

---

Heite, Catrin (2008): Ungleichheit, Differenz und ‚Diversity‘ - Zur Konstruktion des professionellen Anderen. In: Karin Böllert und Silke (Hg.). Karsunky (Hg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS, S. 78–87.

---

Das Aufgabenfeld Sozialer Arbeit ist von diversen Ungleichheitskategorien wie u. a. Klasse, Geschlecht, Sexualität, Staatsbürgerschaft, Religion, Behinderung strukturiert. Deren Komplexität und Zusammenwirken zu analysieren und in Theoriebildung und sozialarbeiterischen Handlungskonzepten zu bearbeiten, stellt sich für das Projekt der reflexiven Professionalisierung als unabgeschlossene Herausforderung, um AdressatInnengruppen in ihren je spezifischen Bedürfnislagen gerecht zu werden: Insofern Soziale Arbeit auf die Herstellung sozialer Gerechtigkeit und die Ausweitung der Handlungsmöglichkeiten der AdressatInnen zielt, ist es eine professionelle Notwendigkeit, die Diversität der Problem- und Bedürfnislagen der AdressatInnen anzuerkennen und zu repräsentieren. Damit stellt sich die Frage nach dem Wie dieser Repräsentation, die aktuell dominant mittels der Figur ‚Diversity‘ erfolgt. Im Folgenden geht es mit einer Betrachtung der Ambivalenzen der Figur ‚Diversity‘ um eine Annäherung an diese Frage, wie unterschiedliche Formen sozialer Ungleichheit und entsprechend unterschiedliche Bedürfnis- und Lebenslagen in Sozialer Arbeit angemessen zu repräsentieren sind.

### **1. Fragen und Verunsicherungen...**

‚Diversity‘ und der damit verbundene Begriff Anerkennung sind Schlüsselkonzepte gerechtigkeitstheoretischer und -politischer Ansätze, aktueller politischer Auseinandersetzungen insbesondere in Form von Identitätspolitiken als auch Schlüsselkonzepte in Analyse, Theorie und Praxis Sozialer Arbeit. Soziale Arbeit beschäftigt sich ebenso wie Gerechtigkeitstheorie und -politik mit Differenzierungen und entsprechenden Ungleichheiten entlang von Stratifikationskategorien. Diese Kategorien sind neben Differenzierungen auch Produktionsmittel zur Herstellung von Ungerechtigkeit und daher zugleich Kategorien, um diesen Ungerechtigkeiten entgegen zu treten. So beziehen sich Identitätspolitiken affirmativ auf jene Kategorien, auf deren Basis Gruppen von Diskriminierung, Benachteiligung und Missachtung betroffen sind. Mit diesem affirmativen Bezug ist jenes Paradox verbunden, die Ungleichheitskategorien zu reifizieren und ihren Konstruktionscharakter nicht in hinreichendem Maße zu markieren: „Werden wir nicht ‚als Frauen‘ unterdrückt? - Einen solchen Satz zu formulieren ist guten theoretischen Wissens kaum mehr möglich. Ist er deswegen auch schon nicht mehr wahr?“ (Rödig 1994: 98).

Trotz (de)konstruktivistischem Erkenntnisstand, dass Benachteiligung, Missachtung und Ausbeutung anhand naturalisierter, rassifizierter und kulturalisierter Differenzkonstrukten erfolgt, besteht eine Signifikanz von Anerkennungs- und Identitätspolitiken, um gegen die Benachteiligung *als* Frauen, *als* Homosexuelle oder *als* people of color vorzugehen. Obgleich anerkennungspolitische Strategien, die auch auf den Begriff ‚Diversity‘ rekurren, gegenläufig zu Klassenpolitiken und Umverteilungspolitiken verlaufen, erscheinen sie notwendig, um Ungleichheiten substanziell zu begegnen. Im Kontext der Auseinandersetzung um die Verhältnisbestimmung von tendenziell differenzunsensiblen Umverteilungspolitiken und tendenziell differenzaffirmierenden Anerkennungspolitiken benennt Nancy Fraser (2005, 2006) drei Dimensionen von Gerechtigkeit: neben Umverteilung und Anerkennung akzentuiert sie die Dimension der Repräsentation. Alle drei Dimensionen können als wesentliche Elemente sozialer Gerechtigkeit und damit wesentliche Elemente von Theorie und Praxis Sozialer Arbeit gelten. In dieser Perspektive geht es im Folgenden um die Reflexion sowohl der professionellen Anerkennung von Differenz der AdressatInnen Sozialer Arbeit und der ‚Diversity‘ der Professionellen selbst, um die Frage nach deren angemessener

Berücksichtigung und Repräsentation als auch um eine Problematisierung einer Anerkennungstheoretischen und -politischen professionellen Perspektive.

