. Metzler.
- Kühl, Stefan (2011): Organisationen: Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: Springer VS.

- Mayert, Andreas & Schendel, Gunther (2018): Armut, Stigmatisierung, Scham und Angst. In: Schäfer, Gerhard K.; Montag, Barbara & Deterding, Joachim (Hrsg.): "Arme habt ihr immer bei euch": Armut und soziale Ausgrenzung wahrnehmen, reduzieren, überwinden. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 194-213.
- Mogge-Grotjahn, Hildegard (2018): Ist Armut weiblich? In: Schäfer, Gerhard K.; Montag, Barbara & Deterding, Joachim (Hrsg.): "Arme habt ihr immer bei euch": Armut und soziale Ausgrenzung wahrnehmen, reduzieren, überwinden. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 114-126.
- Neckel, Sighard (2000): Die Macht der Unterscheidung: Essays zur Kulturosoziologie der modernen Gesellschaft. Auszug: Achtungsverlust und Scham. Die soziale Gestalt eines existentiellen Gefühls. Veränd. u. erw. Neuausg. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Neckel, Sighard (2020): Sociology of Shame: Basic Theoretical Considerations. In: Frost, Liz; Magyar-Haas, Veronika; Schoneville, Holger & Sicora, Alessandro (Hrsg.): Shame and social work: Theory, reflexivity and practice. Bristol: Policy Press. S. 39–54.
- Pfadenhauer, Michaela (2017): Grenzziehungen, Grenzverläufe, GrenzgängerInnen. Zum kulturanalytischen Potenzial der Ethnografie. In: Forum: Qualitative Sozialforschung, 18(1), Artikel 12.
- Riegel, Christina (2016): Bildung - Intersektionalität - Othering: Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen. Auszug: 2. Theoretischer Analyserahmen zur Untersuchung von Otheringprozessen. Bielefeld: transcript Verlag.
- Rohr, Elisabeth (2016): If you want to go fast, go alone, if you want to go far, go together. In: Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik: Beiträge zur Sozialpsychologie und therapeutischen Praxis, 52(4), S. 308-322.
- Seibel, Wolfgang (2016): Verwaltung verstehen: Eine theoriegeschichtliche Einführung. Frankfurt am Main: Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft.
- Sicora, Alessandro (2020): Shame, Mistakes and Reflective Practice in Social Work. In: Frost, Liz; Magyar-Haas, Veronika; Schoneville, Holger & Sicora, Alessandro (Hrsg.): Shame and social work: Theory, reflexivity and practice. Bristol: Policy Press. S. 187-204.
- Walker, Robert (Hrsg.) (2014): The Shame of Poverty. Oxford: Oxford University Press.
- Werf, Annabel (2018): Intersektionalität und die Praxis der Sozialen Arbeit: Reflexionen über einen Theorie-Praxis-Transfer. In: Forum sozial: die berufliche soziale Arbeit (2-3), S. 34-38.