

Judith von der Heyde

Diversitykompetenz und Supervision in der Sozialen Arbeit

Zusammenfassung

Zentrales Moment professionellen Handelns als Sozialarbeiter*in ist eine Reflexionsfähigkeit, die über das alltägliche Nachdenken über Sachverhalte hinausgeht. Eine solche reflexive Professionalität ist für die Arbeit in einer vielfältigen Gesellschaft unabdingbar. Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der Diversitykompetenz und nimmt eine theoretische Verortung des Diversitybegriffs vor. Dadurch wird gleichermaßen die Wichtigkeit für die Aus- und Weiterbildung in der Sozialen Arbeit betont. Um professionell diversitätsreflexiv zu handeln, braucht es neben dem Wissen über die Herstellung von Differenz und die damit verknüpften Ungleichheiten ebenfalls Raum und Möglichkeit(en) dieses Wissen der professionellen Reflexion zuzuführen. Hierbei kann die Supervision eine zentrale Rolle spielen.

1. Einleitung

Soziale Gerechtigkeit und Menschenrechte sind grundlegende Prinzipien Sozialer Arbeit. Das bedeutet gleichermaßen, dass es die Aufgabe der Sozialen Arbeit als Profession ist, Ungerechtigkeiten zu identifizieren und die von diesen betroffenen Menschen als Hilfeempfänger*innen zu adressieren. Da Soziale Arbeit selbst jedoch auch in „hegemoniale Ungleichheiten eingebettet“ ist (Müller & Polat 2022: 382), liegt in dieser Adressierung ein Fallstrick der sozialarbeiterischen Bearbeitung von Ungerechtigkeiten. Denn Normabweichungen und Marginalisierungen müssen benannt werden, um die eigene Arbeit zu legitimieren, damit werden aber im selben Atemzug ebenjene binären Unterscheidungsmuster, von richtig-falsch von unauffällig-auffällig, von problematisch nicht-problematisch usw. immer wieder bestätigt und (re)produziert (vgl. ebd.; Mecheril & Melter 2010). Dadurch geschehen die gesellschaftlich und strukturell bedingten Ungleichheits-

dynamiken und die daraus folgenden Diskriminierungen auch innerhalb der Sozialen Arbeit; nicht nur indem Differenzierungen und Verbesonderungen stattfinden, sondern indem implizit dem Auftrag gefolgt wird, Adressat*innen zu normalisieren bzw. zu verändern mit dem Ziel einer (An-)Passung. Dadurch werden die Grundprinzipien der Sozialen Arbeit gleichzeitig aber obsolet. Insgesamt braucht es also einen Umgang mit diesen professionsimmanenten Verbesonderungen und Differenzierungen und eine intensive Auseinandersetzung mit der Rolle der Sozialen Arbeit und den bestehenden Herrschafts- und Ungleichheitsstrukturen, in denen sie agiert/agieren muss.

Eine Perspektive dafür kann Diversity sein. Entweder als Diversitykompetenz, Diversityeducation als oder als Diversityreflexion ist sie in Zusammenhang mit Sozialer Arbeit, ihrer Praxis aber auch ihrer Professionalität seit bereits einigen Jahren Thema. Hierbei kann, so wie die Begrifflichkeiten zeigen, nicht von einer einheitlichen Perspektive oder einem spezifischen Handlungs- oder Forschungsfeld gesprochen werden.

Einig sind sich alle Perspektiven, dass es um einen Umgang mit und ein Verstehen von Verschiedenheit geht, wobei es diesen Ansätzen durchweg wichtig ist, diese Verschiedenheit positiv zu besetzen und einen defizitären Blick auf Anderssein abzulegen. Und obwohl es mancherorts als eine Art catch all phrase genutzt wird, gerade weil es wie andere theoretische Konzepte auch, bei der Übersetzung in die (pädagogische) Praxis verwässert wird, lassen sich doch einige zentrale Punkte herausarbeiten, die meines Erachtens für eine Diversity-Perspektive für die Soziale Arbeit elementar sind. Dreh- und Angelpunkt dieser Perspektive ist eine professionelle Reflexion. Die Basis zu einer solchen sollte im Studium der Sozialen Arbeit gelegt werden, sie muss aber in der gesamten beruflichen Biografie immer wieder aufgefrischt und weitergebildet werden. Eine Schlüsselrolle kann dabei eine diversitätssensible Supervision einnehmen (vgl. Bredemann 2023).

2. Diversität und Diversity als theoretische Gebilde

Diversität als konzeptuelle und wissenschaftliche Perspektive bietet diverse Möglichkeiten, um im Zusammenhang mit pädagogischem Tun Verschiedenheiten, Vielfältigkeiten und Ungleichheiten zu begegnen. Dabei ist Diversity historisch zwar nicht gradlinig (vgl.

