

Beim diesem Text handelt es sich um die leicht überarbeitete Fassung eines Beitrags zu einem Studienbuch, der publiziert wurde in:

Bleck, Christian/Van Rießen, Anne (Hrsg.) (2022): Soziale Arbeit mit alten Menschen – Ein Studienbuch zu Hintergründen, Theorien, Prinzipien und Methoden. Wiesbaden: Springer VS. S. 403 bis S. 421.

Die im Folgenden angegebenen Seitenzahlen stimmen nicht ganz mit den in dieser Publikation genannten überein.

---

## **Diversitätsbewusste Soziale Arbeit und die Differenzlinie/Differenzordnung *Alter***

Rudolf Leiprecht

### **Zusammenfassung:**

Wichtige Themen, Diskursstränge und Theoriebezüge zu Diversity im Kontext Sozialer Arbeit werden vorgestellt, wobei das Verständnis einer *Critical Diversity Practice* im Mittelpunkt steht. Gezeigt wird, dass und in welcher Weise hier Theorien zu *sozialem Konstruktivismus* und damit einhergehende *Doing-Ansätze*, *Subjektformierung* und *Intersektionalität* unverzichtbar sind. Verbunden wird dies mit Überlegungen zu Lebensalter und Altern: Jede Differenzlinie/Differenzordnung (also z. B. soziale Klasse, Ethnie/Nation/Kultur, Geschlecht, Behinderung) hat damit in je spezifischer Weise zu tun.

### **1. Einleitung**

Mit dem Begriff *Diversity*, in der deutschen Sprache mit Diversität übersetzbar, soll auf Verschiedenheit und Vielfältigkeit aufmerksam gemacht werden, wobei – je nach Konzept – die Wahrnehmung und Anerkennung von Unterschieden und kollektiven Identitäten und/oder die Kritik an Einteilungsmustern, Differenzordnungen und Diskriminierungspraktiken im Mittelpunkt stehen. *Diversity* führt zu differenzsensiblen bzw. diversitätsbewussten Ansätzen auch in der Sozialen Arbeit (Sozialarbeit/Sozialpädagogik) und der Sozialen Gerontologie, insgesamt in den Berufsfeldern von Bildung, Erziehung, Beratung, Hilfe und Pflege.<sup>1</sup> Dort fordern diese Ansätze dazu heraus, eine besondere Aufmerksamkeit für sozial bedeutsame Differenzlinien

---

<sup>1</sup> Ein Ausgangspunkt für Diversity-Ansätze im Kontext Sozialer Arbeit sind in Kanada und den USA die Opposition zu und der Versuch der Vermeidung von Unterdrückung und Diskriminierung vor allem entlang der Differenzlinie »Rasse«/Ethnie/Kultur (vgl. Al-Krenawi et al. 2016). Parallel dazu entsteht, stärker auf Schule und Bildung bezogen und als Erweiterung und Kritik von multikulturellen oder interkulturellen Ansätzen, Diversity Education (vgl. Appelbaum 2002).

und Differenzordnungen, die mit Konstruktionen und Praktiken zu ‚Großgruppen‘ entlang von Klasse/Schicht, Geschlecht/Sexualität, »Rasse«, Kultur/Ethnie/Nation, Behinderung/Beeinträchtigung und Alter/Generation verbunden sind, zu entwickeln. Diskriminierende, ausgrenzende und benachteiligende Zuschreibungen, Sortierungen und Unterscheidungspraxen und damit zusammenhängende Macht- und Ungleichheitsverhältnisse sollen erkannt werden. Es geht darum, eine *professionell begründete* und auf *Wissenschaft bezogene* kritische Wahrnehmung, Analysefähigkeit und Handlungskompetenz herauszubilden, die auch die Reflexion der jeweils eigenen (unbemerkten, ungewollten) Involviertheit in solche Praktiken, Ordnungen, Diskurse und Strukturen enthält, genauso wie eine Reflexion der Involviertheit der Organisationen, in deren Auftrag gehandelt wird.

Diversity und Alter *in einem Zusammenhang* zu denken, ist dabei eine überaus wichtige und zugleich große und komplexe Aufgabe: Grundsätzlich ist *jede* Differenzlinie/Differenzordnung mit *Alter* und Prozessen des *Alterns* verbunden, zugleich geraten mit *Alter* und *Altern* auch Biografie und Geschichte in den Blick.

## 2. Positionen und Positionierungen entlang von Biografie und Geschichte

Ich beginne meine Überlegungen mit zwei Zitaten aus recht unterschiedlichen Textsorten, die aber einen gemeinsamen historischen Kontext berühren:

„Im Alter kommt alles zurück. Die Erinnerungen sind stärker, auch die Angst kommt zurück. Weil Du schwächer wirst und wir in Auschwitz gelernt haben: Wer schwach ist, überlebt nicht.“ (Giselle Cykowicz; im Interview mit der Frankfurter Rundschau vom 08./09.05. 2021)

„Doch, die Eine da, die Ukrainerin, das ist auch so eine, so eine, wie soll ich sie nennen, so eine Ur..., Urwälderin bald, die, die glaubt auch, sie ist jetzt hier die Krankenschwester, obwohl sie dort, in der Ukraine oder wo sie war, hat sie wohl nur einen Kurs gemacht, aber sie glaubt, sie kann hier das Kommando führen.“ (Walter Probst im Interview mit Yvonne Rafaela Werny 2020, S. 269)

Beim ersten Zitat handelt es sich um einen Ausschnitt aus einem Gespräch mit Giselle Cykowicz. Sie ist Jüdin und in Chust<sup>2</sup> geboren. 1944 wird sie, damals 17 Jahre alt, vom nationalsozialistischen Regime im Konzentrations- und Vernichtungslager Auschwitz-Birkenau interniert. Mit sehr viel Glück überlebt sie und gehört – angesichts der überaus hohen Todesrate im

---

<sup>2</sup> Einem Ort in der heutigen Ukraine, ganz an seiner Westgrenze, mit einer wechselvollen Geschichte als Teil der ehemaligen Tschechoslowakei und Ungarns.

Lager<sup>3</sup> – zu den Ausnahmefällen. Sie emigriert in die USA, wo sie ihren Mann kennenlernt und Psychologie studiert. Nach dem Tod ihres Ehemanns 1992 folgt Giselle Cycowicz ihren drei Kindern nach Israel. Dort und später auch in Deutschland arbeitet sie viele Jahre als Psychotherapeutin für *Amcha*<sup>4</sup>, einer Organisation, die seelische Unterstützung für Überlebende der Shoah anbietet.