## **2. ...sowie Erfordernisse**

Die professionelle Notwendigkeit der Anerkennung von ‚Diversity‘ der AdressatInnen ist - so lautet die hier vertretene These - weniger eine Frage identitätspolitischer Anerkennung, sondern vorrangig eine Frage der Gerechtigkeitstheoretischen Analyse und Berücksichtigung von vielfältigen Differenzierungen und Ungleichheiten, die auf Kategorien wie Klasse, Geschlecht, Ethnizität, Behinderung, Alter beruhen. Diese Kategorien und die korrespondierenden Diskriminierungen - diese „frontiers of justice“ (Nussbaum 2007) - formieren und begrenzen die Lebensgestaltungsmöglichkeiten der AdressatInnen Sozialer Arbeit und sind zentrale Analyse- und Handlungskategorien sozialarbeiterischer Theorie und Praxis. Insofern deren normatives Leitmotiv Gerechtigkeit ist, ist professionstheoretisch und professionspolitisch erforderlich, die entsprechenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu analysieren und sie als Perspektive sozialarbeiterischer Methoden und Handlungskonzepte zu implementieren, um den Bedürfnissen der AdressatInnen gerecht zu werden. Solchermaßen produziert und fokussiert Soziale Arbeit unterschiedliche AdressatInnengruppen wie Frauen oder MigrantInnen sowie deren spezifischen Betroffenheiten von Diskriminierungen und die daraus resultierenden spezifischen Beschränkungen von Lebenschancen. In diesem Sinne erscheint es notwendig, die ‚Diversity‘ unterschiedlicher AdressatInnengruppen anzuerkennen, um deren spezifische Lage angemessen erfassen und in Theorie und Praxis hinsichtlich der Verbesserung von Lebenschancen und den Abbau von Ungleichheit in der professionellen Ausrichtung hinsichtlich Repräsentation und advokatorischer Ethik umsetzen zu können.

Diese Perspektive verweist wiederum auf die Frage, auf welche Art und Weise unterschiedliche Formen von Ausbeutung, Missachtung und Diskriminierung sowie deren Überschneidungen und Zusammenwirken angemessen zu analysieren und zu repräsentieren sind. Bezüglich dieser Frage ist ‚Diversity‘ ein populärer Begriff, der zunehmend in die Soziale Arbeit Eingang findet (vgl. u. a. Hansen 2002, Harrison 2006, Hölzle 2006, Schröer 2006). Für die Rezeption und Implementation von ‚Diversity‘ in Sozialer Arbeit lassen sich zwei analytische Aspekte unterscheiden: Einerseits stellt sich der Terminus ‚Diversity‘ vor dem Hintergrund *politischer* ‚Diversity‘-Thematisierungen seit den 1990er Jahren und im Rahmen von sozialen Bewegungen und Anerkennungskämpfen in Sozialer Arbeit dar als normativer Bezugsrahmen der Ausrichtung auf Gerechtigkeit, als Begriff einer differenzsensiblen NutzerInnenorientierung und Element der Organisation sozialer Dienstleistungen im Sinne kultureller Öffnung. Andererseits zielen *betriebswirtschaftliche* Thematisierungen von ‚Diversity‘ auf Leistungs- und Produktivitätssteigerung der einzelnen Beschäftigten, von Teams und von gesamten Unternehmen.

Damit stellt sich die vor allem professionstheoretisch zu beantwortende Frage nach dem Wie der Repräsentation, nach Möglichkeiten und Ambivalenzen repräsentatorischer, advokatorischer und Anerkennungstheoretischer informierter Professionalität. In diesem Spannungsfeld politischer und betriebswirtschaftlicher Thematisierungen von ‚Diversity‘ lässt sich nach dem Professionalisierungspotential von ‚Diversity‘ und nach Herstellung und Relevanz professionellen Differenzwissens fragen: wie wird Differenz und die Vielfalt von Ungleichheitsdimensionen in Sozialer Arbeit analysiert, bearbeitet und repräsentiert und welche Relevanz hat die Figur ‚Diversity‘ für eine Anerkennungs- und Gerechtigkeitstheoretische Fokussierung Sozialer Arbeit?

