



Hannah von Grönheim | Jelena Seeberg

Diversity als Reflexionsmethode in der Sozialen Arbeit



Mit
Online-Materialien

BELTZ JUVENTA

Hannah von Grönheim | Jelena Seeberg
Diversity als Reflexionsmethode in der Sozialen Arbeit

Hannah von Grönheim | Jelena Seeberg

Diversity als Reflexionsmethode in der Sozialen Arbeit

Mit Online-Materialien

BELTZ JUVENTA

Die Autor_innen

Hannah von Grönheim, Dr. phil., Jg. 1983, Dipl. Soz.Arb./Soz.Päd. (FH), MA Intercultural Conflict Management, ist Lehrkraft für besondere Aufgaben an der HAWK Hildesheim und promovierte zu Subjektivierungen im europäischen Asyldiskurs. Ihre Lehrschwerpunkte in den Studiengängen Sozialer Arbeit liegen in den Bereichen Diversity und Menschenrechte. Darüber hinaus arbeitet sie als Sozialarbeiterin und Psychoonkologin in der ambulanten Krebsberatung.

Jelena Seeberg, Jg. 1995, hat Soziale Arbeit im internationalen und interkulturellen Kontext an der HAWK Hildesheim studiert. Parallel zum Master war sie dort als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „JuFlu – Übergänge junger begleiteter und unbegleiteter geflüchteter Menschen“ tätig.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:

ISBN 978-3-7799-6307-3 Print

ISBN 978-3-7799-5611-2 E-Book (PDF)

1. Auflage 2022

© 2022 Beltz Juventa

in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel

Werderstraße 10, 69469 Weinheim

Alle Rechte vorbehalten

Herstellung und Satz: Ulrike Poppel

Grafikdesign: Clim Michel

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza

Beltz Grafische Betriebe ist ein klimaneutrales Unternehmen (ID 15985-2104-100)

Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor_innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

1 Inhalt

1	Einleitung	9
2	Was meint Diversity?	17
2.1	Diversity – Theorie	18
2.2	Die Ebenen struktureller Diskriminierung	25
2.3	Diskriminierungsformen	29
2.3.1	Rassismus	30
2.3.2	Klassismus	34
2.3.3	Lookismus	36
2.3.4	Sexismus	38
2.3.6	Heterosexismus	42
2.3.7	Adultismus/Ageism	44
2.3.8	(Dis)Ableism	46
2.3.9	Antisemitismus	50
2.4	Intersektionalität	55
2.5	Subjektivierung	57
2.6	Grenzen und Chancen	61
3	Diversity in der Sozialen Arbeit	65
3.1	Professionelle Haltung unter Bedingungen von Diversität und Intersektionalität	68
3.2	Diversity im Professionsverständnis Sozialer Arbeit	71
3.2.1	Normalisierungsauftrag der Sozialen Arbeit	72
3.2.2	Diversityaspekte in der Definition Sozialer Arbeit	73
3.2.3	Gerechtigkeit als Grundpfeiler	77
3.2.4	Empowerment als Werkzeug	81
3.3	Soziale Arbeit in gesellschaftlichen Machtverhältnissen	82

4	Diversityreflexion in der Sozialen Arbeit	93
4.1	Reflexion als Kernkompetenz	93
4.1.1	Reflexive Kompetenz	95
4.1.2	Bedeutung von Reflexion für die Soziale Arbeit	97
4.1.3	Reflexion als Haltung	100
4.1.4	Reflexion als Methode	104
4.2	Kritisch-reflexive Diversity in der Sozialen Arbeit	108
5	Analyseleitfaden	118
5.1	Mikroebene	123
5.2	Mesoebene	124
5.3	Makroebene	127
6	Praxisbeispiele	131
6.2	Analyse: Beispiel Gemeinschaftsunterkunft	132
6.3	Analyse: Praxisbeispiel Behindertenhilfe	142
6.4	Analyse: Praxisbeispiel Kindertagesstätte	151
6.5	Analyse: Praxisbeispiel Jugendhilfe	158
7	Handlungsempfehlungen	168
7.1	Mikroebene	168
7.2	Mesoebene	174
7.3	Makroebene	180
8	Schlussbetrachtung	186
	Abbildungsverzeichnis	190
	Literaturverzeichnis	191

Hinweis zum Online-Material

Das Online-Material finden Sie über unsere Internetseite (<http://beltz.de>), indem Sie auf die Seite des Titels gehen und im Teil „Online-Materialien“ folgendes Passwort eingeben: vonGroenheimSeeberg_2022 (Groß- und Kleinschreibung beachten). Die PDF können Sie dann herunterladen.