Das zweite Zitat stammt aus einem biografischen Interview, das Yvonne Rafaela Werny für ihre Untersuchung zu Männlichkeitskonstruktionen im Pflegeheim durchgeführt hat. Der Interviewte mit dem pseudonymisierten Namen Walter Probst wächst – geboren 1923 – „in einer zunehmend deutschnationalen und antisemitischen Zeit und Region auf“ (Werny 2020, S. 232). Er ist im nationalsozialistischen Jungvolk und in der Hitlerjugend aktiv. Im Alter von 18 Jahren wird er zur Wehrmacht eingezogen. Walter Probst lebt zum Zeitpunkt des Interviews seit zweieinhalb Jahren in einem Pflegeheim. Im Zitat beschreibt er eine Pflegerin. Yvonne Rafaela Werny kommt in ihrer Analyse zu dem Ergebnis: „Sein patriarchales Verständnis von sozialen Beziehungen wird angereichert durch eine Hierarchie von Bevölkerungsgruppen, die ihren Ursprung im Nationalsozialismus hat. Sie als Frau, die aus einem anderen Land kommt und keine adäquate Ausbildung hat, habe nicht das Recht, ihm als deutschem Mann Handlungsanweisungen zu erteilen.“ (ebd., S. 269)<sup>5</sup>

In den Interviews mit Giselle Cycowicz und Walter Probst zeigen sich Biografien, die mit der Geschichte Deutschlands verbunden sind. Dabei nehmen beide geradezu gegensätzliche Positionen ein: sie als Verfolgte und Internierte in einem Lager, bedroht durch ein mörderisches Regime, das mit industriellen Mitteln und äußerster Brutalität die Massenvernichtung von Jü-

---

<sup>3</sup> Zwischen 1,1 und 1,5 Millionen Menschen wurden vom nationalsozialistischen Regime zwischen 1940 und 1945 allein im Arbeits- und Vernichtungslager Auschwitz ermordet, davon waren etwa 90 % Jüdinnen und Juden, vor allem aus Polen, aber auch aus Deutschland, Ungarn, den Niederlanden usw. Zugleich handelte es sich bei den in Auschwitz Ermordeten aus diesen Ländern um Menschen mit Behinderungen, um Homosexuelle und um politisch Oppositionelle. Auch russische Kriegsgefangene wurden hier zum Opfer des nationalsozialistischen Regimes (vgl. Van Pelt/Dwork 2018). Auschwitz selbst umfasst also eine (intersektionale) *Diversity*, die beim Gedenken und Erinnern aber oft (auch aus nationalistischen Motiven heraus) ‚übersehen‘ wird.

<sup>4</sup> *Amcha* bzw. *Amkha*, hebräisch für: ‚Dein Volk‘, steht hier für die Hoffnung auf ein verstehendes Gegenüber.

<sup>5</sup> Das Zurückkehren oder die Kontinuität alter ‚Formationen‘ ist *eine* Möglichkeit. Damit sollte allerdings *kein* Determinismus begründet werden. Weitere Möglichkeiten (wenn auch nicht für Walter Probst) stellen zum Beispiel *Neubildung – neue Übernahme* oder *Verleugnung – Verdrängung – Abwendung* oder *Veränderung – Verarbeitung – Distanzierung* dar.

dinnen und Juden betreibt, er als einer der Repräsentant\*innen des deutschen Regimes, jugendlich zwar,<sup>6</sup> Befehlsempfänger, jedoch als Jungzugführer auch Aktivist, in der Wehrmacht ein kämpfender Soldat und Teil der Besatzungsmacht in Tobruk (Lybien), später (von 1943 bis 1949) ein Kriegsgefangener der britischen Armee.

In beiden Interviews wird deutlich, dass sich im hohen Lebensalter ‚Dinge‘ ereignen, die zwar jetzt in neuen und aktuellen Kontexten stattfinden, jedoch mit Verhältnissen zu tun haben, die bereits viel früher im Leben ‚anwesend‘ und bedeutungsvoll waren. Dabei kann bei Giselle Cycowicz das Engagement in der Hilfsorganisation *Amcha* als ein Hinweis auf eine bewusste Hinwendung zu biografischen und zugleich historischen Ereignissen, die sie aktiv bearbeitet, verstanden werden, wenn auch erst nach langen Jahren der Nicht-Thematisierung.<sup>7</sup> Walter Probst positioniert sich hingegen deutlich anders. In seiner erzählten Lebensgeschichte lässt sich in Bezug auf „den Nationalsozialismus in [...] Kindheit und Jugend“ – so Yvonne Rafaela Werny – eine *aktive Aussparung* feststellen (ebd., S. 245). Er präsentiert sich vor allem als selbstbestimmter und erfolgreicher Mann, wobei Erwerbsarbeit und Geldverdienen, um der Familie „ein gutes Leben und ein eigenes Haus zu ermöglichen“, im Mittelpunkt stehen (ebd., S. 255).

Giselle Cycowicz weist auf die Erinnerungen hin, die im hohen Lebensalter zurückkommen, genauso wie die Angst – und beides gezeichnet von der Befürchtung, in naher Zukunft schwächer zu werden. Gleichzeitig findet aber eine aktive Auseinandersetzung mit dem ‚inneren‘ Geschehen, mit dem Erinnern und der Geschichte statt. Giselle Cycowicz kann darüber mit ihrem sozialen Umfeld kommunizieren und betont, wie wichtig es sei, „einen Raum zu haben, um Fragen an das eigene Lebensschicksal zulassen zu können“<sup>8</sup>. Dies gilt sowohl für ihre Arbeit bei *Amcha* als auch für ihre eigene Biografie.

Walter Probst hingegen agiert aggressiv nach ‚außen‘. Es fällt ihm schwer, angesichts seiner körperlichen Gebrechlichkeit und Hilflosigkeit den Machtverlust zu akzeptieren. Dies passt

---

<sup>6</sup> Für Walter Probst stellt seine damalige Jugend ein Entlastungsnarrativ dar: „Er präsentiert sich als jemand, der viele Jahre seiner Jugend unfrei und in Abhängigkeit von Befehlen gelebt hat.“ (ebd., S. 244)

<sup>7</sup> „Ja, mein Mann hatte als Jude in Deutschland auch Schlimmes erlebt. Ich lernte ihn erst Mitte der 1950er in New York kennen, da hatte ich schon ein neues Leben. Ich wollte sein Leid nicht schmälern, indem ich von Auschwitz spreche. Er hat auch nie gefragt, 40 Ehejahre lang, vielleicht war es für ihn zu abscheulich. Viele Überlebende klammern das Thema aus. Jeder hat seine eigene Geschichte, keiner will Wunden aufreißen.“ (Giselle Cycowicz 2021)

<sup>8</sup> <http://amcha.de/giselle-cycowicz>; zuletzt geöffnet am 15.08.2021.

nicht zu seinem patriarchalen Männlichkeitskonzept, und er wiederholt alte Muster, ohne sie zu reflektieren, wertet die ihn pflegenden Frauen und dort insbesondere Migrantinnen ab und versucht, über diese Abwertung einen Rest an Kontrolle entlang gewohnter rassialisierend-ethnischer und geschlechtlicher Hierarchien zu erlangen.

Beide Biografien sind ‚unterlegt‘ und ‚durchdrungen‘ von verschiedenen Differenzlinien/Differenzordnungen, wobei ‚alte‘ Konstellationen in den aktuellen Situationen eine spezifische Bedeutung bekommen und als eine Art biografisches Reservoir mit dem heutigen Denken und Handeln verknüpft werden, wobei dies implizit bzw. dethematisierend oder explizit bzw. thematisierend stattfindet, stets aber in der aktuellen Gegenwart folgenreich ist. Es wird – trotz der wenigen ‚Materialausschnitte‘, die hier gezeigt werden können – deutlich, dass es insgesamt in jeweils sehr unterschiedlicher Weise neben *Alter* um eine spezifische Konstellation völkisch-nationaler und rassistischer Muster und Ordnungen in Verbindung mit Geschlechterverhältnissen geht.