## **3. Anknüpfungen, Annäherungen und Auslotungen**

Mit der Frage nach dem Wie einer angemessenen professionellen Repräsentation unterschiedlicher Betroffenheiten von Ungerechtigkeiten und diesen korrespondierenden Lebens- und Bedürfnislagen

der AdressatInnen ist an zwei professionstheoretische Positionen anzuknüpfen: zum einen an die Forderung nach interkultureller Öffnung der sozialen Dienste und zum anderen an die Position der „advokatorischen Ethik“ (Brumlik 1992, 2000).

Die Debatte um die Notwendigkeit interkultureller Öffnung sozialer Dienste und dem Ausbau interkultureller Kompetenzen diskutiert und analysiert ‚Diversity‘ hinsichtlich Antidiskriminierungspolitiken, NutzerInnen- und Wirkungsorientierung, Qualitätssteigerung und konstatiert einen Professionalisierungsbedarf (vgl. u. a. AG IKSA 2001, Auernheimer 2002, Gaitanidis 2004, Griese 2004, Harrison 2006, Otto/Schrödter 2006). Antidiskriminierung und NutzerInnenorientierung sind die Hauptargumente für die Implementation von ‚Diversity‘ auf der Ebene des professionellen Personals unter anderem in Form von *managing diversity* oder ‚Diversity‘-Trainings. Es erscheint sinnvoll, ‚Diversity‘ sowohl hinsichtlich der AdressatInnen als auch hinsichtlich des Personals Sozialer Arbeit als antidiskriminatorischen professionellen Standard zu implementieren. In diesem Sinne wird ‚Diversity‘ nicht nur in Sozialer Arbeit vor allem hinsichtlich der AdressatInnen diskutiert, insofern es als notwendig angesehen wird, interkulturelle Kompetenzen auszubauen, um antidiskriminatorische, niedrigschwellige, nutzerInnenorientierte, effektive - kurz: professionelle - Soziale Arbeit anbieten zu können.

Als Konzept der Organisationsgestaltung und Unternehmensführung zielt beispielsweise das personalpolitische Steuerungsinstrument *managing diversity* auf die Anerkennung und den produktiven Einsatz der Unterschiede zwischen den Beschäftigten bezüglich kulturell/ethnischer und religiöser Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter etc. *Managing diversity* thematisiert diese Differenzen und die entsprechende Vielfalt an Erfahrungen, Sichtweisen, Standpunkten, Eigenschaften und Kompetenzen im Hinblick auf Gerechtigkeit und Antidiskriminierung, KundInnen- bzw. NutzerInnenorientierung sowie Qualitäts- und Effektivitätssteigerung in Organisationen: "When nations and their organizations espouse beliefs such as (1) people are the most valuable resource, (2) every person will be treated with dignity and respect, and (3) there will be equal employment opportunities for people of all social-cultural groups, they take upon themselves a moral obligation to fulfill these promises. For this reason the quest to create organizational excellence to manage diversity is more than to maximize economic performance. It is, in part, a call to bring integrity to our governments and our organizations and to the people who lead them" (Cox 2001: 151, vgl. auch Finke 2006, Krell 2006, Stuber 2004).

Im Sinne gerechtigkeits- und sozialpolitischer, ethischer und fachlicher Überlegungen wird *managing diversity* auch in Sozialer Arbeit hinsichtlich interkultureller Kompetenzen und interkultureller Öffnung verstärkt rezipiert, diskutiert, eingefordert und implementiert. ‚Diversity‘ findet als Querschnittsaufgabe zunehmend Eingang in Leitbilder und Handlungspraxen sozialer Organisationen und wird derzeit im Rahmen der Modularisierung der sozialen Ausbildungsgänge curricular akzentuiert. Jedoch steht diesem aktuellen Boom des Themas keine demgemäße Breite systematischer Analyse und Theoriebildung gegenüber und es wird umfassender Forschungsbedarf konstatiert (vgl. u. a. Hansen 2002, Hölzle 2006). Vor allem erscheint die Frage bedeutsam, was „Soziale Arbeit von Diversity-Konzepten lernen kann“ (Schröder 2006).