1 Einleitung

Anfang des Jahres 2019 besuchten wir gemeinsam eine Lesung der jüdischen Autorin und Bloggerin Juna Grossmann. Sie stellte ihr Buch „Schoenzeit vorbei“ vor, in welchem sie ihre persönlichen Erfahrungen mit Antisemitismus schildert. Grossmann beschreibt, wie etwa während ihrer Arbeit im Jüdischen Museum in Berlin kaum ein Tag verging, an dem sie nicht mit antisemitischen Kommentaren oder Beleidigungen konfrontiert wurde. Auf einem mehrtägigen Ausflug mit Kommiliton*innen während ihrer Studienzeit „wurde bekannt“, dass sie Jüdin ist. Nach dem entsetzten Ausruf einer Kommilitonin („Wie kannst du so was nur unterstützen?“) und einer anschließenden erhitzten Diskussion endete der Ausflug für Grossmann früher als geplant (Grossmann 2018, S. 114ff.). Wiederholt schildert die Autorin an diesem Abend Situationen, in denen sie sich als Deutsche für die israelische Politik rechtfertigen musste. Sie stellt klar, dass sie nie in Israel gelebt hat und wie unangenehm ihr daher diese Fragen sind, da sie sich weder als Expertin für israelische Politik sieht noch das Gefühl hat, dass es den Fragenden um reines Interesse geht. Vielmehr – so Grossmann – schwingt bei Fragen dieser Art häufig ein Vorwurf mit, den sie als unangemessen empfindet. Es seien der Ton und der Umstand, dass sie nie jemand nach ihrer Meinung zur portugiesischen Politik fragen würde. Selbst nach einer ihrer Lesungen, auf denen sie genau diese Vorfälle problematisiert, sei sie von Gästen nach Israel ausgefragt worden und keiner der übrigen Gäste sei eingeschritten. Grossmann, die diese Fragen grundsätzlich nicht beantwortet, wies auf das Machtgefälle hin, das in solchen Momenten entstände, indem sich die Kritik der nicht-jüdischen deutschen Fragenden auf die jüdisch-deutschen Befragten selbst übertrage – als trügen sie eine Verantwortung für ein Land, das sie kaum kennen.

Während der Lesung beschlich uns mehrfach sowohl Scham als auch Verärgerung über den geschilderten offenen und alltäglichen Antisemitismus in Deutschland und nicht nur einmal an diesem Abend trieben uns die geschilderten Erlebnisse Grossmanns Tränen in die Augen. Bei der anschließenden offenen Fragerunde passierte, was passieren musste und eigentlich nicht passieren darf: Frau Grossmann wurde durch einen älteren männlichen Gast der Lesung aufgefordert Stellung zu Israel zu beziehen, da es ja nun einmal das „jüdische Land“ sei und daher schließlich Mitschuld an dem schlechten Bild trage, das die Welt auf die Jüdinnen und Juden¹ habe. Wir blickten zu Boden und rutschten nervös auf unseren Stühlen hin und her, bis eine von uns den Mut fand aufzustehen, den Mann zu unterbrechen und ihn darauf hinzuweisen, dass es doch eben diese Fragen seien, die die Autorin nicht gestellt bekommen möchte, weil sie letztlich Bestandteil des antisemitischen Diskurses in Deutschland sind. Der Bitte, seine Aufforderung zur Positionierung der Vortragenden zurückzuziehen, leistete der Gast leider keine Folge. Auch eine Entschuldigung blieb aus. Weder stand jemand anders aus dem Publikum auf und bezog Position noch schützten die einladenden Veranstalter*innen die Autorin. Stattdessen luden wir Frau Grossmann nach der Lesung auf ein Glas Wein ein. Es folgte ein netter und interessanter Abend, an dem viele unserer Fragen beantwortet wurden, einige offen blieben und manch neue sich hinzu gesellten.