### 3. Zwei unterschiedliche Stränge

Das Konzept *Diversity* gehört zu den reisenden Theorien (*traveling theories*). Es entwickelt sich zunächst ab den 1960er Jahren sowohl in den USA<sup>9</sup> als auch in Kanada<sup>10</sup> und kommt dann ebenfalls nach Europa. Dort wird der Begriff *Diversity* seit den späten 1990er Jahren immer häufiger benutzt. Der Rat der Europäischen Union beschließt im Jahr 2000 eine Antidiskriminierungsrichtlinie, und 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 (AGG)* verabschiedet. Parallel zu solchen politisch-rechtlichen Diskursen und Codierungen und durchaus in einem widersprüchlichen Zusammenspiel mit ihnen wird das Theoriekonzept *Diversity* im Geschäftsleben und in auf kapitalistischen Märkten agierenden Wirtschaftsunternehmen eingesetzt, wenn auch mit deutlich anderen Schwerpunktsetzungen als im *Non-Profit-Bereich*.

---

<sup>9</sup> Dort u. a. durch die Impulse und Forderungen der Bürgerrechtsbewegung, die sich gegen die fortwährende Unterdrückung und Diskriminierung von Schwarzen wandte.

<sup>10</sup> In Kanada vor allem im Kontext des multikulturellen Entwurfs einer expliziten Einwanderungsgesellschaft, die auf Anerkennung und Gleichwertigkeit setzte.

Grob gesprochen lassen sich mindestens zwei unterschiedliche Stränge beobachten: Überlegungen und Maßnahmen mit Diversität können eher *instrumentell* ausgerichtet sein; im Vordergrund stehen dann die Belange der Organisation. Sie können aber auch von Bemühungen geleitet sein, Diskriminierung zu vermeiden, unterschiedliche soziale Ungleichheiten in den Blick zu nehmen und ein *Mehr an Sozialer Gerechtigkeit* anzustreben.

Mit einer eher *instrumentellen Perspektive* wird beispielsweise in einem Wirtschaftsunternehmen im Bereich von Dienstleistungen oder Verkauf versucht, das Verhältnis von Personal, Produkt und Kundschaft enger aufeinander abzustimmen, um das Produkt in Variationen so zu gestalten und vor allem zu bewerben, dass es zu verschiedenen Segmenten der potenziellen Kundschaft passt (*Diversity Marketing*). Gleichzeitig wird das der Kundschaft zugewandte Personal so zusammengestellt, dass bei den Käufer\*innen Wiedererkennungseffekte entstehen können.<sup>11</sup> Auf die Unterschiedlichkeit im Personal muss dann u. U. besonders geachtet werden, um Reibungsverluste zu vermeiden, wobei Unterschiedlichkeiten meist mit Botschaften positiver Wertschätzung verbunden werden, auch um die Motivation und Kreativität der Mitarbeitenden zu erhöhen und sie für den Unternehmenserfolg in besonderer Weise nutzbar zu machen. Zugleich wird es darum gehen, eine dysfunktionale soziale Diskriminierung in der Organisation zu vermeiden, und zwar nicht nur deshalb, weil interne Konflikte und Benachteiligungsgefühle den Betriebsfrieden und Geschäftserfolg stören könnten, sondern auch, um beispielsweise rechtlichen Rahmenbedingungen einer Antidiskriminierungsgesetzgebung (in Deutschland das AGG) zu genügen. Die Methoden und Ziele solcher Diversity-Management-Strategien sind stets auf den jeweiligen Geschäftsfall (*business case*) bezogen. Dabei geht es um die Durchsetzung und Behauptung am Markt gegenüber anderen Unternehmen, um die Erzielung von Gewinn und die Vermeidung von Verlust (vgl. Kirton und Greene 2005; Risberg et al. 2019).

Bezugnehmend auf frühere Arbeiten (vgl. Eggers 2011) bezeichnen Karim Fereidooni und Antonietta Zeoli dies als eine „marktförmige Ausrichtung von Diversity“ (Fereidooni und Zeoli 2016, S. 9) und unterscheiden sie von einem „gesellschafts- und herrschaftskritische(n)“ Ansatz (ebd.). Während die erstere Ausrichtung – so Fereidooni und Zeoli – „bestehende [...] bzw. konstruierte [...] Unterschiede zwischen Menschen“ forciert, geht die letztere davon aus, „dass

---

<sup>11</sup> Zum Beispiel in Amsterdam Supermarktketten, die für ihre Filialen je nach Bevölkerungszusammensetzung in der umliegenden Nachbarschaft sowohl die Produktauswahl ändern (etwa bei vielen Singles mehr tiefgekühlte Fertiggerichte in kleineren Portionen für die Mikrowelle) als auch die personelle Besetzung auf die Nachbarschaft abstimmen (etwa in der Nähe von Moscheen mehr Mitarbeitende an der Kasse, die ein Kopftuch tragen).

„Differenz‘ nicht per se existiert“, vielmehr wird sie „als menschliche oder institutionelle Konstruktion betrachtet“ (ebd.). Dementsprechend wird in solchen Ansätzen mit theoretischen Grundlagen gearbeitet, die auf *soziale Konstruktionen* aufmerksam machen, wobei hier – um den Prozess des ‚Herstellens‘ und die individuelle, aber auch organisationale Involviertheit in gesellschaftliche Praktiken zu betonen – zusätzlich auf Theorien zurückgegriffen wird, die mit dem expliziten Hinweis auf *doing* operieren (doing class, doing gender, doing race etc.). Solche Ansätze werden auch als *Critical Diversity Education*<sup>12</sup>, *Critical Diversity Practice* oder *Critical Diversity Literacy* beschrieben (vgl. Steyn 2007; Mörsch 2017).

#### 4. Critical Diversity Practice

Eine *Critical Diversity Practice* greift auf Theorien im Kontext des *sozialen Konstruktivismus* zurück, um historische und gesellschaftliche Herstellungsprozesse von Ideen und Praktiken zu ‚Großgruppen‘ erkennen und analysieren und ihnen entgegenwirken zu können. Dabei geht es zum einen um die Zurückweisung biologischer Reduktionismen (besonders wichtig bei Vorstellungen zu »Rasse«, Geschlecht, Behinderung, Alter) und die gleichzeitige Verdeutlichung von wirksamen *Tatsachen der Konstruktion*. Zum anderen soll herausgearbeitet werden, wie bzw. in welcher Weise, weshalb und mit welchen Folgen konstruiert wird/wurde. Im Versuch der *Dekonstruktion* – also des Auseinandernehmens beim Aufspüren der inneren Bauweise und des inneren Gefüges einer Konstruktion – wird hier nach ihren Funktionen gefragt, danach, wer konstruiert und in welchen Kontexten dies der Fall ist bzw. wer bestimmte Konstruktionen als ‚gültig‘, ‚wahr‘, ‚normal‘ etc. ‚durchsetzen‘ kann.

