

Der nachstehende Beitrag ist in einer ähnlichen Fassung publiziert als:

Leiprecht, Rudolf (2017): Diversität und Intersektionalität.

In: Polat, Ayça (Hg.): Migration und Soziale Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer. S. 51-61.

Diversität und Intersektionalität

(Rudolf Leiprecht)

In der Sozialen Arbeit (Sozialpädagogik/Sozialarbeit), die von ihren ethischen Voraussetzungen her, wenn auch nicht unbedingt stets in ihrer vorherrschenden Praxis und institutionellen Verfasstheit, ein ‚Mehr an sozialer Gerechtigkeit‘ anstrebt und Menschen in belastenden Lebensverhältnissen und prekären Lebenslagen gerecht werden will, haben sich in den letzten Jahren spezifische differenzsensible bzw. diversitätsbewusste Ansätze entwickelt. Diese verlangen von den Professionellen und Ehrenamtlichen eine besondere *Aufmerksamkeit* für sozial bedeutsame Differenzlinien, damit verbundene Unterscheidungspraxen und Macht- und Ungleichheitsverhältnisse sowie ein Bewusstsein für die jeweils eigene Involviertheit in diskriminierende Diskurse und Strukturen. Die kritische Thematisierung von und Auseinandersetzung mit Konstruktionen zu Großgruppen entlang von Klasse/Schicht, Geschlecht/Sexualität, »Rasse«/Ethnie/Kultur/Nation, Alter/Generation und Behinderung/Beeinträchtigung gehört mit zu den Kernaufgaben Sozialer Arbeit (vgl. Leiprecht 2008). Dabei sind Diversität und Intersektionalität zwei Begriffe, die in den neueren Fachdiskursen Sozialer Arbeit meist in einem Atemzug genannt werden und explizit oder implizit aufeinander verweisen.

Diversität

Der Begriff *Diversität* bezieht sich auf die englischsprachige Debatte und überträgt den Begriff *Diversity* auf die sozialen, kulturellen und politischen Verhältnisse in Deutschland. Beides macht auf Verschiedenheit und Vielfältigkeit aufmerksam und zielt – je nach Konzept – auf die Wahrnehmung und Anerkennung von Unterschieden und/oder die Kritik an Einteilungsmuster, Differenzordnungen und Diskriminierungspraxen.

Trotz der sprachlichen Nähe zwischen Diversität und Vielfalt verweist ersteres nicht auf einen positiv oder negativ konnotierten Gegenbegriff. Dies ist bei den diskursverwandten Begriffspaaren Heterogenität/Homogenität und Vielfalt/Einfalt anders. Homogenität war zur Beschrei-

bung von sozialen Verhältnissen lange Jahre vor allem positiv besetzt, da es Gleichklang, Ordnung, Verständnis und Zusammenarbeit zu suggerieren schien, während man bei Heterogenität Disharmonie, Unordnung, Kommunikationsschwierigkeit und Konflikt unterstellte. In Opposition zu dieser Diskursfigur wurde versucht, darauf hinzuweisen, dass *soziale Heterogenität* zwar vielfach in der Gesellschaft vorhanden sei, jedoch meist nicht als ‚Normalfall‘ wahrgenommen würde, sondern in aller Regel nur in Form einer spezifischen Besonderung, nämlich als Abweichung und Problem. Es entstand ein Plädoyer für Vielfalt, das als eine positive Ressource gesehen wurde, und ihr wurde als rhetorische Provokation *Einfalt* gegenübergestellt, mit gewünschten Assoziationen zu *Einfältigkeit*.

Der Begriff *Diversität* hat *keinen* vergleichbaren Gegenbegriff. Dies eine günstige Ausgangsposition, um binäre Konstruktionen zu vermeiden. Zudem wird durch Begriff *Intersektionalität*, der Diversität nahezu inhärent ist, bereits in und zwischen den jeweils benutzten Konstrukten/Kategorien/Phänomenen auf Verbindungen, Überschneidungen und Gleichzeitigkeiten aufmerksam gemacht.