Die Analyse der sozialarbeiterischen Auseinandersetzung mit ‚Diversity‘ hat den weiteren gesellschaftspolitischen Kontext der Figur ‚Diversity‘ zu berücksichtigen. Diese hat seit den 1990er Jahren u. a. in der feministischen, queeren und postkolonialen Theorie als auch in den neuen sozialen Bewegungen in Form von Identitäts- und Anerkennungspolitiken an Bedeutung gewonnen. Der Erfolg dieser Entwicklung besteht in einer Ausweitung von Ungleichheitsanalysen über Klasse hinaus auf beispielsweise sexistische, rassistische, homophobe Diskriminierungen und Ausschlüsse. Gleichzeitig ist jedoch davon auszugehen, dass mit dieser Fokusverschiebung von makrostrukturellen Analysen und Umverteilungspolitiken hin zu einer Überpointierung von Identität und Anerkennungspolitiken eine Reifizierung der Differenz und einer Kulturalisierung von Benachteiligungsstrukturen verbunden ist. Insofern diese Vernachlässigung klassenanalytischen Vorgehens einhergeht mit „the rise of attempts by neoliberals to legitimise class inequalities“ (Sayer 2005: 52, vgl. auch Fraser 2003) hat die Figur ‚Diversity‘ nicht nur im Rahmen neuer sozialer Bewegungen, sondern auch im Zuge der

Durchsetzung neoliberaler Politiken betriebswirtschaftliche, politische und wissenschaftliche Popularität gewonnen.

Vor diesem Hintergrund ist zu problematisieren, ob eine diesem Entstehungshintergrund von *managing diversity* und einer entsprechenden Ausrichtung auf Profitmaximierung und dessen ökonomistische Rationalität im Widerspruch zur sozialen Rationalität der Profession steht und ob der in Sozialer Arbeit ausgetragene Konflikt zwischen Wettbewerbslogik, Kostenreduktion, Effektivitäts- & Effizienzsteigerung sowie KundInnenkonzept einerseits und Kooperationslogik, Fachlichkeit & Professionalität sowie NutzerInnenorientierung andererseits auch in der Theoretisierung von ‚Diversity‘ und der Implementation von *managing diversity* ausgetragen wird. Dies verweist auf jene Frage, wie sich eine angemessene Repräsentation der AdressatInnen, ihrer Lebenslagen und Bedürfnisse in Sozialer Arbeit mit der Figur ‚Diversity‘ implementieren lässt. Damit geht es um die Fundierung einer anerkennungstheoretischen und -politischen, repräsentatorischen und advokatorischen Sozialen Arbeit.

Im Sinne einer advokatorischen Ausrichtung hat professionelle Soziale Arbeit die persönliche Integrität und die Rechte der AdressatInnen im Sinne „körperlicher Unversehrtheit, psychischer Anerkennung als handlungs- und verantwortungsfähige Person sowie dem Respekt vor der kulturellen Zugehörigkeit der Person“ (Brumlik 2000: 281) zum Zentrum. Mit einem solchen anerkennungstheoretisch informierten Konzept von Professionalität als advokatorischem Handeln lässt sich hinsichtlich ‚Diversity‘ die These herleiten, dass AdressatInnen Sozialer Arbeit ein Recht auf die angemessene Repräsentation ihrer Lebens- und Bedürfnislagen haben. So haben beispielsweise „Mädchen-of-Color [...] ein Recht auf professionelle Betreuung, Beratung und Begleitung durch Pädagoginnen, die ihre Lebensrealitäten in Form eines gemeinsamen ‚Hintergrunds‘ reflektieren.“ (Raburu 1998: 223). In dieser Weise lässt sich die Bereitstellung professioneller Konzepte, Handlungsmodelle und Analysen, die den Bedürfnissen und Lebensrealitäten der jeweiligen NutzerInnen angemessen sind, begründen. Gleichzeitig ist diese These - die von der feministischen Frauen- und Mädchenarbeit hinsichtlich der Annahme eines gemeinsamen Erfahrungshintergrunds ‚Geschlecht‘ und Betroffenheit von sexistischer Diskriminierung und sexualisierter Gewalt einhergehend mit dem Prinzip der Parteilichkeit seit den 1970er Jahren begründet und praktiziert wird - daraufhin zu hinterfragen, inwiefern ein „gemeinsamer Hintergrund“ von Sexismus- und/oder Rassismuserfahrungen erstens einen erkenntnistheoretischen und zweitens einen kompetenzbezogenen und damit professionellen Vorteil oder gar ein Professionalisierungspotential impliziert.