Aufbauend auf und angelehnt an eine Übersichtsliste von Helma Lutz und Norbert Wenning, mit deren Hilfe auf eine Vielzahl an wichtigen Kategorien und binären Konstruktionsmustern hingewiesen wird (Lutz und Wenning 2001), habe ich eine eigene Darstellung entwickelt (siehe unten, Abb. I). Auf der horizontalen Achse werden jeweils aktuell besonders bedeutsame Differenzlinien bzw. Differenzordnungen am Beispiel eines hegemonialen Musters binärer Konstruktionen abgebildet. Sichtbar gemacht werden soll, dass für die einzelnen Differenzlinien/Differenzordnungen jeweils spezifische Aufmerksamkeiten und bei ihrer Analyse auch spezifisches (wissenschaftliches und professionelles) Wissen vorhanden sein muss (etwa aus

---

<sup>12</sup> Der englische Begriff *Education* wird dabei meist mit *Bildung* übersetzt und nicht auf *Schule* oder *Unterrichten* bzw. *Lehren* reduziert.

den Gender Studies, der Rassismusforschung, den Disability Studies, der sozialen Gerontologie usw.). Zugleich soll darauf hingewiesen werden, dass eine einzelne Differenzlinie bzw. Differenzordnung nie in völliger Isolation von anderen Differenzlinien bzw. Differenzordnungen vorkommt, sondern Verbindungen und Überlagerungen existieren. Hier kommt der Begriff bzw. das Analysekonzept *Intersektionalität* ins Spiel.

*Abb. I: Übersicht zu Differenzkategorien/Differenzlinien/Differenzordnungen*

<b><u>Differenzkategorien</u></b> (mit sozialen Konstruktionen von ,Großgruppen‘ verbunden)	<b><u>Grunddualismus</u></b> (Beispiele für hegemoniale Muster binärer Konstruktionen)	
	<b><u>dominierende Position</u></b> <b><u>bzw. Privilegierung</u></b>	<b><u>dominierte Position</u></b> <b><u>bzw. Deprivilegierung</u></b>
<b>Alter</b>	,erwachsen‘ (alt) ,erwachsen‘ (jung)	<b>jung</b> <b>alt</b>
<b>Geschlecht</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
<b>Sexualität</b>	<b>heterosexuell</b>	<b>homosexuell</b>
<b>»Rasse«</b>	<b>»weiß«</b>	<b>»schwarz«</b>
<b>Ethnie</b>	<b>dominante Gruppe</b> <b>= nicht ethnisch</b>	<b>ethnische Minderheit(en)</b> <b>ethnisch</b>
<b>Nation / Nationalstaat</b>	<b>Angehörige</b> <b>Staatsbürger/in</b>	<b>Nicht-Angehörige</b> <b>Nicht-Staatsbürger/in</b>
<b>,Kultur‘</b>	<b>,zivilisiert‘</b>	<b>,unzivilisiert‘</b>
<b>soziale Klasse / soziale Schicht / soziale Kaste</b>	<b>,oben‘ / etabliert</b>	<b>,unten‘ / nicht etabliert</b>
<b>Besitz</b>	<b>reich / wohlhabend</b>	<b>arm</b>
<b>,Behinderung‘</b>	<b>ohne ,Behinderungen‘ /</b> <b>,gesund‘</b>	<b>mit ,Behinderungen‘ /</b> <b>,krank‘</b>



## 5. Intersektionalität<sup>13</sup>

Mit dem Analysekonzept *Intersektionalität* werden Differenzlinien/Differenzordnungen daraufhin befragt und untersucht, ob es zwischen ihnen Zusammenhänge, Verbindungen, Überlagerungen, Überschneidungen und Durchdringungen gibt. Texte, die hierauf aufmerksam machen, entstehen bereits recht früh, also z. B. in den USA 1977 durch das Combahee River Collective, einem Zusammenschluss schwarzer, lesbischer Feministinnen, oder 1981 durch Angela Davis mit ihrer berühmten Publikation zu *Women, Race and Class*. Die Debatten zu Verbindungen und Überschneidungen und die gleichzeitigen Wirkungen verschiedener sozialer Positionen/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 eingeführt hat (vgl. Crenshaw 1989; Crenshaw 1994), um die Jahrtausendwende fand er dann auch Einzug in die deutschsprachige Fachdebatte (vgl. z. B. Lutz 2001; Lutz et al. 2010). Mit dem Analysekonzept *Intersektionalität* werden Theoriebildungen, vor allem aber empirische Phänomene bzw. Prozesse untersucht; dabei gibt es (so mein Standpunkt) *keine* vorausgesetzte Master-Kategorie, sondern die Bedeutsamkeit von Kategorien (und Konstruktionen von ‚Großgruppen‘) und ihre spezifische Verbindung, Überschneidung und Wirkung sind stets in konkreten Verhältnissen zu klären.

## 6. Position bzw. Positioniertheit und Positionierung

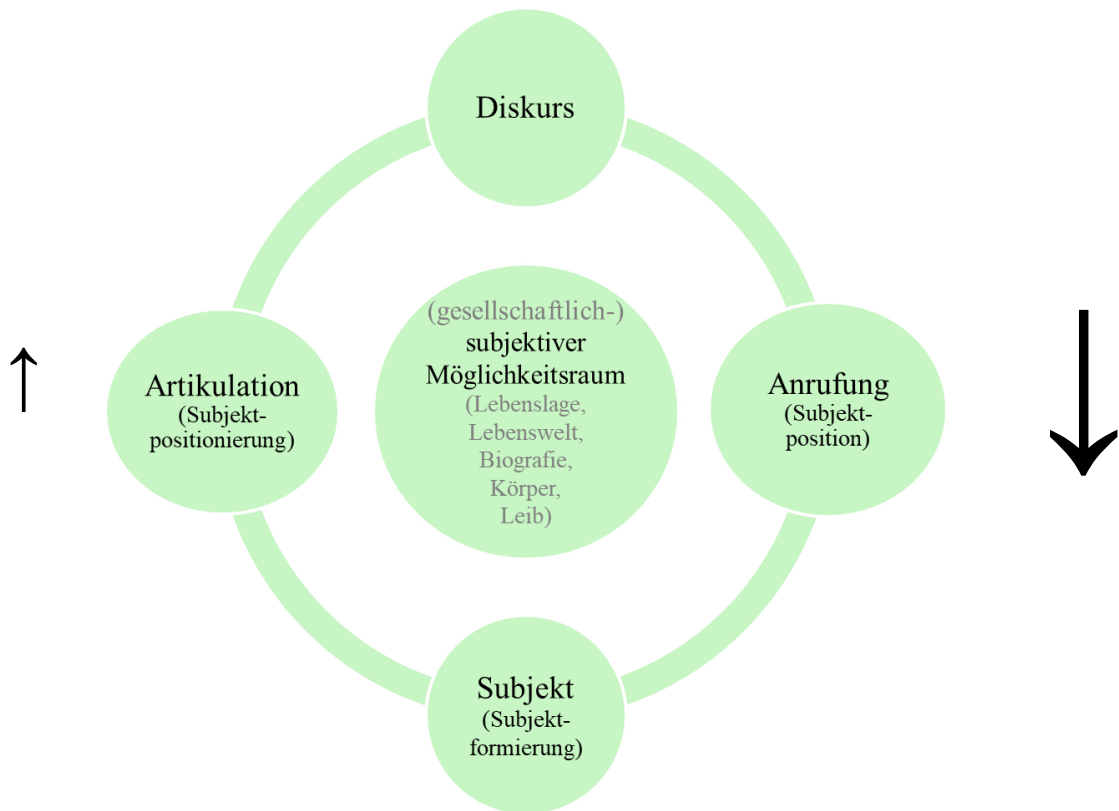
Bei einer *Critical Diversity Practice* dürfen Individuen nicht in stereotype ‚Schubladen‘ gesteckt werden, gleichzeitig sollten allerdings politische, diskursive, sozial-strukturelle und materiell-dingliche Rahmungen und Kontexte auch nicht übersehen werden, also z. B. die Effekte und Zumutungen von sozialen Konstruktionen, mit denen die Einzelnen in Form von Anrufungen konfrontiert werden. Eine kritische Aufmerksamkeit für Prozesse des *doing* verlangt jedoch nicht nur eine bewusste Wahrnehmung von Praktiken des *Verstricktseins* in dominierende und hegemoniale Verhältnisse, der entsprechenden Involviertheit und des entsprechenden ‚Mitmachens‘, sondern eben auch eine Wahrnehmung der Möglichkeiten des ‚So-und-auch-anders-