Wieso denken nicht-jüdische Menschen, dass Jüdinnen und Juden ihnen Antworten zu Israel schuldig sind? Wie lässt sich ein Gespräch mit einem pensionierten Geschichtslehrer führen, der sich weigert, die Perspektive einer von Diskriminierung betroffenen Person einzunehmen? Was braucht es für uns als Fachkräfte der Sozialen Arbeit unsere blinden Flecken zu erkennen, um nicht uns bestätigende Antworten

1 Auch wenn wir beim Schreiben über Jüdinnen und Juden den Genderstern aus Pietätsgründen weglassen, möchten wir darauf hinweisen, dass wir hier wie bei allen anderen Personenbezeichnungen nicht von einem binären Geschlechterverständnis ausgehen, sondern nicht-binäre, queere, trans- und intersexuelle Identitäten miteinschließen.

einzufordern, sondern empathisch zuhören zu können? Auf der Basis dieser letzten Frage haben wir einen Reflexions- und Analyseleitfaden erarbeitet, den wir mit diesem Buch vorstellen möchten. Vor dem Hintergrund des steigenden Populismus in der Welt und hierzulande und den immer tiefer werdenden Gräben in der Gesellschaft, die sich insbesondere (aber nicht nur) in Diskussionen in den sozialen Medien widerspiegeln, liegt uns an einer verstehenden, zugewandten Haltung. Hatespeech ist nicht mit Hatespeech zu lösen. Die Ausführungen in diesem Buch sind daher in keiner Weise als Anklage zu verstehen. Wir möchten auch nicht etwa den Geschichtslehrer verurteilen, sondern fragen uns vielmehr, welche Art sozialer Wandel nötig ist, um bestehende Gräben zu überwinden, Zuhören zu ermöglichen und Diskriminierungsfreiheit als fundamentalen Bestandteil sozialer Gerechtigkeit anzuerkennen. Nicht zuletzt möchten wir danach fragen, welchen Beitrag die Soziale Arbeit hier leisten kann.

Zuhören heißt versuchen zu verstehen – trotz aller Emotionen. Letztlich ist die Reaktion des Pensionärs bei der Lesung von Juna Grossmann symptomatisch. Da er sich selbst (davon ist auszugehen) als Deutscher sieht und „seinem Land“ und damit indirekt auch sich selbst die Verantwortung für Antisemitismus abspricht, verweist er auf einen anderen Verursacher: Israel. Der Großteil der deutschen Gesellschaft fokussiert die Sichtweise den Nationalsozialismus lange hinter sich gelassen, aufgearbeitet sowie ausreichend gesühnt zu haben und möchte mit den Schrecken der Vergangenheit nicht mehr in Verbindung gebracht werden. Dies beeinträchtigt die Wahrnehmung bestehender postnationalsozialistischer, antisemitischer Diskurse in der Gegenwart sowie die Auseinandersetzung mit der eigenen familienbiografischen Verstrickung. Möglicherweise verbirgt sich hinter der Abwehrhaltung die Angst der eigenen Scham ins Gesicht zu blicken, sodass diese auf das Gegenüber übertragen wird: „Nicht wir, sondern ihr solltet euch was schämen!“ Dieses Phänomen wird auch als Täter*innen-Opfer-Umkehr bezeichnet und taucht in verschiedensten Kontexten von Diskriminierung auf. Alice Hasters beschreibt es im Hinblick auf Rassismus wie folgt:

„Das Wort ‚Rassismus‘ wirkt wie eine Gießkanne voller Scham, ausgekippt über die Benannten. Weil die Scham so groß ist, geht es im Anschluss selten um den Rassismus an sich, sondern darum, dass ich jemandem Rassismus unterstelle. [...] Rassismus, so die geläufige Annahme, sei offener Hass, Verachtung, und trete seit 1945 nur noch vereinzelt auf. Kaum ein Land habe sich so viel Mühe gegeben wie Deutschland, die eigene rassistische Vergangenheit aufzuarbeiten, heißt es dann. [...] Am Ende bin oft ich es, die sich dafür entschuldigen soll, das Thema überhaupt adressiert zu haben. Diese Dynamik nennt man Täter*innen-Opfer-Umkehr. [...] Für viele Menschen wirkt das R-Wort so, als ob man eine Fliege mit einem Baseballschläger erschlagen würde. Wenn ich jemanden rassistisch nenne, dann hört dieser Mensch meist nicht, was ich ihm oder ihr sage. Was er oder sie hört, ist: ‚Du bist ein schlechter Mensch. Du bist böse. Du bist ein Nazi.‘ Das liegt auch daran, dass Menschen eine einseitige Vorstellung davon haben, was Rassismus ist.“ (Hastert 2020, S. 14f.)