Damit stellt sich die Frage nach dem Professionalisierungspotenzial der Figur ‚Diversity‘ hinsichtlich der Repräsentation der Vielfältigkeit sozialer Ungleichheitsrelationen und hinsichtlich möglicher Intervention in diese. Mit Bezug auf postkoloniale und postmoderne Theorieansätze ist die These zu überprüfen, ob SozialarbeiterInnen als professionsinterne RepräsentantInnen der ‚Anderen‘ - beispielsweise als Frauen oder MigrantInnen - subjektiviert werden. Inwiefern integriert Soziale Arbeit mit ihrer Ausrichtung auf und Betonung von ‚Diversity‘ beispielsweise ‚MigrantInnen als SozialarbeiterInnen‘ als ‚Andere‘ in die Profession? In dieser Perspektive bietet sich die Möglichkeit zur selbstreflexiven Verständigung darüber, ob und in welcher Weise in der Ausrichtung auf ‚Diversity‘ sowohl differenzfeministische Ansätze reformuliert werden als auch die „kulturalistischen Fußangeln des interkulturellen Paradigmas“ (Gaitanidis 2006: 228) als Tendenz zu essentialisierenden Zuschreibungen und Stereotypisierungen wirksam sind und ob und wie in diesem Zusammenhang stereotype Vorstellungen von Weiblichkeit und Weiß-Sein (re)produziert werden.

In diesem Kontext erscheint es angebracht, die ‚Diversity‘ unterschiedlicher NutzerInnengruppen auch im professionellen Personal zu repräsentieren und das Problem der Unterrepräsentanz von SozialarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu bearbeiten. Dies stellt sich als antidiskriminatorische Aufgabe reflexiver Professionalisierung, die sich kritisch auf die Erkenntnis bezieht, dass Soziale Arbeit als so genannter Frauenberuf überwiegend Weiß ist. Die Unterrepräsentation von SozialarbeiterInnen mit Migrationshintergrund wird jedoch derzeit weniger als Thema reflexiver Professionalisierung, sondern vielmehr hinsichtlich eines „ethnic matching of

clients and professionals [that] has been debated as one component of culturally competent services" (Engstrom/Won Min 2004: 78) besprochen und zielt auf die Herstellung eines "culturally pluralistic setting in which all workers perform at their optimal level" (Hyde/Hopkins 2004: 27).

#### 4. Eventualitäten

Die zunächst überzeugende Position der Bereitstellung von sozialen Diensten, die von Professionellen angeboten werden, denen ein geteilter Standpunkt oder eine gemeinsame Betroffenheit mit den AdressatInnen unterstellt wird, ist in intersektioneller Perspektive hinterfragbar hinsichtlich der These, dass ein solcher gemeinsamer Standpunkt, geteilte Erfahrungen und gemeinsame Betroffenheit von bspw. Rassismus und/oder Sexismus einen epistemologischen und professionellen Vorteil bedingt. Professionstheoretisch ist hinsichtlich der Expertise Sozialer Arbeit anzuzweifeln, dass die Ausrichtung auf oder gar die personalisierte Inkorporation von ‚Diversity‘ hinsichtlich NutzerInnenorientierung, Effektivität und Qualität im Sinne gemeinsamer Betroffenheit oder eines gemeinsamen Standpunkts von Professionellen und NutzerInnen vermehrte professionalisierende Wirkung entfaltet. Statt dessen lassen sich professionstheoretische und politische Ambivalenzen identifizieren, wenn NutzerInnen und Professionelle als Frauen, MigrantInnen, Schwule o. ä. adressiert werden und durch diese Adressierung jene „Axen der Differenz“ und Ungleichheitskategorien reifiziert werden.