---

<sup>13</sup> Für diesen Textabschnitt habe ich auf Ausführungen aus einem Text, den ich an anderer Stelle publiziert habe, zurückgegriffen und diese gekürzt und leicht überarbeitet (vgl. Leiprecht 2017).

Handelns‘ (Holzkamp 1985). Grundlegend hierfür sind Überlegungen zum Verhältnis von Gesellschaft und Individuum. Mit Hilfe von Debatten der Theoriebildung entlang der Beiträge von Autor\*innen wie Louis Althusser, Judith Butler, Michel Foucault, Klaus Holzkamp und Stuart Hall haben sich mittlerweile neue Ansätze herausgebildet, die für die Vorstellung von menschlichen Subjekten sowohl einen strukturellen Determinismus als auch einen Individualismus zu vermeiden suchen. Hierauf aufbauend schlage ich – u. a. Arbeiten von Tina Spies zu Rate ziehend (2018) – vor, den Zusammenhang von gesellschaftlichen Verhältnissen, Diskurs, Subjekt, Anrufung und Artikulation so zu denken, dass die gewaltige Mächtigkeit einer zugewiesenen Position (etwa als muslimisches Mädchen, als alter Mann, als behinderte Frau etc.) und die sich daraus ergebende Positioniertheit zwar wahrgenommen und nicht unterschätzt wird, jedoch denkbar bleibt, dass das so angerufene Subjekt innerhalb seines gesellschaftlich-subjektiven Möglichkeitsraumes (gerahmt und durchdrungen u. a. von Lebenswelt, Lebenslage, Biografie, Körper/Leib, Biologie) ein bestimmtes Feld von Alternativen hat, um sich zu artikulieren und damit als Subjekt zu positionieren (siehe unten: Abb. II). Es geht mit den ‚Denkangeboten‘ im Möglichkeitsraum um und macht daraus (wenn auch u.U. mit nur minimalen Abweichungen zum Vorgegebenen) etwas ‚Eigenes‘. Position und Positionierung sind also selten genau deckungsgleich. Auf diese Weise können wir auch in der Sozialen Arbeit eine Aufmerksamkeit dafür entwickeln, dass und wie sich Subjekte so in die gesellschaftlichen Verhältnisse und Diskurse einbringen, dass diese sich (meist nach und nach, in kleinen, kaum merkbaren Schritten, mitunter aber mit einer Art kumulierender Energie, wenn sich viele Übereinstimmungen mit Positionierungen anderer Subjekte herausbilden und dies kommuniziert wird) *verändern*. Dabei dürfen allerdings weder die aktuellen Kräfteverhältnisse noch das Handeln von Kollektiven oder soziale Bewegungen übersehen werden.

Abb. II: Position und Positionierung



## 7. Alter und Altern

Sich in den Theoriezusammenhängen eines sozialen Konstruktivismus zu bewegen, bedeutet nicht, materiell-dingliche Sachverhalte zu übersehen. Im Gegenteil, soziale Konstruktionen haben in ihrer Geschichte solche Sachverhalte zur Voraussetzung und wirken, einmal in der Welt, wieder auf sie zurück. Es ist deshalb auch in einer *Critical Diversity Practice* notwendig, sozialstrukturelle Verhältnisse und Lebenslagen zu berücksichtigen, denn daraus ergeben sich deutliche Unterschiede in den gesellschaftlich-subjektiven Möglichkeitsräumen von Menschen. Dies gilt auch für eine soziale De-/Privilegierung im hohen ‚Lebensalter‘: „Eine durch Abhängigkeit, Unsicherheit, hohe Arbeitsmarktrisiken und soziale Benachteiligungen geprägte Stellung im Erwerbsleben wirkt auch noch bis ins hohe Alter hinein. Demgegenüber behält eine zeitlebens privilegierte gesellschaftliche Stellung auch im Alter ihre Bedeutung, zumindest erleichtert sie den Umgang mit und die Bewältigung von typischen Altersproblemen.“ (Bäcker et al. 2010, S. 355) Aktuelle Sozialstatistiken zeigen, dass von deprivilegierten Lagen im höheren und hohen Lebensalter vor allem Frauen, Allein-Erziehende, Familien mit vielen Kindern und

Migrierte betroffen sind, die sich bereits in jüngeren und mittleren Lebensaltern in einer eher ungünstigen Lebenslage befanden. Intersektionalitäten eher klassischer Differenzlinien/Differenzordnungen zu Geschlechter-, Migrations- und Klassenverhältnissen verkoppeln sich hier mit Allein-Erziehung und Kinderreichtum.

Neben und in einer Beziehung zu sozial-strukturellen Verhältnissen und Lebenslagen entwickeln sich Bilder und Vorstellungen zum Lebensalter: So gibt es ‚positive‘ Phantasien für das hohe ‚Lebensalter‘, die von einer guten materiell-finanziellen Lage ausgehen, genauso wie von Gesundheit, Aktivität, sozialer Integration und einem hohen Maß an Selbsthilfepotenzial und Selbstorganisationsfähigkeit. Und es gibt ‚negative‘ Phantasien, die eher eine materiell-finanziell prekäre Lebenslage befürchten, ergänzt durch Krankheit, körperliche Gebrechen, Pflegebedürftigkeit, Vereinsamung und Isolation. Solche Bilder, Vorstellungen und Phantasien können sich zu Zuschreibungen und damit verbundenen Erwartungen verdichten. Alter (und oft auch Generation) wird dann das Ergebnis der Konstruktion von ‚Großgruppen‘ sein, als solche gefüllt mit stereotypen Inhalten und homogenisierenden Verallgemeinerungen und somit also ein Element der gesellschaftlichen Differenzlinie/Differenzordnung *Alter*.