Intersektionalität

Mit dem Begriff *Intersektionalität* entsteht ein Reflexions- und Analyseraum, um Fluides, Bewegliches und Zusammengesetztes als selbstverständlich zu denken; Starres, Fixiertes und Vereinheitlichtes erscheinen hingegen als temporäre Möglichkeiten, die nicht einfach vorausgesetzt werden dürfen, sondern nach deren jeweiligen Gründen gefragt werden muss. Mit Intersektionalität können Zusammenhänge zwischen den Konstruktionen von »Rasse«/Ethnie/Kultur mit Sexualität/Geschlecht und Klasse/ Schicht untersucht bzw. kann den Verbindungen und Beziehungen zwischen Rassismen, Sexismen und Klassismen nachgegangen werden. Texte, die hierauf aufmerksam machen, gibt es bereits recht früh, also z. B. in den USA 1977 das Combahee River Collective, ein Zusammenschluss schwarzer, lesbischer Feministinnen, oder 1981 Angela Davis mit ihrer berühmten Publikation zu Women, Race and Class. Die Debatten zu Verbindungen und Überschneidungen und die gleichzeitigen ‚Wirkungen‘ verschiedener sozialer Positionierungen haben also eine lange Geschichte und eine noch längere Vorgeschichte. Sie finden im Kontext von sozialen (Emanzipations- und Widerstands-) Bewegungen statt und es ist kein Zufall, dass sie zunächst von schwarzen Feministinnen vorangetrieben wurden. Dabei war es die Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw, die schließlich Intersektionalität als Begriff zur Untersuchung und Thematisierung solcher Zusammenhänge und Verbindungen

zwischen verschiedenen Differenzlinien und Differenzordnungen in die Debatte eingeführt hat (vgl. Crenshaw 1994), um die Jahrtausendwende fand er dann auch Einzug in die deutschsprachige Fachdebatte (vgl. Lutz 2001; Knapp 2005). Als analytisch-empirisches Theoriekonzept sehe ich Intersektionalität als eine *offene Frage* an empirische Phänomene bzw. Prozesse; vom ‚grünen Tisch‘ der Theorie aus gibt es nach meiner Lesart *keine* Master-Kategorie, sondern die Bedeutsamkeit von Kategorien (oder Unterdrückungsformen) und ihre spezifische Verbindung und Wirkung ist stets in konkreten Verhältnissen zu *klären*.

Inhaltliche Ausrichtung von Diversity

Der Begriff *Diversity* hat eine ähnliche Geschichte.¹ Er entwickelt sich in den USA mit der Bürgerrechtsbewegung, die sich gegen die fortwährende Unterdrückung und Diskriminierung von Schwarzen wandte, und in Kanada im Kontext des multikulturellen Entwurfs einer expliziten Einwanderungsgesellschaft, die auf Anerkennung und Gleichwertigkeit setzt. Ein Ausgangspunkt für Diversity-Diskurse im Kontext Sozialer Arbeit sind dort die Opposition zu und der Versuch der Vermeidung von Unterdrückung und Diskriminierung entlang der Differenzlinie »Rasse«/Ethnie/Kultur, und Diversity Education entwickelt sich als Erweiterung und Kritik von multikulturellen oder interkulturellen Ansätzen (vgl. Appelbaum 2002; Al-Krenawi/Graham/Habibov 2016). Parallel zu solchen politischen, rechtlichen und fachlichen Diskursen befassen sich auch Geschäftsleben und Wirtschaftsunternehmen mit Diversity, wenn auch mit anderen Schwerpunktsetzungen. In Europa wird der Begriff dann seit den späten 1990er Jahren immer häufiger benutzt, im Kontext der Sozialen Arbeit ebenfalls eng gekoppelt an eine Perspektive, die sich gegen Unterdrückung und Diskriminierung wendet (vgl. Thompson 1992, S. 170; Gast/Patmore 2012). Der Rat der Europäischen Union beschließt im Jahr 2000 eine Antidiskriminierungsrichtlinie, 2003 wird eine europäische Informationskampagne auf den Weg gebracht, die den Titel trägt: „For Diversity. Against Discrimination.“ Mehr als ein halbes Jahrzehnt später wird in Deutschland schließlich das Allgemeine Gleichstellungsgesetz beschlossen (AGG).

In den Sozial- und Erziehungswissenschaften in Deutschland, auch in den Fachdiskursen Sozialer Arbeit, erscheinen um die Jahrtausendwende allmählich immer mehr Texte, die sich mit

¹ Zur Geschichte des Diversity-Diskurses vgl. ausführlich Robak/Sievers/Hauenschild 2013, S. 11ff. oder Fischer 2016, S. 65ff.