Spies 2021) als Perspektiverweiterung für den sozialpädagogischen Umgang mit (vor allem migrationsbedingter) Vielfalt und Ungleichheit gewachsen, kann aber dennoch als Weiterführung von Vielfaltspädagogik und interkultureller Pädagogik verstanden werden.

„Die Zielsetzung von Diversity-Studien kann entsprechend darum gesehen werden, gegenüber tradierten Gesellschafts- und Ungleichheitstheorien zu einem differenzierten Verständnis der Strukturen und Prozesse zu gelangen, in denen die sozialen Unterschiede, Hierarchien und Ungleichheiten hervorgebracht und reproduziert werden sowie sich wechselseitig bedingen und ggf. verstärken“ (Scherr 2011: 79).

Für die Soziale Arbeit ist Diversity als Theorie- und Konzeptangebot und damit auch als professionelle Brille deshalb so anschlussfähig, da sie im Optimalfall selbst die Folgen gesellschaftlicher Ungleichheiten per Professionsverständnis bearbeitet. Diese Bearbeitung der Folgen struktureller Benachteiligungen und Ausschlüsse sollte aber – und hier greift die Perspektive der Diversity, indem sie nicht auf dem Standpunkt stehen bleibt, Benachteiligungsformen zu identifizieren und die marginalisierten Adressat*innen zu ‚behandeln‘ – die Herstellungsmechanismen selbst mit in den Blick nehmen und dabei die eigene Positionierungen und das eigene Ungleichheitshandeln nicht aussparen. Diversity bietet somit eine reflexive Perspektive für die Professionalisierung. Damit ist es vor allem eine analytische professionelle Perspektive, die die Strukturen und Prozesse der Ungleichheits(re)produktion vor allem mittels (durchaus auch professionell bedingter) Unterscheidungen, also Differenzierungen genauer betrachtet.

Damit wird eine Normalitätsannahme negiert, indem eben nicht mehr von einer richtigen Identität oder auch Subjektivität ausgegangen wird, die Männlichkeit, Weißsein, Bürgerlichkeit und/oder Heterosexualität als Normalfall konstruiert (vgl. ders. 2011).

Auf der theoretischen Ebene ist Diversity also ein für die Soziale Arbeit sehr anschlussfähiges Konzept, um Ungleichheiten zu begegnen.

Dabei gibt es nicht die eine Diversitätstheorie, um eben jene analytischen Blickwinkel einzunehmen, die erstens Unterscheidungen zwar wahrnehmen, diese aber nicht defizitär betrachten und zweitens in sehr unterschiedlicher Weise die Konstituierungen von Ungleichheiten aufgrund von Differenzierungen in den Blick nehmen. Diversitätsperspektiven nutzen verschiedenliche theoretische Angebote, um diese Analysen zu bewerkstelligen. Dies ist jeweils abhängig vom Kontext, für den diese Perspektive fruchtbar gemacht

werden soll und selbstverständlich der Theorietradition, in der sich die jeweilige Person verortet.

Dadurch ergeben sich aber diverse Möglichkeiten, das Konzept fruchtbar zu machen, gleichzeitig aber auch Fallstricke, indem Diversität zum allgegenwärtigen Terminus wird und dadurch sehr oberflächlich Nutzung erfährt, um Programmatiken zu rechtfertigen, pink washing zu betreiben, oder sogar eigene strukturelle oder organisationale Ungleichheitsproduktionen unsichtbar werden zu lassen. Hier sind es vor allem wirtschaftlich organisierte Unternehmen, die das Label ‚diversitätsbewusst‘ benutzen, um öffentlichkeitswirksam den eigenen Ruf aufzupolieren. Dies machen sich auch Organisationen zu nutzen, die im Bereich Sozialer Arbeit tätig sind.

Dies ist auch ein Ausdruck des Etablierungsprozesses des Begriffs Diversity, der aus dem Englischen übernommen wurde, und wie Scherr (2011) deutlich macht, einer Programmatik folgt, die die Europäische Kommission als „For Diversity – against Discrimination“ (81) vorangetrieben hat. Hier schließe, so Scherr (2011) weiter, auch das deutsche Gleichbehandlungsgesetz an, sodass Diversity als politische Programmatik im Sinne eines Diversity Managements daherkommt und hier die Verbindung zu ökonomischen Prinzipien, des bestmöglichen Nutzens der (für den Betrieb oder eben die Gesellschaft) Verschiedenheit der Menschen voranstellt. Solche Überlegungen der Implementierung als strategische Überlegungen haben selbstverständlich ihre Grenzen in der Bekämpfung von Ungleichheiten bzw. hier: Diskriminierungen und sind eben eher für den neoliberalen Markt zuträglich. Dadurch werden Differenzierungen wahrgenommen, aber die normative Bewertung soll verschoben werden, sodass ein positiv affirmativer Blick auf Unterschiedlichkeiten entsteht. Ungleichheitsproduktionen werden auf diese Weise jedoch verschleiert. Vielfalt wird hier zur Beschreibung von Menschen und dadurch zu einem individuellen Merkmal degradiert. Die strukturell vorherrschenden Benachteiligungen werden unsichtbar gemacht. Dadurch entsteht eine neoliberale Responsibilisierungsverschiebung hin zum Individuum.