Auffällig bei dieser Differenzlinie/Differenzordnung bleibt aber, dass sie zugleich und ganz grundsätzlich mit einem Prozess verbunden ist: Alle altern, aber alle haben auch ein Alter, und zwar bereits ab der Geburt. Mit *Altern* wird eher ein Prozess bzw. durch das jeweilige *Lebensalter* das (Zwischen-)Ergebnis eines Prozesses beschrieben. Unterschiedliche Lebensalter können dabei unterschiedliche Lebensphasen markieren. Doch obwohl Altern und die jeweiligen Lebensalter zweifellos mit biologischen Vorgängen verbunden sind, können Altern und Alter nicht auf eine biologische Tatsache reduziert werden. Beides ist gleichzeitig immer ein historisch-gesellschaftlich-soziales Phänomen. Eine interessante Parallele gibt es hier zu der Differenzlinie/Differenzordnung *Behinderung*. So macht etwa Swantje Köbsell darauf aufmerksam, dass Behinderung zu einer Beeinträchtigung hinzukommt. Es sind die gesellschaftlichen Verhältnisse, die Barrieren nicht beseitigen, sie oftmals erst erzeugen, die *behindern*: „Indem im sozialen Modell die individuelle (impairment) von der gesellschaftlichen (disability) Ebene getrennt wird, wurde es möglich zu analysieren, mit welchen Zuschreibungen, Bedeutungen, Umgangsweisen etc. Gesellschaften auf das Vorliegen bestimmter individueller Merkmale reagierten. Die daraus resultierende Erkenntnis, dass gesellschaftlicher Ausschluss nur eine mögliche Art des Reagierens auf diese Merkmale ist, ermutigte behinderte Menschen in vielen Ländern sich beeinträchtigungübergreifend zusammenzuschließen und gegen diesen Ausschluss zu

kämpfen.“ (Köbsell 2016, S. 90). Ähnliches ließe sich für das Lebensalter formulieren, bei dem es nahezu analog zu Behinderung, Geschlecht und »Rasse« wichtig ist, biologisierende *Reduktionismen* zurückzuweisen.

Silke van Dyk betont – gewissermaßen ergänzend hierzu – eine Spezifik für die Differenzlinie/Differenzordnung *Alter*. Van Dyk arbeitet in ihren Analysen eine gewisse Ignoranz der Altersforschung heraus, die trotz einer „zunehmenden politischen Sensibilität für Diskriminierungen nach Lebensalter und trotz der verbreiteten Betonung von Altersvielfalt“ weiterhin das *Alter* als Anderes und Abweichendes konstruiert, wobei der Maßstab die „nicht alters-kodierten mittleren Lebensjahre“ sind (van Dyk 2016, S. 68). Dieser unmarkierte Maßstab, von dem aus konstruiert wird, ist meist unterlegt durch einen Standard, der auf der Grundlage von Vorstellungen zu einer weißen, männlichen, nichtbeeinträchtigten und produktiv-aktiven Mittelklasse gebildet wird (vgl. ebd., S. 74).

Zugleich finden die binären Konstruktionen nicht nur im Modus mittlere Lebensjahre/hohes Lebensalter bzw. mittlere Lebensjahre/junges Lebensalter statt (siehe oben, Abb. I), sondern eben immer auch im Modus der Gegenüberstellung von jung/alt. Mitunter wechseln dann sogar die Positionen: Es finden sich negative (stereotyp-homogenisierende) Konstruktionen zu *der* Jugend und negative (stereotyp-homogenisierende) Konstruktionen zu *den* Alten. Gerade während der Corona-Pandemie ließ sich hier vielfältiges Material sammeln: Einmal waren *die* Jungen zu risikobereit, völlig verantwortungslos und wollten ‚nur Spaß‘ haben, ein anderes Mal waren *die* Alten zu wählerisch in Bezug auf den Impfstoff und nicht zu Verzicht und Rücksichtnahme auf *die* Jungen bereit. Obwohl solche Phänomene durchaus auch ‚tatsächlich‘ zu beobachten waren, sind in all diesen Fällen doch gerade die homogenisierenden und stereotypisierenden Gegensatz-Konstruktionen ein Teil des Problems, die gesellschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie in den Griff zu bekommen.

## 8. Diversitätsbewusste Ansätze als untersuchende Haltungen<sup>14</sup>

Die kritische Aufmerksamkeit, die bei diversitätsbewussten Ansätzen in der Sozialen Arbeit gefordert ist, ist voraussetzungsvoll und muss theoretisch reflektiert und zugleich offen gegenüber empirischen Phänomenen sein. Es handelt sich hier um eine untersuchende Haltung, die es ermöglicht, ‚mehr‘ zu sehen und zu hören, angemessene Fragen zu stellen und – gemeinsam mit anderen – zu einer verändernden Praxis zu kommen. Bestimmte Theoriekonzepte (etwa zu sozialem Konstruktivismus und damit einhergehenden Doing-Ansätzen, Subjektformierung, Intersektionalität) sind dabei unverzichtbar. Dabei geht es auch darum, eine angemessene Balance zu finden und vorsichtig mit eigenen Kategorisierungen umzugehen: Manches, was im Zusammenhang mit Unterschieden und Unterscheidungen im Wohnheim für Senior\*innen, bei der häuslichen Pflege, im Kulturzentrum oder Sportverein passiert, kann durchaus auch harmlos sein, als lustvoll und/oder lustig erlebt werden, kurzfristig für die Beteiligten *Sinn machen*. Professionelle in solchen Handlungsfeldern müssen in der Lage sein, nach der jeweiligen Bedeutung von Unterschieden und Unterscheidungen für die beteiligten Subjekte zu fragen. Ein zentraler Aspekt ist hierbei zugleich aber immer auch die Frage, ob, in welcher Weise und mit welchen Folgen andere durch Unterschiede und Unterscheidungen ausgegrenzt, benachteiligt und/oder verletzt werden. Handelt es sich nämlich um eine Angelegenheit, bei der es um festlegende Zuschreibung, Stigmatisierung, Benachteiligung, Ausgrenzung, Unterdrückung, Bedrohung o. Ä. geht, dann *müssen* sie die jeweiligen Unterschiede und Unterscheidungen thematisieren und hinterfragen können. Dazu gehört u. U. auch, ihrer Entstehungsgeschichte – möglicherweise verbunden mit Dominanz- und Machtverhältnissen – nachzugehen und soziale Ungerechtigkeit zu skandalisieren. Handelt es sich hingegen um eine im skizzierten Sinne eher ‚unschädliche Geschichte‘, gilt es, Unterschiede und Unterscheidungen ‚stehen zu lassen‘ und/oder Tendenzen einer unnötigen ‚Aufladung‘ mit Bedeutung vorzubeugen, also zu entdramatisieren (Faulstich-Wieland 2000).

So sind z. B. ausgehend von den einleitenden Beispielen zu diesem Text die Erfahrungen und Befürchtungen von Giselle Cycowicz zu berücksichtigen. Antisemitismus und Rassismus und ihre Folgen in den Biografien, Subjektformierungen und Artikulationen von Menschen müssen von professioneller Seite nicht nur, aber auch um Umgang mit Menschen in hohem Lebensalter, reflektiert werden. Würde Giselle Cycowicz je in die Situation kommen, auf Pflege angewiesen

---

<sup>14</sup> Auch für diesen Textabschnitt habe ich auf Ausführungen aus einem Text, den ich an anderer Stelle publiziert habe, zurückgegriffen und diese überarbeitet (vgl. Leiprecht 2021).

zu sein, müsste sie die Gewissheit haben, dass ihre Ängste und Befürchtungen verstanden werden, damit sorgsam umgegangen wird und das Personal und die Organisation alles tun, um Antisemitismus und Rassismus offensiv entgegenzutreten. M.a.W.: Giselle Cycowicz muss sich *sicher fühlen* können.