Trotz der Relevanz dieses paradigmatischen Dilemmas feministischer Theorie und Intervention und der damit gegebenen Bedeutsamkeit dekonstruktivistischer Ansätze, ist es unbegründet, jene Kategorien aufzugeben, so lange sie als Basis, als scheinbar selbstverständliche, vermeintlich selbstevidente and naturalisierte Ordnungsprinzipien von Ungerechtigkeiten im Sinne von Ungleichverteilung, Missachtung und Unterrepräsentation Wirkung entfalten. Die Realitäten von Sexismus, Rassismus, Homophobie etc. erfordern weiterhin Theorien und Praxen, die beispielsweise als konstruktivistischer oder „strategischer Essentialismus“ (Spivak 1999) zu bezeichnen sind. Es erscheint für eine auf die Herstellung von Gerechtigkeit zielende Soziale Arbeit angebracht, sich auf Identitätspolitik diskriminierter Gruppen zu beziehen, um diese als diskriminiert zu repräsentieren, wobei stets zu akzentuieren ist, dass es sich um Positionierungen und Kategorisierungen ohne Essenz handelt. In einer solchen deontologischen Sichtweise und unabhängig von der Notwendigkeit strategisch essentialistischer Praxen sowie unabhängig von der Bedeutsamkeit von Anerkennungspolitik ist die Subjektivierung von AdressatInnen und Professionellen als Frauen oder MigrantInnen, denen spezifische Betroffenheiten und Kompetenzen zugeschrieben werden - wie etwa Fürsorglichkeit und Empathie oder sprachliche und interkulturelle Kompetenzen - als professionelle Konstruktion des ‚Anderen‘ zu analysieren. Insofern nicht Antidiskriminierung, sondern die Differenzdenkweise weiblicher Eigenschaften oder die okzidentale Imagination kultureller Differenz sowie die personifizierende und naturalisierende Zuschreibung spezifischer Kompetenzen die Gründe für bspw. die Implementierung von *managing diversity* sind, so hat dies nichts zu tun mit einer adäquaten Repräsentation von differenten Ungleichheitsstrukturen. Vielmehr handelt es sich um die Subjektivierung von weiblichen und/oder migrantischen Professionellen als „native informant“ (Spivak 1999).

Damit wird der/die inkorporierte professionelle RepräsentantIn ‚der Anderen‘ als doppelzugehörig zu AdressatInnengruppe und zur Profession konstruiert: Die weibliche Professionelle oder der migrantische Professionelle wird als einer spezifischen AdressatInnengruppe und gleichzeitig der Sozialen Arbeit zugehörig betrachtet und die Profession sollte von seinem/ihrer scheinbar leichterem Zugang zur entsprechenden AdressatInnengruppe profitieren: „Projekte der Jugendarbeit brauchen ‚credibility‘. Sie benötigen professionelle AnsprechpartnerInnen, die die Lebenslagen der Jugendlichen, die Diskurse in ihren Elternhäusern und deren Verarbeitungsformen unter Jugendlichen kennen“ (Olle Burg e.V. 2006). Dies erscheint soweit zutreffend, doch ist insbesondere aus professionstheoretischer Perspektive auf Kompetenz und Expertise Sozialer Arbeit anzuzweifeln, warum „SozialarbeiterInnen mit Migrationshintergrund häufig einen besseren Zugang zu dieser

Zielgruppe haben“ (ebd.) sollten. Vielmehr erscheint die/der SozialarbeiterIn hier weniger als fachlich kompetente, wissenschaftlich ausgebildeteR ProfessionelleR, sondern als ZugangsagentIn zur adressierten Differenzgruppe und so als ‚native informant‘: „Die ProjektleiterInnen haben Zugang zu den Erfahrungswelten der beteiligten Jugendlichen. Sie verfügen auch aufgrund eigener Migrationserfahrungen und einer identitären Bezugnahme auf den Nahen Osten über einen direkten Zugang zu den Erfahrungswelten der Jugendlichen. Sie werden, so ist zu vermuten, von den Projektteilnehmenden akzeptiert und als glaubwürdig angesehen.“ (Olle Burg e.V. 2006) Die Inkorporierung in Soziale Arbeit bspw. als *migrantischeR* ProfessionelleR konstruiert eine ethnisierte, kulturalisierte und linguale Passung zwischen dem/der ‚migrantischen SozialarbeiterIn‘ und spezifischen AdressatInnengruppen. Der/die Professionelle wird adressiert als DolmetscherIn, als naturalisierteR Experte/Expertin für ethnisierte und kulturalisierte soziale Konflikte und AdressatInnengruppen. Die diskursive Figur der/des migrantischen SozialarbeiterIn, der ‚Diversity‘-RepräsentantIn, ist weniger *professionelleR* SozialarbeiterIn sondern als ‚native informant‘ professionelleR RepräsentantIn der ‚Anderen‘. Der/die professionelle Andere wird konstruiert als Agentin zur Konstruktion und Rekonstruktion des Wissens und der Wahrheit von Differenz und der impliziten Reproduktion von Ungleichheit - etikettiert mit dem Euphemismus ‚Diversity‘.