Damit in Zusammenhang steht auch die Auseinandersetzung, welche Differenz- und Diskriminierungskategorien eigentlich wann wie relevant sind.

3. Diversity ja, aber wieviel denn?

Die Diskussion darum, welche Differenzierungen aber genau in den Blick genommen werden sollten, wird weiterhin offen geführt. Neben der großen Trias race, class, gender, die sich aus einer Ungleichheitstheoretischen Tradition ergeben hat (vgl. Klinger & Knapp 2007), gibt es je nach disziplinärem Kontext verschiedene Differenzlinien, die einbezogen werden sollten. Leiprecht (2018) plädiert zum Beispiel eher dafür, kontextabhängig den Blick für Differenzierungen zu öffnen, hier aber nicht beliebig zu werden. Bezogen auf Diversitätsreflexivität oder auch Diversitykompetenz ist neben der Auswahl relevanter Kategorien vor allem die Vermeidung von Beliebigkeit eine zentrale Kompetenz. Denn dies ist nur möglich, wenn ich erstens weiß, welche Differenzierungen und welche Diskriminierungen zusammenhängen, und wie diese sich voneinander unterscheiden.

Da es z.B. in eher politisch-programmatischen Zusammenhängen um Unterschiedlichkeiten an sich geht, und damit die Liste der Unterschiedlichkeiten nach oben hin offen ist, bleibt Ungleichheit unsichtbar, da es hier nur noch um eine undefinierte Masse an Verschiedenheit geht. Zu kritisieren daran ist, dass hier keinerlei gesellschaftlicher oder individueller Nutzen erkennbar ist. Alle Subjekte werden hier gleich verschieden gemacht, sodass Ungleichheiten und strukturelle (auch organisationale) Machtgefüge unsichtbar gemacht werden. Die Differenzen werden dabei hierarchiefrei gedacht, so dass zum einen die Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten ausgeblendet werden. Dann wird Diversity zwar auf politischer Ebene als wichtiges Instrument proklamiert, um Diskriminierung zu bekämpfen, gleichzeitig bleibt aber offen, welche Diskriminierungen damit gemeint sind, sodass im schlechtesten Fall nur bestimmte Diskriminierungsformen gemeint sind, und nur die individuelle Ebene von Diskriminierung einbezogen wird, nicht aber strukturelle systematische Ungleichheiten bearbeitet werden.

Neben den funktionalen und politisch rechtlichen Diskursen um Diversity, existieren auf theoretischer wissenschaftlicher Ebene aber weiterhin kritische Perspektiven, die im Zuge sozialwissenschaftlicher Analysen vor allem intersektionale Ansätze nutzen (vgl. Riegel 2018), um die Herstellung und Funktion von Differenzierungen in den Blick zu nehmen und auf die Konstruktion gesellschaftlicher Ungleichheiten zu fokussieren (vgl. Leiprecht 2018) (s.u.).

Die Soziale Arbeit hat es aufgrund ihrer organisationalen Verstrickung sowohl mit den eher programmatischen und teils auch ideologisierten Aspekten von Diversity als „unübersichtliches Dispositiv“ (Knapp 2005: 70) zu tun als auch mit der eher kritischen Perspektive, die die Differenzierungen eben nicht als bloße Differenzen versteht, sondern den Prozess des Differenzierens als machtvolle Praxis innerhalb der Ungleichheit bestimmenden Strukturen ernst nimmt.

Durch diese doppelte Verortung kann es durchaus zu Verständigungsproblemen kommen, wenn nur von Diversity die Rede ist. Dadurch besteht die Gefahr für die Soziale Arbeit, auf der programmatischen Ebene stehen zu bleiben und zu wenig kritisch zu sein. Zu einem professionellen Umgang mit Diversity gehört auch deshalb das Wissen um die Komplexität des Sozialen und seine Normsetzungen und Ungleichheitsphänomene – es kann daher niemals um eine Komplexitätsreduktion gehen, eher im Gegenteil (vgl. Fraser 2016).

4. Diversität und Kompetenz?!

Um Diversity als Konzept für die Praxis Sozialer Arbeit fruchtbar zu machen, müssen die gleichen Probleme, mit denen sich die interkulturelle Pädagogik oder auch interkulturelle Soziale Arbeit bereits auseinandersetzen mussten, angemessen bearbeitet werden.