Verständlicherweise ist niemand gern mit dem Vorwurf konfrontiert, rassistisch, antisemitisch oder homophob zu sein. Gleichzeitig gilt allerdings auch: Niemand hört selbst gerne diskriminierende Äußerungen. Begriffe wie Rassismus sind emotional geladen, d. h., dass in der Regel auf allen Seiten starke Gefühle wie Wut, Kränkung, Scham oder Schuld eine Rolle spielen. Gerade diese Affekte und Emotionen, die wohl alle Menschen empfinden, erschweren unserer Ansicht nach unter anderem das Überwinden der sozialen Gräben.

Es kann daher nicht darum gehen, einzelne Menschen zur Verantwortung zu ziehen beziehungsweise Einzelnen oder Gruppen die Aufgabe der Aufklärung oder Veränderung aufzubürden. Wir verstehen Diskriminierungsformen wie den Antisemitismus vielmehr als gesellschaftliches Problem. Diskriminierungen sind u. a. Folgen historisch gewachsener antisemitischer, klassistischer oder sexistischer Diskurse, die beispielsweise über Sprache, Bilder oder Mythen Einfluss auf alle Menschen dieser Gesellschaft nehmen – auf die eine oder andere Art. So wird keine Sozialarbeiterin und kein Sozialpädagoge allein die Welt diskriminierungsfrei machen können, wir alle sind jedoch in der Lage ein Bewusstsein für die Umstände zu entwickeln, in denen sich Diskriminierungserfahrungen ereignen und diese begünstigt werden. Mit diesem Buch möchten wir einerseits Wege zur Erlangung eines solchen

Diversitätsbewusstseins und andererseits zum Erreichen von Handlungsmacht in einem auf Fachkräfte und Adressat*innen zeitweise übermächtig wirkenden System aufzeigen.

Extreme Äußerungsformen von Diskriminierung wie Gewalt, die sich gegen bestimmte Personen oder Einrichtungen richten, gehen z. B. von Rechtsextremen aus, kommen aber auch in Institutionen vor. Daneben existiert sprachliche Gewalt, die sich gegen Mitglieder konstruierter Gruppen richtet und immer mehr aus dem Internet in die Alltagswelt entlädt. Beide Formen gehören häufig zusammen und halten mittlerweile selbst auf politischer Ebene Einzug. Bundestagsabgeordnete oder Staatspräsidenten agitieren gegen diverse Lebensstile und Hintergründe, rechte Gewalttäter*innen agieren gegen politische Opponenten. Der Sturm auf das Kapitol in den USA² oder der Mord an Walter Lübcke in Hessen³ sind nur zwei von vielen Beispielen.

Ähnlich gehören auch die verschiedenen Diskriminierungsformen zusammen. Sie weisen nicht nur Parallelen auf, wie wir zeigen werden, sondern scheinen sogar austauschbar zu sein. Hetze und Hass im Netz, die zum Teil selbst aus einem Gefühl von Ungerechtigkeit entstehen mögen, richten sich in bestimmten Foren nicht selten abwechselnd oder zugleich und scheinbar nahezu willkürlich gegen Geflüchtete, Menschen muslimischen oder jüdischen Glaubens, Linke, sogenannte Eliten oder Journalist*innen. So äußerte der Attentäter von Halle⁴, der sich nach derzeitigem Wissensstand in eben solchen Onlineforen radikalisierte, er habe überlegt, eine Synagoge, eine Moschee oder ein antifaschistisches Zentrum anzugreifen (Rottscheidt/Pindur/Krause