Damit ist zusammenfassend festzuhalten, dass ‚Diversity‘ weder für die Kategorie Geschlecht noch für die Kategorie Ethnizität als adäquates professionelles Konzept erscheint, da es weniger ein analytisches, sondern ein neoliberales Konzept und Teil jener Verschiebung von Umverteilungs- hin zu Anerkennungspolitiken ist. Die Rede über ‚Diversity‘ substituiert Analyse und Theorie über sowie Intervention in Strukturen sozialer Ungleichheit und Ungerechtigkeit: die Rede über ‚Diversity‘ und entsprechende Praxen ist Teil affirmativer Strategien, die Gruppenidentitäten reifizierend aufwerten, wohingegen transformative Strategien auf deren Dekonstruktion und die Veränderung der zugrunde liegenden sozialen Strukturen zielen, anhand derer subjektive und kollektive Akteure „durch institutionalisierte kulturelle Wertmuster daran gehindert werden, als Gleichberechtigte am Gesellschaftsleben zu partizipieren“ (Fraser 2003: 45). Vor diesem Hintergrund erscheinen die Ansätze der Intersektionalität und Interdependenz als Perspektive einer im Ungleichheitstheoretischen Sinne differenzsensiblen Sozialen Arbeit geeignet, um soziale Stratifikationen und (De)Privilegierungen als miteinander in Wechselbeziehungen stehende Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu analysieren und entsprechend in Theoriebildung und sozialarbeiterischen Handlungskontexten angemessen zu berücksichtigen. Soziale Arbeit als in Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebettete Akteurin bearbeitet diese hinsichtlich der Betroffenheit der AdressatInnen von u. a. klassen-, geschlechts-, alters-, sexualitäts- und bildungsspezifischer Benachteiligung. So rückt die ‚Diversity‘ und das Zusammenwirken ökonomischer Benachteiligung und kultureller Missachtung und Abwertung in den Blick, ohne dass sozio-ökonomische und strukturelle Konflikte kulturalisiert werden, sondern hinsichtlich der Frage, wie unterschiedliche „Achsen der Differenz“ und Herrschaftskategorien in ihrem Zusammenwirken und Überschneidungen (De)Privilegierung, Benachteiligung, Abwertung und Ungleichheiten reproduzieren. In einer solchen macht- und herrschaftsanalytisch informierten professionstheoretischen und professionspolitischen Verortung lassen sich sowohl für die Professionellen als auch für die AdressatInnen die Erbringungsverhältnisse und die Erbringungskontexte Sozialer Arbeit nach kulturellen Normen antidiskriminatorisch entlang des Leitmotivs sozialer Gerechtigkeit strukturieren.