Diversity befassen, wobei wichtige Impulse hier aus der Geschlechterforschung, der Interkulturellen Bildung und der Special Needs Education kommen (vgl. z. B. Prengel 1994/2007; Hormel/Scherr 2004; Hauenschild/Robak/Sievers 2013).

Es ist deutlich, dass Diversität eine bestimmte inhaltliche Ausrichtung hat. Während sich Intersektionalität und Differenz/Differenzlinien/Differenzordnungen eher als *analytisch-empirische* Theoriekonzepte fassen lassen, handelt es sich bei Diversität – nicht ungewöhnlich und gut begründbar für die Wissenschafts- und Praxisbereiche Sozialer Arbeit – eher um einen *normativ-deskriptiven* Ansatz (vgl. Mecheril/Plößer 2009, S. 202). Dabei unterscheidet sich in den Fachdiskursen Sozialer Arbeit der Begriffsgebrauch von den Fachdiskursen der Wirtschaft, und dies obwohl natürlich auch Soziale Arbeit auf Organisationen angewiesen sind, die zudem mit dem wirtschaftlichen Geschehen zu tun haben (vgl. Göhlich/Schröer 2013; Fischer 2016).

Vereinfacht gesagt geht es in der Wirtschaft (auch) bei Diversität (meist wird dort von Diversity gesprochen) darum, dass ein optimaler Gewinn für das Unternehmen entstehen kann. Mit diesem Ziel vor Augen soll durch ein Diversity Management eine besondere Human-Resources-Strategie entwickelt werden. Es wird danach gefragt, wie die Belegschaft zusammengestellt ist und das Potential der Mitarbeitenden vor dem Hintergrund der jeweiligen Produkte, Kunden und Märkte optimal gefördert und genutzt werden kann. Eine divers zusammengesetzte Belegschaft soll etwa bei einem Geschäft im Dienstleistungsbereich mit hohem Kundenkontakt dazu führen, dass erstens passgenaue Produkte für eine umfangreiche Kundschaft entstehen und zweitens möglichst viele Segmente einer potentiellen Kundschaft sich – angeregt durch einen Verkauf, dessen Personal nahe an der Lebenswelt verschiedenster Kunden ist – sich für die Produkte interessieren und sie schließlich kaufen (vgl. Kirton/Greene 2005).

Im Bereich der Sozialen Arbeit und Bildung stehen bei Diversität eher gesellschaftspolitische Ziele wie soziale Gerechtigkeit, Anerkennung, Gleichberechtigung und Antidiskriminierung im Vordergrund. Formen, Inhalte und Aufgaben einer *diversitätsbewussten* Perspektive können hier nur in Umrissen angedeutet werden, und ich beschränke mich zudem auf die Skizzierung meines eigenen Ansatzes (vgl. Leiprecht 2011). Eine solche Perspektive nimmt in verändernder Absicht soziale Ungleichheiten und entsprechend regulierende Dominanz- und Machtverhältnisse in den Blick. Konstruktionen von ‚Groß-Gruppen‘, Differenzlinien, Unterscheidungspraxen und Differenzordnungen, die bereits ‚in der Welt‘ sind und eine machtvolle Wirkung entfalten, soll eine *kritische Aufmerksamkeit* gelten, auch um eine diesbezügliche Ignoranz, Achtslosigkeit, Verharmlosung und Unwissenheit entgegen zu wirken und erkennen zu können, ob, wie und wann durch die eigene Organisation, im Kollegenkreis, beim eigenen Handeln etc.

Diskriminierung, Ausgrenzung und Deprivilegierung aktiv oder passiv unterstützt werden. Dabei geht es auch um das Erfassen von und Gegensteuern zu meist in Kombinationen auftretenden Mechanismen wie Essenzialisierung, Kulturalisierung, Fremdzuschreibung, Stigmatisierung, Dichotomisierung, Hierarchisierung, Besonderung (*Othering*) und Normalisierung. All dies sollte unterlegt sein durch eine kritische (Selbst-) Reflexion, also um eine *untersuchende Haltung*, die dort differenzskeptisch sein muss, wo Menschen auf einen bestimmten Unterschied/eine bestimmte Unterscheidung reduziert oder/und entlang von Unterschieden/Unterscheidungen Menschen in festlegende Schubladen gesteckt werden.