Denn auch für Diversity für die Soziale Arbeit wird beim Sprechen über die Notwendigkeit einer solchen Kompetenz als Teil von Professionalität häufig noch imaginär ein Bild erzeugt, dass Kalpaka und Mecheril (2010) bereits bezogen auf die interkulturelle Pädagogik und die interkulturelle Kompetenz angemerkt haben: eine solche Kompetenz würde benötigt, weil eine nicht-migrantische professionelle Person mit einer ‚fremden‘ andersartigen Kultur oder auch mit den sich dort verortenden Subjekten professionell eigentlich nicht zurecht kommen könne, da ihr deren Leben grundsätzlich fremd sei (vgl. Kalpaka & Mecheril 2010: 80 zit. n Spies 2021). Übertragen auf den Diversity-Diskurs lassen sich diese Tendenzen ebenfalls erkennen. Unter Diversitykompetenz wird zumeist ebenfalls der Umgang mit Migrationsanderen verstanden, sodass wir hier eine doppelte Fehleinschätzung vorliegen haben, die auf rassistische othering Muster verweist. Hier steckt zum einen die Vorstellung drin, dass die Vielfalt, mit der am schwierigsten umzugehen ist,

diejenige der vermeintlich anderen Kultur ist, sodass hier wiederum Homogenisierungen und Verbesonderungen geschehen. Gleichzeitig untergräbt das die verschiedenen Verwicklungen und Verstrickungen diverser Differenzierungen und Ungleichheiten. Soziale Arbeit hat es mit mehr als einer Differenzlinie zu tun und muss sich mit mehr als der bloßen Marginalisierung von ethnisierten, rassifizierten Personen beschäftigen. Dadurch, dass die Vorstellungen einer interkulturellen Pädagogik häufig unhinterfragt auf den Diversity-Diskurs übernommen werden, werden Ungleichheiten und ihre Verquickung verschleiert UND Menschen mittels Kulturalisierung zu problematischen Zielgruppen stilisiert. Gleichzeitig bedeutet es auch, dass Angebote Diversitykompetenz zu lernen, vor allem an nicht Migrant*innen formuliert werden und im gleichen Atemzug migrantisch gelesene Personen per se eine spezifische Form der Diversitykompetenz zugesprochen wird, einfach qua angenommener Biografie (vgl. ebd.; Heite 2008).

Auch wenn zum Beispiel interkulturelle Pädagogik zunehmend als Querschnittsaufgabe der Sozialen Arbeit verstanden wird, verbleiben die Maßnahmen und Debatten häufig in den Mustern der Othering- und Verbesonderungsprozesse stecken, sodass Dichotomien zwischen einem ‚uns‘ und den ‚anderen‘, die in welcher Form auch immer nicht passen oder defizitär sind, weiter verstärkt, mindestens aber reproduziert werden, wie Spies (2021) das treffend auch am Beispiel des Integrationsbegriffs herausstellt (vgl. 878).

Gleiches konnte bisher ebenfalls für Diversity postuliert werden. Sobald es programmatisch genutzt wird, werden Zuschreibungen, Homogenisierungen und Verbesonderungen vollzogen, nicht aber hinterfragt oder der professionellen Reflexion zugeführt. Zu häufig noch werden zielgruppenorientierte Angebote anhand von (machtvollen) Differenzzuschreibungen konzipiert oder Adressat*innen zu ‚Anderen‘ gemacht. Deshalb liegt genau in der Art und Weise, wie Sozialarbeiter*innen zu reflexiven professionellen Subjekten ausgebildet werden sollen, der Schlüssel zu Diversitykompetenz. Im Kontext der Ausbildung sollte bereits all das Wissen über Interkulturelle Pädagogik und postmigrantische Perspektiven genutzt werden, um zu verstehen, wie Gesellschaft, wie das Soziale, wie das Kulturelle hergestellt wird, und wie ebengenau dieser Herstellungsprozess des Kulturellen Probleme produziert und konstruiert, mit denen die Soziale Arbeit umgehen muss (vgl. Scherr 2001). Hier müssen die Methoden Sozialer Arbeit diversitätssensibel vermittelt werden, um dann in der Praxis diversitätsbezogene Automatismen laufen lassen zu können, um sozialarbeiterische Verbesonderungen zu erkennen und zu vermeiden.

4.1 Diversitätskompetenz in der beruflichen Praxis

Verschiedene Wege um der Verbesonderung, Veränderung und somit dem Othering zu entgehen, wurden bereits vorgeschlagen. Hamburger (2012) plädiert z.B. dafür interkulturelle Pädagogik zu verabschieden und sozialpädagogische Konzepte zu entkategorisieren. Für die Diversity-Perspektive ist dies nur bedingt anschlussfähig, denn es geht ihr ja, wie ausgeführt, darum, die Differenzierungen (auch als Kategorisierungen) wahrzunehmen, um damit verbundene Ungleichheiten abzubauen. Aber der Gedanke, Kategorien abzulösen, ist selbstverständlich reizvoll, auch wenn dies nicht ohne eine gewisse Reflexionskompetenz möglich ist.