## Literatur

- AG IKSA (2001): Sechs Thesen zur Interkulturellen Öffnung der Fachbereiche für Sozialwesen an den Fachhochschulen der BRD. Thesenpapier der AG interkulturelle Arbeit des Fachbereichstages Soziale Arbeit.
- Auernheimer, Georg (2002): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen: Leske + Budrich
- Brumlik, Micha 1992: Advokatorische Ethik. Zur Legitimation pädagogischer Eingriffe, Bielefeld: KT-Verlag
- Brumlik, Micha 2000: Advokatorische Ethik und sozialpädagogische Kompetenz. In: Müller, Siegfried/Sünker, Heinz/Olk, Thomas/Böllert, Karin (Hg.): Soziale Arbeit. Gesellschaftliche Bedingungen und professionelle Perspektiven. Neuwied, S. 279ff.
- Cox, Taylor (2001): Creating the Multicultural Organization. A Strategy for Capturing the Power of Diversity. San Francisco: Jossey-Bass
- Engstrom, David/Won Min, Jon 2004: Perspectives of Bilingual Social Workers, In: *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, Vol. 13, N. 1, S. 59ff.
- Fraser, Nancy (2003): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, Nancy/Honneth, Axel (Hg.): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. FaM: Suhrkamp, S. 13ff.
- Fraser, Nancy 2006: Mapping the Feminist Imagination. From Redistribution to Recognition to Representation. In: Degener, Ursula/Rosenzweig, Beate (Hg.): Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit. Feministische Analysen und Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag, S. 37ff.
- Fraser, Nancy 2005: The darkest times and the urgent need for meta-politics. Interview with Nancy Fraser. In: *femina politica*, 1/2005, S. 109ff.
- Finke, Merve (2006): Diversity Management: Förderung und Nutzung personeller Vielfalt in Unternehmen. München: Hampp
- Gaitanidis, Stefan (2006): Interkulturelle Öffnung der Sozialen Dienste. In: Otto, Hans-Uwe/Schrödter, Mark (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Multikulturalismus - Neo-Assimilation - Transnationalität. neue praxis Sonderheft 8, Lahnstein: Verlag neue praxis, S. 222ff.
- Gaitanidis, Stefan (2004): Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste. Visionen und Stolpersteine. In: Rommelspacher, Birgit (Hg.): Die offene Stadt. Interkulturalität und Pluralität in Verwaltungen und sozialen Diensten. Dokumentation der Fachtagung vom 23.09.2003, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, S. 4ff.
- Griese, Hartmut (2004): Kritik der „Interkulturellen Pädagogik“. Essays gegen Kulturalismus, Ethnisierung, Entpolitisierung und einen latenten Rassismus. Münster: LIT VERLAG
- Hansen, Katrin (2002): Diversity Management: Vielfalt leben. In: *Social Management* 1/2002, S. 10ff.
- Harrison, Gai (2006): Broadening the Conceptual Lens on Language in Social Work: Difference, Diversity and English as a Global Language. In: *The British Journal of Social Work*, 36(3), S. 401ff.
- Hölzle, Christina (2006): Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Instrumente. Weinheim: Juventa
- Hyde, Cheryl/Hopkins, Karen 2004: Diversity climates in human service agencies: an exploratory Assessment. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, Vol. 13, N. 2, S. 25
- Krell, Gertraude (Hg.) (2006): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. München: Hampp
- Nussbaum, Martha C. (2007): *Frontiers of Justice. Disability, Nationality, Species Membership*. Cambridge: Harvard University Press
- Burg e.V. 2006: Pädagogik mit Jugendlichen mit muslimisch geprägtem Migrationshintergrund. <http://www.ajcgermany.org/atf/cf/%7B46AEE739-55DC-4914-959A-D5BC4A990F8D%7D/Positionspapier%20Taskforce%20Antis.pdf>, 16.07.2007
- Otto, Hans-Uwe/Schrödter, Mark (2006): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Multikulturalismus - Neo-Assimilation – Transnationalität, neue praxis Sonderheft 8, Lahnstein: Verlag neue praxis

- Raburu, Maureen 1998: Interkulturelle Teams. Sprachlosigkeit und verwobene Machtstrukturen. Zum Rassismus im Alltag feministischer Frauenprojekte. In: Castro Varela et al. (Hg.) 1998: Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen: Dgvt-Verlag, S. 213ff.
- Rödig, Andrea (1994): Ding an sich und Erscheinung. Einige Bemerkungen zur theoretischen Dekonstruktion von Geschlecht. In: Feministische Studien Heft 2, S. 91ff.
- Sayer, Andrew (2005): The Moral Significance of Class. Cambridge: University Press
- Schröer, Hubertus 2006: Vielfalt gestalten. Kann Soziale Arbeit von Diversity-Konzepten lernen? In: *Migration und Soziale Arbeit* 1/2006, S. 60ff.
- Spivak, Gayatri Chakravorty 1999: A Critique of Postcolonial Reason. Towards a History of the Vanishing Present. Calcutta/New Delhi: Seagull, S. 270ff.
- Stuber, Michael (2004): Diversity: das Potenzial von Vielfalt nutzen - den Erfolg durch Offenheit steigern. Neuwied: Luchterhand

**Autorinneninfo:**

Catrin Heite, Dr. phil., Postdoktorandin im Graduiertenkolleg *Jugendhilfe im Wandel*  
Universität Bielefeld, Fakultät für Pädagogik  
AG 8 Sozialarbeit/Sozialpädagogik  
Arbeitsschwerpunkte: Theorie Sozialer Arbeit, Professionalisierung, Anerkennungstheorie, Gender- und Ungleichheitsforschung  
catrin.heite@uni-bielefeld.de