Zudem gilt es, aufmerksam und kritisch bei solchen Eigenschaftszuschreibungen und Differenzmustern zu sein, die zu einer Rechtfertigung von Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung beitragen. Insgesamt führt ein diversitätsbewusster Ansatz – verbunden mit dem Analyseinstrument *Intersektionalität* – dazu, nicht ohne Weiteres von der Alleingültigkeit einer bestimmten Differenzlinie, die sich in den Vordergrund drängt oder in den Vordergrund gedrängt wird, auszugehen. Vielmehr ist stets zu fragen, weshalb, in welcher Weise und mit welchen Folgen eine Differenzlinie bedeutsam ist, ob und wie sie mit anderen Differenzlinien verbunden ist und was dies in einem konkreten Fall bedeutet.

Gleichzeitig ist ein diversitätsbewusster Ansatz immer auch ein *reflexiver Balanceakt*: Differenzlinien entlang von Konstruktionen zu Großgruppen sind nicht immer mit sozialen Benachteiligungen, Ausgrenzungsprozessen, Negativbewertungen usw. verbunden. Manches, was im Zusammenhang mit Unterschieden und Unterscheidungen unter Kindern und Jugendlichen auf dem Schulhof, in der Peergroup, unter Freunden etc. passiert, kann durchaus auch harmlos sein, als lustvoll erlebt werden, zu einem gelingenden Spiel gehören, das Professionelle stören, wenn sie selbst die Bedeutung einer Differenzlinie als problematisch einführen. Zu einem diversitätsbewussten Ansatz gehört also auch Zurückgenommenheit und pädagogischer Takt, unterlegt von Empathie, Sensibilität, Reflexivität, verbunden mit Selbstbeobachtung und kollegialem Austausch, also insgesamt ein genaues Hinsehen, aber situationsangemessen, ohne etwas in eine Situation hineinzulegen, was nicht da ist, – aber eben auch ohne zu übersehen, was bedeutsam ist und zu Verletzung, Ausgrenzung und Benachteiligung beiträgt.

Weiterhin umfasst ein diversitätsbewusster Ansatz die Perspektive der *Organisationsentwicklung*. Dies ist wichtig für das Arbeitsverständnis von Professionellen und Ehrenamtlichen. Es geht eben nicht nur um die Interaktion mit Betroffenen Sozialer Arbeit und um ‚Beziehungsarbeit‘, sondern auch um die Rahmung und das Setting durch eine Organisation und die Wahrnehmung von und die Erfahrungen mit dieser Organisation durch die Betroffenen. Hier müssen

selbstkritische Reflexionen und Analysen zu wechselseitigen Wahrnehmungen und Zuschreibungen ansetzen. Gleichzeitig sollten innerhalb einer Organisation Möglichkeiten und Räume für kontinuierliche Kommunikations- und Reflexionsprozesse zu möglicherweise behindernden Zugängen, ausschließenden Routinen und Verfahren, der Personalzusammensetzung im Verhältnis zu den Betroffenen, dem Leitbild, der Weiterbildung, dem Monitoring von Entwicklung etc. installiert und u.U. organisationale Veränderungen auf den Weg gebracht werden (vgl. n.v.a. Göhlich/Weber/Öztürk/Engel 2013; Fereidooni/Zeoli 2016).

Analysen mit Intersektionalität

Beschreibungen und Analysen mit Hilfe von Intersektionalität können ihren Schwerpunkt auf einer Makro-, Meso- oder Mikroebene haben, allerdings sollten sie so gefasst sein, dass die Zusammenhänge zwischen den Ebenen sichtbar werden und Anschlussstellen erkennbar sind, ohne in einfache mono-kausale Ableitungslogiken und Determinismen oder – auf der Mikroebene – in Individualismen zu verfallen. Im Folgenden möchte ich zwei Analysebeispiele vorstellen. Das erste Beispiel bewegt sich (zumindest ansatzweise) auf der Ebene der Analyse von (sozialpolitischen) Ideologien und Diskursen (also eher auf der Makroebene), das zweite Beispiel auf der Ebene von Subjekten und Interaktionen im Kontext Sozialer Arbeit (also eher auf der Mikroebene), wobei vor allem wechselseitige Erwartungen und Zuschreibungen zwischen Professionellen und Betroffenen im Zentrum stehen.