-
- 2 Im Januar 2021 drangen circa 800 rechtsextreme Demonstranten in das US-Kapitol ein, um den Kongress und das Repräsentantenhaus an der Bestätigung Joe Bidens als 46. Präsident der USA zu hindern und den scheidenden Präsidenten Donald Trump rechtswidrig im Amt zu halten. Bei dem gewaltvollen Angriff, der auch als Putschversuch gewertet wird, kamen fünf Menschen ums Leben.
 - 3 Der Neonazi Stephan Ernst erschoss den Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübcke (CDU) im Juni 2019 vor dessen Wohnhaus, um ihn für seine Flüchtlingspolitik zu bestrafen.
 - 4 Im Oktober 2019 schießt ein 27-jähriger Attentäter an Jom Kippur mit dem Ziel, Jüdinnen und Juden zu töten, mehrfach auf die Sicherheitstür der Synagoge in Halle.

2019). Aufgrund der unterschiedlichsten Verzweigungen, Ähnlichkeiten in den Strukturen und Hintergründen sowie vorhandenen Überlagerungen oder Überschneidungen von Diskriminierungsformen (Intersektionalität) und den sich daraus ergebenden Gemeinsamkeiten in der Adressierung von Diskriminierung sowie dem großen Potenzial eines gemeinschaftlichen Engagements widmen wir uns mit diesem Buch nicht einer einzelnen Diskriminierungsform, sondern mehreren. Die hier vorgestellte Diversityreflexion verstehen wir damit als eine mögliche Antwort für die Soziale Arbeit, auf aktuelle soziale Herausforderungen zu reagieren und sich professionell zu positionieren.

Neben der sprachlichen und körperlichen Gewalt existieren auch subtilere Formen der Diskriminierung, die oft nicht als solche erkannt werden und zum Teil ungewollt passieren – beispielsweise die häufige an Schwarze Menschen gerichtete Frage, wo sie denn herkämen. In dieser schwingt immer unterschwellig – beabsichtigt oder unbeabsichtigt – mit, dass sie nicht „wirklich“ zur Gesellschaft dazugehören. Dazu gehört auch die beschriebene Forderung nach einer Positionierung von Jüdinnen und Juden zur israelischen Politik. Für sich allein genommen sind diese sogenannten Mikroaggressionen nicht als gefährlich anzusehen. Vermutlich könnte jeder Mensch mindestens ein Beispiel für eine Situation aus seinem*ihrem Leben nennen, in der er*sie sich von jemand anderem abgewertet gefühlt hat. Bestimmten Menschen begegnen diese unterschweligen oder offensichtlichen Abwertungen jedoch täglich.

Was lässt sich diesem Phänomen der Alltagsdiskriminierung entgegensetzen? Viele mutige Menschen haben Bücher über ihre Diskriminierungserfahrungen geschrieben, in denen sie Einblicke in ihre Lebenssituation und Perspektive geben, ohne dabei mit dem Finger zu zeigen. Und das, obwohl sie für ihre Veröffentlichungen häufig wiederum Anfeindungen erfuhren. Wir selbst lernten von diesen Autor*innen, dass wir vor allem bei uns selbst anfangen sollten, wenn wir uns wünschen, dass sich etwas verändern soll. Gerade im Zuge des Umdenkens und des Abschiednehmens von den Bildern und Stereotypen, die wir alle mit uns tragen, fallen bestimmte Momente oder Aussagen besonders

in den Blick, die zum Weiterlernen und Hinterfragen einladen. So haben wir uns in dieser Phase plötzlich über uns selbst gewundert, als wir Schwarze Menschen auf Englisch ansprachen oder kurz davor waren, eine schwangere Freundin zu fragen, „was es denn wohl wird?“. Ein Student einer unserer Lehrveranstaltungen beschrieb diese Erfahrung einmal in einer Hausarbeit als „gelbe Taxis“. Er verglich sie mit einem Erlebnis in New York City, wo ihm die Taxis auffielen, die anders als jene in Deutschland nicht beige, sondern gelb sind. In ähnlicher Weise würde er nun nach der Lehrveranstaltung, die die Reflexion von Rassismus zum Thema hatte, aufmerksamer für rassistische Sprache oder Bilder sein. Wie die gelben Taxis würden ihm rassistische Beispiele plötzlich überall auffallen.