Mecheril (2013) plädiert darüber hinaus für eine Kompetenzlosigkeitskompetenz, die erstmal damit beginnt, den Begriff Kultur und dessen Nutzung kritisch zu hinterfragen:

„Es geht darum, zum Thema zu machen, unter welchen Bedingungen die Praktik ‚Kultur‘ zum Einsatz kommt. Die entscheidende Frage heißt also nicht: Gibt es kulturelle Unterschiede? Die bedeutsame Frage lautet vielmehr: Unter welchen Bedingungen benutzt wer mit welchen Wirkungen ‚Kultur‘?“ (Mecheril 2013: 27; vgl. auch Kalpaka & Mecheril 2010: 93).

Dabei geht es nicht darum, Kultur an sich begrifflich zu negieren oder zu verwerfen, sondern sich zu fragen, wann ich als professionelle Person Kultur als Begründung für was auch immer heranziehe und wann und warum auch die Adressat*innen Kultur auch als ‚eigene Kultur‘ nutzen, um sich oder andere zu positionieren.

Mecheril (2013) plädiert dafür, Nicht-Wissen und Wissen miteinander zu verschränken. Gerade bei Kulturalisierung und Rassifizierung aber auch bei anderen Othering-Vorgängen ist das durch Sozialisation angelesene vermeintliche Wissen so fest und starr, dass es das noch Nicht-Wissen prüft und so keine Offenheit mehr möglich ist. Vielmehr geht es darum, dieses gelernte Wissen auch mal abzulegen und eben nicht zu wissen, damit es nicht immer als Erklärungsfolie dient. Diese Kompetenzlosigkeitskompetenz ist ein zentrales Mittel, um das gelernte Wissen um Differenzkategorien und dessen Homogenisierungs- und Hierarchisierungspotenziale professionell nicht geltend zu machen. Auch wenn bei Mecheril (2013) der Fokus auf dem Kulturaspekt und den damit verbundenen Rassismen liegt, ist doch der reflexive Vorgang, der hinter der Kompetenzlosigkeitskompetenz liegt, für eine Diversityreflexivität im Allgemeinen essenziell.

Dafür muss eine professionelle Situation geschaffen werden, in der das biographische Geworden-Sein der Adressat*innen gesehen und gehört wird (zum Beispiel durch Gespräche). Dadurch wird es möglich, die Person, die einem gegenüber ist, als Subjekt anzuerkennen. Essenziell dabei ist aber die Haltung der professionellen Person an dieser Stelle, die die biographischen Verortungen der Adressat*in „als in Strukturen der ungleichen Verteilung von Macht und Ressourcen entwickelte Phänomene“ (ders. 2013: 31) verstehen und gleichzeitig auch „die eigene Position und das eigene Handeln als in solchen Strukturen profiliertes und solche Strukturen aktualisierendes“ (ebd.) versteht.

Das gilt auch für diversitätsbewusste Arbeit, also ein professionelles Diversityhandeln. Einerseits ist die Anerkennung des Subjekts immens wichtig, andererseits muss gleichzeitig verstanden werden, in welchen gesellschaftlichen Strukturen Subjekte eingebettet sind und zu ebensolchen Subjekten werden. Dafür ist es wichtig, so proklamiert Leiprecht, das Unmarkierte des Othering sichtbar zu machen und so „die jeweils behauptete Homogenität und Unveränderbarkeit zurückzuweisen, auf Komplexität und Prozesshaftigkeit aufmerksam zu machen und stereotypisierend-pauschale Zuschreibungen und Bewertungen als unvollständig-einseitige Geschichten zu kritisieren“ (Leiprecht 2018: 2011). Dies ist nur dann möglich, wenn eine Perspektive auf Diversität eingenommen wird, die Ungleichheiten ernst nimmt und eben nicht nur affirmativ Verschiedenheit als gegeben und beliebig versteht. Es geht also auch hier nicht darum, Differenzen wahrzunehmen, sondern den Differenzierungsprozess selbst unter die Lupe zu nehmen und ihn als sozialkulturell gelernte Praxis zu verstehen, die individuell und strukturell ordnend vorgeht.

Die professionell gewählte subjektbezogene Perspektive darf bei einem kompetenten Umgang mit Diversity keineswegs auf einer individuellen oder auch individualisierten Ebene verbleiben. Die Diversitätsreflexion muss zu einem professionellen Tun werden, das alle Ungleichheitsebenen mitdenkt und organisational verankert ist. Dabei ist es die Aufgabe der professionellen Sozialarbeiter*innen sowohl sich selbst als in der Gesellschaft und der Organisation verwickeltes Subjekt zu reflektieren als auch die Strukturen selbst, in denen sie handeln. Dies muss durchgängig in der sozialarbeiterischen Praxis zum professionellen Handeln dazu gehören, denn zu groß ist die Verlockung neoliberaler Verhältnisse „die Praxis der Reflexion auf individualistische Techniken der Selbstbearbeitung zu reduzieren“ (Riegel 2018: 229). Deshalb, so Riegel weiter, braucht es eine

„Form der Reflexivität [...] die gerade die Komplexität der Macht- und Herrschaftsverhältnisse und deren Folgen in den Blick nimmt“ (ebd.). Damit setzt die diversitätsbewusste Reflexion auf die stete Analyse gesellschaftlicher und institutioneller Voraussetzungen seitens Sozialer Arbeit, damit ihre Rahmenbedingungen auch vor dem Hintergrund hegemonialer Diskurse und Differenzkonstruktionen in den Blick geraten können. Erst dadurch kann überhaupt der Zusammenhang auch zu pädagogischen Konzepten ans Licht kommen und das professionelle Selbstverständnis diversitätssensibel geformt werden.