Die Sichtweisen von Walter Probst und die damit einhergehenden alltäglichen Mikroaggressionen wiederum müssen als problematisch erkannt und in angemessener Weise thematisiert werden. Im Team ist über die Unangemessenheit dieser rassistischen Reden und ihr Verletzungspotential gegenüber Pflegenden mit sog. ‚Migrationshintergrund‘ zu sprechen. Parallel dazu kann es auch sinnvoll sein, über die selbstschädigenden Aspekte der Männlichkeitskonstruktionen von Walter Probst nachzudenken: Was könnte getan werden, um in anderer Weise mit Kontrollverlusten umzugehen? Hierbei darf allerdings nicht der Eindruck erwecken werden, dass sein rassistisches Verhalten zu rechtfertigen ist. Zugleich muss der Blick erweitert werden: Wie wird in der Pflege und im Sozialen Dienst insgesamt mit Migrantinnen und Migranten umgegangen, welche Strukturen und Diskurse haben sich herausgebildet (vgl. Lutz/Benazha 2021)? Aber auch: Welche Praktiken zeigen sich in der eigenen Organisation? Wie verhält sich das Kollegium dazu? Was tue ich ‚je selbst‘?

Die gesamtgesellschaftlichen Kontextverhältnisse und die jeweils eigene Organisation müssen untersucht und – wo nötig – verändert werden, etwa mit Blick auf vorhandene Zugangsbarrieren oder im Bereich der Personalentwicklung. Dies ist wichtig für das grundlegende Arbeitsverständnis: Es geht bei Pflege und Unterstützung eben nicht nur um ‚Beziehungsarbeit‘, sondern auch um die Arbeit an der Organisation und an institutionellen Rahmungen.

Naheliegender ist, eine diversitätsbewusste Perspektive in der Sozialen Arbeit mit einem lebensweltbezogenen Ansatz zu verbinden (Lamp 2014, S. 213f.); Lebenswelten und Lebenslagen wiederum sind von Differenzlinien/Differenzordnungen durchzogen.<sup>15</sup> Dies betrifft nicht nur

---

<sup>15</sup> Gerade aus einer Diversity-Perspektive heraus muss allerdings auch auf die Gefahren des Begriffs *Lebenswelt* aufmerksam gemacht werden: Ähnlich wie beim Begriff *Kultur* kann auch mit Lebenswelt eine ethnisierende und kulturalisierende Konstruktion von ‚Großgruppen‘ begründet werden, die sich von der Beschreibung von Prozessen, Dynamiken und Kontingenzen abwendet und stattdessen homogene und durch essenzielle Voraussetzungen bestimmte Lebenswelten behauptet, die die Sinnstrukturen und Handlungsweisen der ihnen zugeordneten Individuen angeblich determinieren; also Lebenswelten, die man in der aktuellen Diskurslandschaft in einer (kultur-) rassistischen Weise beispielsweise als türkische, arabische und/oder islamische Lebenswelt mit entsprechendem Bedrohungspotential imaginiert und verallgemeinert und zugleich einer völlig gegensätzlichen Eigenwelt von ‚Autochthonen‘ gegenüberstellt.

Daher impliziert eine angemessene Verwendung des Begriffs Lebenswelt,

die Adressat\*innen von Sozialer Arbeit und sozialer Gerontologie, sondern auch die Professionellen (und die ehrenamtlich Tätigen). Alle nehmen eine bestimmte Position in diesen Verhältnissen ein, sind bezüglich Alter/Generation, Geschlecht/Sexualität, sozialer Klasse/Schicht, Ethnie/Nation/,Kultur‘/»Rasse« und Behinderung positioniert und positionieren sich selbst in je spezifischer Weise, wobei sie dies explizit oder implizit, bewusst oder nicht bewusst tun. Das bedeutet, dass die Reflexion der je eigenen Wahrnehmungsroutinen, biografischen Erfahrungen und Positionierungen im Kontext von De-/Privilegierung eine professionelle Aufgabe ist, bei der allerdings nicht von einem mono-kausalen Ableitungszusammenhang und einem deterministischen Verhältnis zwischen Lebenswelten/Lebenslagen und Denken/Handeln ausgegangen werden darf.

Diversitätsbewusste Soziale Arbeit ist eine Dachkonstruktion zur Orientierung, dessen tragende Säulen die Perspektive der Antidiskriminierung, die Intersektionalität und der Subjektbezug sind. Mit dieser Dachkonstruktion lassen sich theorie- und praxisbezogene Ansprüche formulieren, die Akteur\*innen und Organisationen in ein realistisches Verhältnis zu den aktuellen Anforderungen setzt, die sich aus einer pluriformen Gesellschaft mit demokratischem Selbstanspruch ergeben. Dabei kann es nicht um das Ersetzen von wissenschaftlichen Teildisziplinen und professionellen Spezialisierungen gehen. Ein zentrales Element diversitätsbezogener Perspektiven ist es vielmehr, nach wechselseitigen Anknüpfungs- und Verbindungskonstellationen zu fragen. So wird auch die Möglichkeit zu einer Kooperation zum Beispiel mit Gender Studies, Disability Studies und Migrations- und Rassismusforschung verbessert, da deutlich ist, dass in Bezug auf die Theorieentwicklung zu einer *Critical Diversity Practice* eine gemeinsame Grundlage geschaffen werden kann und muss, von der aus die jeweiligen Anknüpfungs- und Verbindungskonstellationen auch wirklich passgenau herausgearbeitet werden können.

- 
- o dass diese heterogen sind, zusammengesetzt aus verschiedenen Elementen, selbst bereits durchsetzt von und verstrickt in Differenzlinien und Differenzordnungen, eingebettet in Widersprüche und Gegensätze, (potentiell) reflexiv zugänglich, veränderbar;
  - o dass sie mit individuellen Biographien und entsprechenden Interpretationen und Ausdeutungen von Erlebtem zu tun haben;
  - o dass es hier stets um einen gleichsam deutlich kleineren, überschaubareren ‚Maßstab‘ geht (also um ein Gebilde aus je spezifischer Familie, Nachbarschaft, Schule, Arbeit, etc.), der nicht an das durch Kultur‘, Ethnie, Nation oder gar durch »Rasse« Imaginierte heranreicht und andere Bedeutungszusammenhänge umfasst.

Genau diese Imaginationen, Behauptungen und Konstruktionen ragen allerdings in machtvoller Weise als Diskurse in die jeweiligen Lebenswelten hinein, machen sich als Anrufungen bemerkbar und werden in die je eigenen ‚Sinnwelten‘ eingebaut und in Form einer spezifischen Positionierung modifiziert.