Das Ziel des Buches ist es in diesem Sinne Wege aufzuzeigen, die Zugänge für ein kritisch-reflexives Diversitybewusstsein eröffnen. Die eigens dafür entwickelte Methode ist in der Sozialen Arbeit in allen Phasen berufspraktischer Tätigkeit anwendbar. Die Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung eines kritisch-reflexiven Diversitybewusstseins bildet zunächst das Verständnis des Diversitykonzeptes: Was meint Diversity überhaupt? Um diese Frage beantworten zu können, geben wir zu Beginn eine Einführung in die Diversitytheorie sowie einen Überblick über verschiedene Diskriminierungsformen und ihre Wirkebenen. Der Begriff der Intersektionalität zur Beschreibung von Verschränkungen und Überlagerungen unterschiedlicher Diskriminierungsformen wird an dieser Stelle ebenfalls eingeführt und erläutert, da er einen zentralen Baustein für ein ganzheitliches Verständnis des Diversitykonzeptes bildet. Um die Ziele des Diversityansatzes möglichst eingängig darstellen zu können, nutzen wir aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zur Veranschaulichung (Kapitel 2).

Nachdem wir die Frage des theoretischen Hintergrundes und des praxisbezogenen Verständnisses von Diversity geklärt haben, steht im darauffolgenden Kapitel die Bedeutung des Diversitykonzeptes für die Soziale Arbeit im Vordergrund: Welchen Platz hat der Diversityansatz im Professionsverständnis? Um die Verbindung zwischen Diversity und einer professionellen und menschenrechtsbasierten Haltung zu erfassen

sen, wird neben einer Einordnung des Diversitykonzeptes in das Professionsverständnis aufgezeigt, in welcher Form die Soziale Arbeit selbst in gesellschaftliche Machtverhältnisse eingebunden ist und welche Auswirkungen diese Verstrickungen haben. An dieser Stelle soll deutlich gemacht werden, inwiefern Institutionen, Sozialarbeitende und Adressat*innen selbst Teil diskriminierender Strukturen sind (Kapitel 3).

Um die Bedeutung selbstreflexiver Prozesse für das Durchbrechen dieser diskriminierenden Strukturen nachvollziehbar machen zu können, setzen wir uns in Kapitel 4 mit dem Stellenwert von Reflexion in der Sozialen Arbeit im Allgemeinen und in der Diversitytheorie im Speziellen auseinander: Wie kann ich ein kritisch-reflexives Diversitybewusstsein entwickeln?

Wie bereits angekündigt ist es das Ziel, den Diversityansatz als Reflexionsmethode anwendbar zu machen, wofür wir einen Analyseleitfaden entwickelt haben, der in Kapitel 5 vorgestellt wird. Er bildet letztlich die praktische Übersetzung unserer bisherigen theoretischen Ausführungen ab.

Um die Anwendung unseres Leitfadens nachvollziehbar zu machen, werden in Kapitel 6 vier Praxisbeispiele vorgestellt, die mithilfe der „Diversityreflexion“ analysiert wurden. An dieser Stelle weisen wir bereits darauf hin, dass die Beispiele durch uns auf der Metaebene betrachtet und abgehandelt worden sind.

Abschließend präsentieren wir Ideen für die personelle, institutionelle und gesamtgesellschaftliche Implementierung von Diversityreflexion, also Handlungsansätze für die Soziale Arbeit auf Mikro-, Meso- und Makroebene, und laden dazu ein, die kritisch-reflexive Haltung und das Konzept des Diversityansatzes zu verinnerlichen und weiterzutragen (Kapitel 7 und 8).