Analysen mit Intersektionalität: Ideologien und Diskurse

Mit dem ersten Analysebeispiel wird Rassismus² thematisiert. Da bei Rassismus *Großgruppen* so konstruiert werden, dass ein intergeneratives Erbe behauptet wird – hergestellt (biologisch) durch Zeugung und (kulturell) durch Erziehung – sind mit diesen Konstruktionen stets auch grundlegende Annahmen und Erwartungen zu Geschlechterverhältnissen verbunden: So beispielsweise die Aufforderung, dass Frauen und Männer einer »Rasse« bzw. einer ‚Kultur‘ zusammenkommen müssen, um Geburten von ‚richtigen‘ Nachfahren zu ermöglichen. Dabei gilt es – so die rassistische Handlungsaufforderung – ‚Mischungen‘ zu vermeiden bzw. wird über deren Vor- und Nachteile phantasiert. Es erfolgt eine Überwachung des sexuellen Begehrens genauso wie die Sanktion von Grenzüberschreitung, und Homosexualität wird im traditionellen

² Vgl. zum Begriff und zur Begriffsgeschichte von Rassismus: Leiprecht 2016.

Rassismus meist als problematisch, verstörend und unnatürlich wahrgenommen, auch weil er als ‚unproduktiv‘ für den Erhalt der eigenen »Rasse« oder ‚Kultur‘ gilt.

Eine anschauliches und aktuelles Diskursmuster für eine intersektionelle Verbindung von ‚Kultur‘/ ‚Volk‘ und Geschlecht stellen die Publikationen von Thilo Sarrazin dar, wobei er diese Differenzlinien zusätzlich an Klasse/Schicht koppelt. Sein politisches Projekt ist die Warnung vor dem Niedergang des Landes („Deutschland schafft sich ab“), die seiner Ansicht nach durch die stete Zuwanderung aus anderen Kulturen verursacht werde. Er sieht für die nahe Zukunft das „ganze Land (...) nach wenigen Generationen von einer muslimischen Mehrheit türkischer, arabischer und afrikanischer Herkunft bewohnt“ (Sarrazin 2010, S. 368). Für eingewanderte Muslime, Türken und Araber behauptet Sarrazin zudem eine niedrigere Intelligenz, die sich vererbe (»Rasse«/ ‚Kultur‘), zusätzlich sieht er für „Migranten aus dem Nahen Osten (...) genetische Belastungen (...) durch die dort übliche Heirat zwischen Verwandten“ (ebd., S. 370). Durch ihre Kultur und Intelligenz am unteren Ende des sozialen Schichtungsgefüges (*soziale Klasse/Schicht*) sich befindend, zeigten diese Bevölkerungsgruppen außerdem eine hohe Fertilitätsrate (*Geschlecht*) (ebd., S. 349). Letztere sieht er auch auf der Seite von Autochthonen, dort vor allem bei denen, die ebenfalls nicht bildungserfolgreich und auf Sozialleistungen angewiesen seien (ebd., S. 353)]. Um nun eine autochthone („deutsche“) Intelligenz zu erhalten, denkt Sarrazin über politische Strategien nach, um Einwanderung einzuschränken und hohe Geburtenzahlen bei Menschen in sozial-materiell prekären Lebenssituationen entgegen zu wirken. Gleichzeitig sollen solche autochthonen Frauen aus besseren Schichten, die gut ausgebildet sind (also ihre Intelligenz, ihr ‚Deutschsein‘ und ihren Klassenstatus – so Sarrazins Phantasie – vererben würden), ermuntert werden, deutlich mehr Kinder zu bekommen (zur Kritik der Thesen und Widerlegung der Daten und Statistiken bei Sarrazin vgl. Foroutan et al. 2011).

In diesem intersektionalen Diskursmuster mit Elementen von Rassismus, Sexismus und Klassismus zeigt sich eine spezifische Perspektive auf Sozialpolitik. Es ist ein ideologischer Vorschlag zur Gestaltung von Gesellschaft mit expliziten Ausschlusskriterien, etwa durch die Beschränkung von Einwanderung und dem sozialpolitischen Gegensteuern von „Unterschichtsgelburten“ (ebd., S. 384). Für Professionelle Sozialer Arbeit ist hierbei nicht nur von Interesse, dass solche Diskursmuster in (sozial-) politische Debatten eingreifen, sondern Menschen, und zwar sowohl allochthone als auch autochthone, in sozial-materiell prekären Lebenssituationen, Menschen, die häufig auch zu Betroffenen Sozialer Arbeit werden, im Mittelpunkt damit transportierter Ausgrenzungs- und Einschränkungsaufforderungen stehen.