## Literatur

- Al-Krenawi, A., Graham, J. R., & Habibov, N. (Hrsg.) (2016). *Diversität and Social Work in Canada*. Don Mills: Oxford University Press.
- Althusser, L. (1977). *Ideologie und ideologische Staatsapparate. Aufsätze zur marxistischen Theorie*. Hamburg.
- Appelbaum, P. (2012). *Multicultural and Diversität Education: a Reference Handbook*. Santa Barbara, Denver, Oxford.
- Bäcker, G., Naegele, G., Bispinck, R., Hofemann, K., Neubauer, J. (2010). Alter. In dies. (Hrsg.) (2010<sup>V</sup>). *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band II: Gesundheit, Familie, Alter und Soziale Dienste* (S. 353-503). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Butler, J. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt a. M.: Edition Suhrkamp.
- Combahee River Collective (1982). A Black Feminist Statement. In G. T. Hull, P. B. Scott & B. Smith (Hrsg.), *But Some of Us Are Brave. Black Women's Studies* (S. 13–22). Old Westbury.
- Cycowicz, G. & Szepesi, E. (2021). *Holocaust-Überlebende im Gespräch: „Wir sind jetzt stark genug, um darüber zu sprechen“*. Interview, geführt und aufgezeichnet von S. Geyer. Tageszeitung Frankfurter Rundschau vom 08./09.05.2021.
- Crenshaw, K. (1989, 1998<sup>II</sup>). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. In A. Phillips (Hrsg.), *Feminism and Politics* (S. 314–343). Oxford, New York.
- Crenshaw, K. (1994). Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color. In M. Fineman & R. Mykitiuk (Hrsg.), *The public nature of private violence* (S. 93–118). New York: Routledge.
- Davis, A. (1981). *Women, Race and Class*. New York: Random House.
- Eggers, M. M. (2011). Anerkennung und Illegitimierung. Diversität als marktförmige Regulierung von Differenzmarkierungen. In A. Broden & P. Mecheril (Hrsg.), *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft* (S. 59–85). Bielefeld: transcript.
- Faulstich-Wieland, H. (2000). Dramatisierung versus Entdramatisierung im Kontext von Koedukation und Monoedukation. In S. Metz-Göckel, C. Schmalzhaf-Larsen & E. Belinszki (Hrsg.), *Hochschulreform und Geschlecht: neue Bündnisse und Dialoge* (S. 196–206). Opladen: Leske, Budrich.
- Fereidooni, K., Zeoli, A. P. (2016). Einleitung. In dies. (Hrsg.) (2016), *Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung* (S. 9–16). Wiesbaden: Springer.
- Fischer, V., Genenger-Stricker, M., & Schmidt-Koddenberg, A. (Hrsg.) (2016). *Soziale Arbeit und Schule. Diversität und Disparität als Herausforderung*. Schwalbach Ts.: Wochenschau.
- Foucault, M. (1994). Das Subjekt und die Macht. In H. L. Dreyfus & P. Rabinow (Hrsg.), *Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik* (S. 241–261). Weinheim: Beltz.
- Hall, St. (2004). Wer braucht Identität? In J. Koivisto & A. Merckens (Hrsg.), *Ideologie, Identität, Repräsentation, Ausgewählte Schriften 4* (S. 167–187). Hamburg: Argument.
- Holzkamp, K. (1985). *Grundlegung der Psychologie*. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Kirton, G., & Greene, A.-M. (2000, 2005<sup>II</sup>). *The Dynamics of Managing Diversität. A Critical Approach*. Oxford, Burlington: Butterworth-Heinemann, Elsevier.

- Köbsell, S. (2016). Doing Disability: Wie Menschen mit Beeinträchtigungen zu ‚Behinderten‘ werden. In K. Fereidooni & A. P. Zeoli (Hrsg.) (2016), *Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung* (S. 89–104). Wiesbaden: Springer.
- Krüger-Potratz, M. (2011). Intersektionalität. In H. Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Umgang mit Heterogenität und Differenz. Band III der Reihe Professionswissen für Lehrerinnen, Lehrer* (S. 183–200). Hohengehren: Schneider.
- Lamp, F. (2010). Differenzensible Soziale Arbeit – Differenz als Ausgangspunkt sozialpädagogischer Fallbetrachtung. In F. Kessl & M. Plößer (Hrsg.), *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen* (S. 201–217). Wiesbaden: VS.
- Leiprecht, R. (Hrsg.) (2011). *Diversitätsbewusste Soziale Arbeit*. Schwalbach, Ts.: Wochenschau.
- Leiprecht, R. (2013). ‚Subjekt‘ und ‚Diversität‘ in der Sozialen Arbeit. In S. Wagenblaus & Ch. Spatscheck (Hrsg.), *Bildung, Teilhabe und Gerechtigkeit – Gesellschaftliche Herausforderungen und Zugänge Sozialer Arbeit* (S. 184–194). Weinheim: Beltz, Juventa.
- Leiprecht, R. (2017). Diversität und Intersektionalität. In A. Polat (Hrsg.), *Migration und Soziale Arbeit* (S. 51–61). Stuttgart: Kohlhammer.
- Leiprecht, R. (2021). Schulsozialarbeit, Migration und Intersektionalität. In E. Hollenstein, F. Nieslony & K. Speck (Hrsg.), *Handbuch der Schulsozialarbeit Bd. 2*. Weinheim, Basel: Juventa, Beltz.
- Lutz, H. (2001). Differenz als Rechenaufgabe: Über die Relevanz der Kategorien Race, Class und Gender. In H. Lutz & N. Wenning (Hrsg.), *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft* (S. 215–230). Opladen: Leske, Budrich.
- Lutz, H. & Wenning, N. (2001). Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In dies. (Hrsg.), *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft* (S. 11–24). Opladen: Leske, Budrich.
- Lutz, H., Herrera Vivar, M. Th. & Supik, L. (Hrsg.) (2010). *Fokus Intersektionalität – Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzepts*. Wiesbaden: VS.
- Lutz, H. & Benazha, A.V. (2021). Zuhause im fremden Haushalt? Die widersprüchliche Bedeutung des häuslichen Raums als Arbeitsort. In B. Aulenbacher, H. Lutz, K. Schwiter (Hrsg.), *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-In Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz* (S. 127–146). Weinheim, Basel: Beltz.
- Mecheril, P., & Plößer, M. (2011). Diversität und Soziale Arbeit. In H. U. Otto & H. Thiersch (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit* (S. 278–287). München.
- Plößer, M. (2010). Differenz performativ gedacht. Dekonstruktive Perspektiven auf und für den Umgang mit Differenzen. In F. Kessl & M. Plößer (Hrsg.), *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen* (S. 218–232). Wiesbaden: VS.
- Risberg, A., Mesni-Klarbach, H., & Hanappi-Egger, E. (2019). Setting the Scene for Diversity in Organizations. In H. Mesni-Klarbach & A. Risberg (Hrsg.), *Diversity in Organizations. Concepts and Practices* (S. 3–30). London: MacMillan Int., Red Globe Press, Springer.
- Smith, V. (1998). *Not just race, not just gender. Black feminist readings*. London: Routledge.
- Spies, T. (2018). Biographie, Diskurs, Artikulation. In H. Lutz, M. Schiebel & E. Tuidler (Hrsg.), *Handbuch Biographieforschung* (S. 537–548). Wiesbaden: Springer, VS.
- Van Dyk, S. (2016). Doing Age? Diversität und Alter(n) im flexiblen Kapitalismus. Zur Norm der Alterslosigkeit und ihren Kehrseiten. In K. Fereidooni & A. P. Zeoli (Hrsg.), *Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung* (S. 67–87). Wiesbaden: Springer.

Van Pelt, R. J., & Dwork, D. (1997, 2018<sup>II</sup>). *Auschwitz. Stad, Fabriek, Vernietingskamp*. Amsterdam: Boom.

Werny, Y. R. (2020). *Gepflegte Männlichkeit(en). Eine biographische Perspektive auf Männlichkeitskonstruktionen hochaltriger Männer im Pflegeheim*. Dissertationsschrift am Institut für Soziologie (Fachbereich Gesellschaftswissenschaften) an der Goethe Universität Frankfurt am Main.