2 Was meint Diversity?

Diversity meint zunächst einmal Vielfalt, wenn man den Begriff vom Englischen ins Deutsche übersetzt. Hinter dem Bemühen Vielfalt als positive Ressource zu propagieren, steckt auch die gegenteilige Realität. Vielfalt als Gegenstück zu Einheit oder Einheitlichkeit wurde und wird nicht allorts als Bereicherung, sondern oft eher als Bedrohung wahrgenommen. Menschen, die nicht der Norm der Mehrheits- beziehungsweise Dominanzgesellschaft (s. u.) entsprechen, werden als „Anderere“ markiert. Diese vermeintlich anderen sind beispielsweise Homosexuelle, Behinderte, arme Menschen, Migrierende, kranke, junge und alte Menschen. Das heißt, es sind nicht selten Adressat*innengruppen der Sozialen Arbeit. Ziel der Sozialen Arbeit ist es seit jeher, die Probleme dieser Menschen zu bearbeiten beziehungsweise, aus der heutigen Sichtweise, sie bei der Bewältigung ihrer Probleme zu unterstützen. Verstärkt werden heute die Ursachen und Hintergründe der sozialen Problemlagen in diese Arbeit miteinbezogen. Diversity bietet als Analysekategorie die Möglichkeit, jene ausgrenzenden Strukturen und diskriminierenden kulturellen Bilder kritisch in den Blick zu nehmen, um sowohl die (Aus-)Wirkungen für die Betroffenen verständlicher werden zu lassen als auch die eigene Eingebundenheit in gesellschaftliche Machtstrukturen analysieren und reflektieren zu können. Bevor wir näher auf die Bedeutung von Diversity für die Soziale Arbeit eingehen, liefern wir mit diesem Kapitel eine Einführung in das Thema, die als Grundlage für die Diskussion der Potenziale von Diversity als Reflexionsmethode dient.

Hierfür stellen wir zunächst unser Begriffsverständnis von Diversity vor und geben im Anschluss an eine Annäherung an den Begriff der Diskriminierung einen Überblick über zentrale strukturelle Diskriminierungsformen. Im Anschluss werden wir Intersektionalität als besondere Erscheinungsform und Betrachtungsweise der strukturellen Diskriminierung darstellen und mithilfe des Konzepts der Subjektivierung

die Bedeutung der Erfahrung von Diskriminierung thematisieren. Den Abschluss bildet ein zusammenfassender Blick auf die Grenzen und Chancen von Diversity.

2.1 Diversity – Theorie

„Vielfalt“ im Diversitykontext nimmt Bezug auf die *vielfältigen* Eigenschaften, Kompetenzen oder Interessen einer einzelnen Person. Der Begriff verweist auf die Einzigartigkeit eines jeden Menschen und damit auf die *vielfältigen* Unterschiede innerhalb der gesamten Menschheit. Schauen wir uns Bilder zu den Begriffen *Diversity* oder *Vielfalt* an, fällt allerdings auf, dass hier ganz bestimmte Aspekte wiederkehrend sind. Dargestellt werden etwa immer wieder Rollstühle sowie unterschiedliche Geschlechter, Hautfarben, Religionen und Alter.



Abb. 1: Vielfalt der Menschen

Diese Darstellungen, die teilweise auch Symbole enthalten, um beispielsweise Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung zu repräsentieren, sind weder zufällig noch willkürlich gewählt. Sie spiegeln vielmehr ganz bestimmte *soziale Kategorien* wider, wie sie in der Diversitytheorie bezeichnet werden. Durch soziale Prozesse werden Menschen die-

sen vorbestimmten Kategorien zugeordnet. Das bedeutet nicht, dass ein Mensch in jeder Situation und für unbegrenzte Zeit dieser Kategorie angehört beziehungsweise angehören muss. Die Einteilungen weisen darauf hin, dass Menschen ganz bestimmte Erfahrungen machen (können), die andere nicht erleben. Dabei ist es unerheblich, ob sich eine Person tatsächlich mit dieser Kategorie identifiziert oder die Kategorie einer Person von außen zugeschrieben wird. So kann es beispielsweise sein, dass ich herabgewürdigt werde, weil jemand denkt, dass ich „lesbisch“ oder „Ausländerin“ bin – selbst, wenn dem nicht so ist. Die Fremdzuschreibung zu einer Kategorie ist für (erste) Begegnungen damit oft entscheidender als die (tatsächliche) Selbstbeschreibung.