Neben diesen von Riegel vorgestellten Fragen kann auch das von Busche und Stuve entworfene „kontrainduktive Handeln“ (Busche & Stuve 2010: 284) genutzt werden, um eine diversitätssensible professionelle Reflexion anzustoßen. Sie plädieren dafür, eine professionelle Haltung einzunehmen, in der zunächst vom „Impuls des Selbstverständlichen“ (ebd.) zurückgetreten wird, um überhaupt Denk- und Sprechmöglichkeiten jenseits des schon internalisierten Differenzierungswissens zu etablieren und vice versa die machtvollen Herrschaftsverhältnisse sichtbar werden zu lassen.

Grundsätzlich geht eine diversitätssensible Professionalität mit einer kritischen Professionalität einher, denn es gilt auszuhalten und zu bearbeiten, dass das Sprechen über Differenzierung, auch das Nachdenken darüber oder eben auch das Identifizieren von Zielgruppen mittels Differenzierungen zur Verfestigung dieser Kategorisierungen beitragen kann. Deshalb ist die subjektbezogene Perspektive so wichtig, weil nur so gruppenbezogene Zusammenhänge und Zuschreibungen (vor allem die unbewussten) vermieden werden können, da sonst Homogenisierungen und Zuschreibungen verstärkt werden. Zur selben Zeit müssen die Differenzlinien aber auch benennbar und im Zuge dessen die gesellschaftlichen Herrschaftsstrukturen ebenfalls zu benennen und herauszustellen sein.

4.2 Intersektionale Perspektiven als Grundstein von Diversitykompetenz

Eine zentrale Perspektive, die sowohl einer politisch-programmatischen Nutzung des Diversitybegriffs als auch einer essentialisierenden affirmativen Auffassung von Differenzen entgegensteht, ist eine intersektionale Perspektive. Diese ist für eine Diversity-

kompetenz in der Sozialen Arbeit unabdingbar, um durch die Sichtbarmachung von Ungleichheitsmechanismen andere Handlungsmöglichkeiten aufscheinen zu lassen (vgl. Riegel & Scharathow 2012; Riegel 2018).

Intersektionalität betrachtet die Differenzierungen als Ergebnis von Zuschreibungspraxen und gesellschaftlichen Ungleichheits- und Machtphänomenen. Darüber hinaus, und das ist das zentrale an der intersektionalen Perspektive auf Ungleichheiten, existieren diese verschiedenen Differenzierungen nicht unabhängig voneinander, sondern wirken in den Diskriminierungen als spezifische Verwicklungen (vgl. u.a. Winker & Degele 2010; Crenshaw 2010). Dabei ist diese Überschneidung der aus den Differenzierungen resultierenden Ungleichheitsphänomene keineswegs eine Summe der Addition zweier oder mehrerer Diskriminierungsformen. Vielmehr zeigt Intersektionalität auf, dass Ungleichheiten vielschichtiger sind als die vermeintlich einfachen homogenisierenden Zuschreibungen des Differenzierungsprozesses. Die Lebenswirklichkeit einer Person, die von mindestens zwei gesellschaftlichen Ungleichheitsdimensionen betroffen ist, zum Beispiel eine als Muslimin gelesene junge Frau, lässt sich nicht bloß als Rassismus und Sexismus beschreiben. Der Sexismus, dem diese Frau ausgesetzt ist, ist ein anderer, als der Sexismus, der eine als autochthone weiße Christin identifizierte Frau trifft. Dieser Sexismus ist von rassistischen Vorstellungen durchdrungen. Gleichsam ist die Frau nicht genauso von antimuslimischem Rassismus betroffen wie muslimisch oder migrantisch gelesene Männer. Die rassistischen Zuschreibungen sind stark von Geschlechtervorstellungen durchdrungen und geformt, sodass es eigentlich gar nicht möglich ist, auch jenseits dieses einen Beispiels, Ungleichheits- und Diskriminierungsphänomene unabhängig voneinander zu betrachten (vgl. Hark & Villa 2017). Darüber hinaus wird bei einem analytischen Blick auf genau diese Verwobenheiten deutlich, dass Ungleichheitsmechanismen auf verschiedenen Ebenen wirksam werden und auf verschiedenen Ebenen überhaupt erst hergestellt werden. Neben der Handlungsebene, in der die konkreten Differenzierungen und Zuschreibungen stattfinden, verfestigen sich diese gleichzeitig auf Ebene der gesellschaftlichen Strukturen, welche wiederum die Bedeutung der Differenzierungen für die Handlungsebene zum Beispiel durch Diskurse, Wissensbestände und Normen setzen (können). Mit einer Intersektionalen Analyse, wie Winker & Degele (2010) sie vorgeschlagen haben, wird der konkrete Versuch unternommen, durch die Fokussierung auf diese drei Ebenen (Mikro-, Meso- und Makro-Ebene) die Kategorisierungen selbst aus dem Blick