Nun ist die Analyse des Aufbaus und der Zusammensetzung solcher Diskursmuster eine Sache. Über ihre Verbreitung und Macht ist damit noch nichts gesagt. Auch wie die einzelnen Menschen – Betroffene Sozialer Arbeit, Akteure der Sozialpolitik, Professionelle Sozialer Arbeit etc. – damit umgehen, diese ‚Denkangebote‘ interpretieren, aufnehmen, abwehren, zu ihrer eigenen Sache machen (wie z. B. viele Demonstrierende bei PEGIDA) und warum sie dies mit welchen Folgen tun, wäre eine weitere Analyseebene. Es braucht, so denke ich, nicht weiter erläutert werden, dass Professionelle Sozialer Arbeit neben einem Reflexionswissen zu solchen Analysen (sozial-) politischer Vorstellungen auch die Frage nach entsprechenden Denk- und Argumentationsmustern in der engeren und weiteren Umgebung der eigenen Praxis von großer Bedeutung ist.

Analysen mit Intersektionalität: Subjekt und Interaktion

Ein anschauliches, zur Theorievermittlung hilfreiches und zugleich praxisnahes Fallbeispiel für intersektionelle Verschränkungen in der Interaktion zwischen Professionellen und Betroffenen Sozialer Arbeit präsentiert Miu Chung Yan³ (Yan 2016, S. 114ff.): Ein zehnjähriger Junge (Y) zeigt Anzeichen von Schlägen ins Gesicht. Die Lehrerin meldet dies dem Jugendamt, und der Vater (Mr. X) und sein Sohn bekommen eine Einladung zum Gespräch mit der Sozialarbeiterin (Z). Sie redet zunächst mit dem Jungen unter vier Augen, und dieser bittet inständig darum, den Vater, den er liebe und respektiere, nicht zu bestrafen. Er habe die aktuelle Ohrfeige genauso wie die früheren verdient, da er gegenüber dem Vater in schulischen Angelegenheiten immer wieder lügen würde. Dieser wolle von ihm, dass er fleißig in der Schule sei und sich anstrengt, aber er, Y, sei eben manchmal etwas faul.

Die Fallgeschichte und die Analyse von Miu Chung Yan präsentieren *keine* Ideal-Lösung (ebd., S. 134). Dies wäre vermessen, da, so Yan, die Prozesse in der konkreten Praxis zu komplex sind und zudem die Menschen eben keine passiven Wesen, vollständig determiniert in ihrem Denken und Handeln durch die Verhältnisse, sondern Subjekte, die eigene Lesarten zu den nahegelegten Denkmustern, aktuellen sozialen Lagen und organisationalen Settings entwickeln und sich (potentiell) reflexiv dazu verhalten.⁴ Yan macht deutlich, dass die Agierenden in den

³ Miu Chung Yan forscht lehrt an der kanadischen University of British Columbia im Fachbereich Social Work. Ich habe den von ihm vorgestellten Fall, auf dessen Beschreibung und Analyse ich hier nur auszugsweise eingehen kann, auf Verhältnisse in Deutschland übertragen.

⁴ Der Subjektbegriff, auf den Yan hier zurückgreift, hat große Ähnlichkeiten zu dem Subjektbegriff, den ich in verschiedenen Texten unter Rückgriff auf eine eigene Lesart zu Klaus Holzkamps Konzept des *subjektiven Möglichkeitsraumes* beschrieben habe (vgl. u.a. Leiprecht 2013).

jeweiligen Verhältnissen (Lebenslagen, Lebenswelten, Organisationen, Ideologien, Gesetzen, etc.) positioniert werden, sich aber auch selbst positionieren. Diese Positionierungsprozesse und die damit verbundenen wechselseitigen Erwartungen und Zuschreibungen zwischen Professionellen und Betroffenen stehen im Mittelpunkt eines Ansatzes, den Yan als das Bemühen um eine *dialogische* und zugleich *reflexive Praxis* zu eben diesen Positionierungen und Erwartungen beschreibt (ebd., S. 130ff.).