Für die Soziale Arbeit werden diese Zuschreibungen dann relevant, wenn sich durch sie Benachteiligungen oder Ungleichheiten für die Menschen ergeben und diese zu Herausforderungen und Problemen im Alltag führen, denn Zuschreibungen sind nicht selten verbunden mit Stigmatisierungen. Ein Mensch, dem etwa ein bestimmtes (hohes) Alter zugeschrieben wird, hat vermutlich größere Schwierigkeiten eine Arbeitsstelle zu finden, wenn mit der Kategorie „hohes Alter“ Stereotype und Vorurteile bezüglich einer potenziellen Leistungsfähigkeit verknüpft sind. Die sozialen Kategorien, die hier entscheidend sind, basieren dabei auf den jeweils gültigen *Normen einer Gesellschaft*. Denn Menschen erleben oft dann Benachteiligung und Diskriminierung, wenn sie als „normabweichend“ wahrgenommen werden. Bezüglich der sozialen Kategorie der Gesundheit beispielsweise wäre die Norm physische und psychische Fitness, in Abbildung 1 repräsentiert durch die Abwesenheit eines Rollstuhls. Bezüglich der sozialen Kategorie des Aussehens ist die Norm die (gesunde und sportliche) Schlankheit, bei der sexuellen Orientierung ist es die Heterosexualität, bei der Religion der christliche Glaube oder der Atheismus, bei der Nationalität die deutsche – die Liste ließe sich beliebig fortsetzen. Menschen, denen eine *Abweichung* von einer dieser Normen zugeschrieben wird, können Diskriminierung im Alltag erleben, aber auch auf dem Arbeitsmarkt oder im Gesundheitssystem und – ganz allgemein – einen ein-

geschränkten Zugang zu ihren (Menschen-)Rechten wie dem Recht auf wirtschaftliche, soziale und kulturelle Teilhabe. „Gesellschaftlich zugeschriebene Gruppenzugehörigkeiten sind [somit] nicht bloß ‚unschuldige‘ Kategorisierungen“, so Heike Rainer (2018, S. 18). „Sie wirken auf konkrete Lebenswelten [...]“ und Identitäten (ebd.).

Diese sozialen Kategorien basieren dabei (wie die Zuschreibungen) nicht ausschließlich auf differenzierenden Tatsachen, sondern werden vielfach als soziale Konstrukte verstanden. Das bedeutet, dass diese nicht naturgegeben sind, sondern gesellschaftliche Ordnungsformate beschreiben, wie es Catrin Heite formuliert. Diese sozial hergestellten Differenzkategorien dienen dazu, Macht- und Herrschaftsverhältnisse aufrechtzuerhalten. Ziel des Diversityansatzes ist es, deren ungleichheitsgenerierende Wirkung aufzuheben. (Heite 2010, S. 187f.)

Besonders deutlich zeigt sich die Konstruktion in dem Blick auf die Wandelbarkeit der Bedeutung der Kategorien. Die Geschichte zeigt, dass je nach Machtverhältnis mal die eine und mal die andere Religion abgewertet oder aufgewertet werden kann. Ähnliches gilt für Krankheiten: Tuberkulose galt beispielsweise im 19. Jahrhundert als ästhetisch, als „verschönernd, vergeistigend und empfindsam machend“ (Moser 2018, S. 34). Bis zum Nationalsozialismus kehrte sich die öffentliche und politische Wahrnehmung der an Tuberkulose erkrankten Menschen ins Gegenteil um. Für die Umsetzung rassenhygienischer Ziele wurden mit ihr infizierte Menschen Opfer von Zwangsinhaftierung und -arbeit, Mangelversorgung, Heiratsverbot und Euthanasie (ebd., 196ff.). Hinsichtlich Rassismus ist es die Kategorie *Weißsein*, die zwar durchgehend die dominante Kategorie beschreibt, jedoch durchaus dynamisch ist. Denn *Weißsein* beschreibt weniger eine tatsächliche Hautfarbe als vielmehr einen gewissen Machtstatus in einer Gesellschaft. So galten etwa Jüdinnen und Juden, Pol*innen oder Italiener*innen bei ihrer Ankunft in den USA im Gegenzug zu den WASP⁵ zunächst als *nicht-weiß*. Durch ihre Assimilierung, insbesondere in den

5 White anglo-saxon protestant (dt.: *weiße* angelsächsische Protestant*innen).