zu nehmen, um sie so nicht wieder zu reifizieren. So kann dann die Praxis der Subjekte in Bezug gesetzt werden zu gesellschaftlichen Strukturen und umgekehrt. Dadurch besteht, Winker und Degeles (2010) Ausführungen folgend, die intersektionale Praxis darin, die verschiedenen „Formen und Verschiebungen von Ein- und Auswirkungen konzeptuell und begrifflich einzufangen und Widersprüche empirisch zu rekonstruieren und zu erklären“ (77).

Eine solche Perspektive, die die Verwobenheit sichtbar werden lässt, indem sie die verschiedenen Ebenen identifiziert und dann erst schaut, welche Kategorien wirksam zusammenspielen, bietet nicht nur die Möglichkeit für die Forschung und Theoriebildung, indem ganz konkret an Phänomenen aufgezeigt werden kann, wie Strukturen und Handlungen miteinander interagieren. Sie bietet auch die Chance für die sozialarbeiterische Praxis, mit Ungleichheiten und Differenzierungen – also Diversity – umzugehen und dementsprechend auch die Ausbildung der Sozialarbeitenden derart zu gestalten.

Riegel (2018) hat im Zuge einer Handlungsorientierten Intersektionalitätsanalyse konkrete Fragen formuliert, die eine intersektionale Analyse eines jeweiligen Kontexts leiten sollen/können:

„Welche sozialen Differenzkonstruktionen sowie Macht- und Herrschaftsverhältnisse werden (wie) relevant? Wie wirken diese zusammen?

Wie werden soziale Differenzkonstruktionen und Dominanzordnungen relevant gemacht, (mit) hergestellt und reproduziert?

Aus welcher sozialen Positionierung heraus werden Differenzkonstruktionen vorgenommen und in welchem Kontext erfolgt dies?

Welche Funktionen und welche Folgen hat dies für die beteiligten Subjekte und für die hegemoniale soziale Ordnung?“ (228).

Riegels Handlungsorientierte Interaktionsanalyse setzt wie die Intersektionale Analyse von Winker und Degele (2010) auf die Berücksichtigung der verschiedenen Ebenen und die Dekonstruktion der Differenzkonstruktionen, in dem diese Dimensionen innerhalb des Kontextes und mit Blick auf den Kontext immer wieder hinterfragt werden.

4.3 Reflexivität des Selbst als Teil von Diversitätskompetenz

Neben Wissensbeständen über Gesellschaft und die Funktionen der verschiedenen Ebenen brauchen wir auch Wissen über die darin verwobene eigene subjektive Positionierung

und die eigene Subjektivität. Eine Bereitschaft, diese grundlegend zu hinterfragen und zu kritisieren, muss zu einer professionellen Haltung dazu gehören und muss in der Ausbildung gelernt werden.

Routinierte und verfestigte Handlungsmuster und Wissensbestände müssen wahrnehmbar und kritisierbar werden. Erst dadurch können wir in einen Transformationsprozess des „Verlernens“ (Spivak 1996) eintreten. Notwendigerweise werden dadurch auch eigene Privilegien in Frage gestellt oder sogar aufgegeben. Verlernen ist nach Spivak (1996) eine dekonstruktive Praxis und bedeutet "konstant und persistent zu analysieren, wie Wahrheiten hergestellt werden" (27), also im Sinne von Allgemeinbildung zu verstehen, wer man subjektiv ist im Verhältnis zum außen. Hier wird eine Ebene der Bildung angesprochen, die sich ebenfalls um Veränderung und Transformation (Koller 2023) dreht, die aber noch deutlicher auf die reflexive und damit bewusste Ebene der Veränderung anspielt. Denn eine Diversitätskompetenz muss weiterhin Ungerechtigkeiten aktiv kritisieren können.

Mit einer Diversitätskompetenz werden dann mithilfe der intersektionalen Brille die unmarkierten, die dethematisierten Diskriminierungsmuster und Machtstrukturen sichtbar gemacht, die bei eindimensionalen Antidiskriminierungskonzepten und -pädagogiken blinde Flecken bleiben.