Yan zeigt, das Z nicht einfach eine imaginäre Summe ist aus ‚Sozialarbeiterin‘ + ‚weiße Angehörige der Mehrheitsgesellschaft ohne Migrationshintergrund‘ + ‚Mittelklasse‘ + ‚Frau‘ + ‚lesbisch‘ + ‚jung‘ + ‚kinderlos‘ ist (ebd., S. 121), genau so wenig wie X aus ‚Betroffener Sozialer Arbeit‘, ‚Eingewanderter aus dem Nahen Osten‘, ‚einen sozialen Abstieg nach der Migration in der Klassenlage erfahrend‘ (vorher Akademiker, jetzt Angelernter im Gaststättengewerbe), ‚männlich‘, ‚heterosexuell‘, ‚im mittleren Alter‘, ‚verheiratet‘, ‚drei Kinder‘ (ebd., S. 123). Mit all den damit verbundenen sozialen Positionierungen und Zuschreibungen entlang verschiedener Dominanz- und (De-) Privilegierungsverhältnisse und Machtachsen haben Z und X vermutlich zwar irgendwie zu tun, ob und wie genau und vor allem, wie sie selbst jeweils mit diesen Verhältnissen und Machtachsen in ihren Möglichkeitsräumen umgegangen sind bzw. aktuell umgehen, dies sind Fragen, die in der professionellen Arbeit zumindest annäherungsweise zu klären sind.

Dabei sind auch die *Funktionen* des Gebrauchs von Zuschreibungen von Bedeutung: So bezweifelt X die Kompetenz von Z zu Erziehungsthemen, da sie zu jung und nicht verheiratet sei und keine eigenen Kinder habe, zudem sei eine angemessene körperliche Züchtigung ein Teil seiner Kultur und seine Aufgabe als Mann und Ernährer in der Familie. X fixiert und essentialisiert kulturelle Elemente und verbindet dies mit Geschlechter- und Generationsverhältnissen. Zudem, so arbeitet Yan heraus, verändert er symbolisch-rhetorisch seine eigene Position als ‚schlagender Vater‘ und versucht sich entlang anderer Machtverhältnisse in eine aus seiner Sicht günstigere Position gegenüber Z zu bringen (ebd., S. 127). Gleichzeitig bleiben so jedoch seine Diskriminierungserfahrungen (Nicht-Anerkennung von Abschlüssen formaler Bildung, Missachtung entlang von Aussehen und Akzent, etc.) unthematisiert, genauso wie die damit verbundenen Emotionen von Erniedrigung, Perspektivlosigkeit, Wut usw. (ebd., S. 126). Es ist wichtig, dass Z jetzt in der Lage ist – und ihre Organisation ihr auch die Möglichkeit dazu bietet –, die Funktionen der Zuschreibungen zu analysieren und eine dialogisch-untersuchende Haltung einzunehmen. Nach und nach – unter Berücksichtigung und Thematisierung der Bedürfnisse und Interessen von Y – könnte dabei ein Arbeitsbündnis möglich werden, bei dem soziale

Prozesse, Erfahrungen und Erwartungen wirklich zur Sprache kommen und gemeinsam reflektiert werden können. Der Wunsch des Vaters, für seinen Sohn das Beste in diesen gesellschaftlichen Verhältnissen zu wollen, kann dabei ein wichtiger Ansatzpunkt sein.

Schlussbemerkungen

Beide vorgestellten Analysen mit dem Konzept *Intersektionalität* sind nur skizzenhaft. Ich hoffe jedoch, dass sie den Nutzen des Konzepts zumindest andeuten können. Zudem sollte die innere Verbindung zwischen *Intersektionalität als Analysekonzept* und *Diversity/Diversität als Handlungsansatz* deutlich geworden sein, mitsamt den jeweils spezifischen wichtigsten inhaltlichen Merkmalen, wozu auch Dialog und Reflexion gehören. Diese führen in der Praxis Sozialer Arbeit, so hebt Yan hervor, nicht immer zu angemessenen Ergebnissen im Sinne eines ‚Mehr an sozialer Gerechtigkeit‘ und einer Erweiterung von Möglichkeitsräumen für Menschen in belastenden Lebensverhältnissen und prekären Lebenslagen (ebd., S. 135). Dennoch tragen sie, so Yan, zu einem besseren Wissen bei über die Erfahrungen und Wahrnehmungen von Betroffenen und ihren Reaktionen gegenüber sozialen Positionierungen, genauso wie sie das Wissen über uns selbst und das organisationale Setting, in dem wir arbeiten, erweitern und vertiefen können.

Literatur:

Al-Krenawi, Alean/Graham, John R./Habibov, Nazim (Hg.) (2016): *Diversity and Social Work in Canada*. Don Mills: Oxford University Press.

Appelbaum, Peter (2002): *Multicultural and Diversity Education: a Reference Handbook*. Santa Barbara/Denver/Oxford: ABC-CLIO.

Combahee River Collective (1982): *A Black Feminist Statement*. In: Hull, Gloria T./Scott, Patricia Bell/Smith, Barbara (Hg.) (1982): *But Some of Us Are Brave*. Black Women's Studies. Old Westbury. S. 13-22.

Crenshaw, Kimberlé (1994): *Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color*. In: Fineman, Martha/Mykitiuk, Rixanne (Hg.) (1994): *The public nature of private violence*. New York: Routledge. S. 93-118.

Gast, Linda/Patmore, Anne (2012): *Mastering Approaches to Diversity in Social Work*. London/Philadelphia: Kingsley Publishers.

Gainé, Chris (Hg.) (2011): *Equality and Diversity in Social Work Practice*. Exeter: Learning Matters.

Fereidooni, Karim/Zeoli, Antonietta P. (2016): *Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung*. Wiesbaden: Springer.

- Foroutan, Naika/Schäfer, Corinna/Canan, Coskun/Schwarze, Benjamin (Hg.) (2011): Sarrazins Thesen auf dem Prüfstand: Ein empirischer Gegenentwurf zentraler Thesen Thilo Sarrazins mit Bezug auf Muslime in Deutschland. Berlin: Humboldt-Universität.
- Fischer, Veronika/Genenger-Stricker, Marianne/Schmidt-Koddenberg (Hg.) (2016): Soziale Arbeit und Schule. Diversität und Disparität als Herausforderung. Schwalbach i.T.: Wochenschau.
- Hauenschild, Katrin/Robak, Steffi/Sievers, Isabel (Hg.) (2103): Diversity Education. Zugänge – Perspektiven – Beispiele. Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel.
- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (2004): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung. Wiesbaden: VS.
- Kirton, Gill/Greene, Anne-marie (2000/2005^{II}): The Dynamics of Managing Diversity. A Critical Approach. Oxford/Burlington: Butterworth-Heinemann/Elsevier.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): ‚Intersectionality‘ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von ‚Race, Class, Gender‘. In: Feministische Studien 23 (1). S. 68-81.
- Leiprecht, Rudolf (Hg.) (2010): Diversitätsbewusste Sozialpädagogik. Schwalbach i.T.: Wochenschau.
- Leiprecht, R. (2013): ‚Subjekt‘ und ‚Diversität‘ in der Sozialen Arbeit. In: Wagenblass, Sabine/Spatscheck, Christian (Hg.) (2013): Bildung, Teilhabe und Gerechtigkeit – Gesellschaftliche Herausforderungen und Zugänge Sozialer Arbeit. Weinheim/Basel: Beltz/Juventa. S. 184-199.
- Leiprecht, Rudolf (2016): Rassismus. In: Mecheril, Paul (Hg.) (2016): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim/Basel: Beltz/Juventa. 226-242.
- Lutz, Helma (2001): Differenz als Rechenaufgabe: Über die Relevanz der Kategorien Race, Class und Gender. In: Lutz, Helma/Wenning, Norbert (Hg.) (2001): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen: Leske & Budrich. S. 215-230.
- Mecheril, Paul/Plößer, Melanie (2011): Diversity und Soziale Arbeit. In: Otto, Hans Uwe/Thiersch, Hans (Hg.) (2011): Handbuch Soziale Arbeit. München: S. 278-287.
- Prenzel, Annedore (1993): Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in interkultureller, feministischer und integrativer Pädagogik. Opladen: Leske & Budrich.
- Prenzel, Annedore (2007): Diversity Education – Grundlagen und Probleme der Vielfalt. In: Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M./New York: Campus. S. 49-68.
- Rosken, Anne (2009): Diversity und Profession. Eine biographisch-narrative Untersuchung im Kontext von Bildungssoziologie. Wiesbaden: VS.
- Sarrazin, Thilo (2010): Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land aufs Spiel setzen. 6. Auflage. München: Deutsche Verlags-Anstalt.
- Thompson, Neil (1992/2006^{IV}): Anti-discriminatory practice. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Yan, Miu Chung (2016): Multiple Positionality and Intersectionality: Toward a Dialogical Social Work Approach. In: Al-Krenawi/Graham/Habibov (Hg.) (2016): Diversity and Social Work in Canada. Don Mills: Oxford University Press. S. 114-138.