Gleiches geschieht im Zuge einer postkolonialen Perspektive auf Soziale Arbeit, die sich mit der intersektionalen Perspektive gegenseitig befruchten kann, wie Castro Varela und Mohamed (2021) herausarbeiten. Denn gerade der Aspekt des „Verlernens“ knüpft an die postkolonialen Überlegungen von Spivak (1996) an, die vor allem auf die Unsichtbarkeit auf das Nicht-Gehört-Werden von (dadurch) marginalisierten Stimmen aufmerksam macht.

„Intersektionalität als auch postkoloniale Analysen haben gemeinsam, dass sie quasi paradigmatisch einen neuen Blick auf (Un-)Sichtbarkeiten, Repräsentation sowie Marginalisierung von (post-)kolonialen und rassifizierten Subjekten entwerfen. Kaum zufällig handelt es sich in beiden Fällen um dezidiert feministische Untersuchungen, die eben auch die Konsequenzen patriarchal strukturierter Gesellschaften darlegen“ (Castro Varela & Mohamed 2021: 3).

Für eine Diversitykompetenz sind beide theoretischen Perspektiven bedeutsam, weil sie die Verschränkungen der verschiedenen Ebenen in den Blick nehmen. Während postko-

loniale Theorien ein Verstehen globaler Zusammenhänge und der den westlichen Gesellschaften zugrundeliegenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse ermöglicht, sind es intersektionale Ansätze, die die konkreten Subjekte innerhalb des Differenzierungsgeflechts sichtbar werden lassen, sodass das postkoloniale Antidiskriminierungswissen im sozialarbeiterischen Alltag konkret wird.

4.4 Diversitykompetenz als Teil von Professionalität

Im Zuge einer reflexiven Professionalität (Dewe & Otto 2011) ist es bedeutsam, reflexiv und relationierend mit verschiedenen Wissensbeständen umzugehen, denn „[p]rofessionalisiertes Handeln in der Sozialen Arbeit dient der Aufklärung über soziale Probleme und Entwicklungen sowie deren Reflexion“ (197). Um dies tun zu können, braucht es neben wissenschaftlichem Wissen auch Wissen, das lebenspraktisch und sozialkulturell an Handlungsvollzüge rückgebunden wird (vgl. ebd.). Zentral ist hier, dass professionelles Handeln nur über das Zusammenspiel und die Reflexion verschiedener Ebenen geschehen kann. Auch für eine sozialarbeiterische Diversitätskompetenz sind die verschiedenen Ebenen von zentraler Bedeutung, wenn es ihr darum geht, Subjekte in ihrem von Diskriminierungen (und Privilegien) geprägten Alltag ernst zu nehmen. Das Verstehen und Reflektieren machtvoller globaler und gesellschaftlicher Zusammenhänge liegen diesem Handeln zu Grunde. Reflexion wird somit zu einer gemeinsamen pädagogischen Praxis (vgl. Mecheril 2013).

Für das Erreichen einer Diversitätskompetenz bedeutet dies ein relationiertes Zusammenspiel der in diesem Beitrag vorgeschlagenen Perspektiven. Die von Riegel (2018) vorgeschlagenen zentralen Fragen können für das professionelle Handeln einen Ausgangspunkt bieten, um analytisch mit Diversity umzugehen, um dann Strategien wie die Kompetenzlosigkeitskompetenz (Mecheril 2013) oder das kontrainduktive Handeln (Busche & Stuve 2010) zu verfolgen. Solche Strategien sind hochkomplexe und vor allem verinnerlichte Reflexionspraxen, die möglich werden, wenn wir reflexive Professionalität, wie Dewe und Otto (2011) sie verstehen, ernst nehmen, indem multiperspektivisch politische Phänomene genauso in den Blick geraten wie Einzelfälle und subjektive Positionierungen. Dann ist es auch möglich Strategien, wie die Kompetenzlosigkeitskompetenz anzuwen-

den, um diversitätskompetent zu sein, denn, so sagen Dewe und Otto (2011) weiter, zeichnet sich reflexive Professionalität dadurch aus, dass sie die „beruflichen Handlungsvollzüge im empirischen Sinne vom eigenen ‚Nichtwissen‘ her zu reflektieren“ (212). Bezogen auf Diversitätskompetenz bedeutet es, das eigene Ungleichheitshandeln und die eigene Verwicklung in Ungleichheits- und Herrschaftsgefüge zu registrieren und die Verwobenheit in politische globale gesellschaftliche kulturelle Zusammenhänge zu reflektieren, um das „Nichtwissen“ mittels Reflexion zu verlernen im Sinne Spivaks (1996). Nur so kann auch auf professioneller Ebene der Kreislauf der wiederkehrenden Reproduktion von Herrschaftsverhältnissen durchbrochen werden. Erst das Inkorporieren dieser Reflexionsfähigkeit ermöglicht eine professionelle Handlungsfähigkeit, auch im Vollzugszwang des Praxisalltags. Deshalb muss diese Anforderung an Professionalität auch in die Aus- und Weiterbildung von Pädagog*innen und Sozialarbeiter*innen einfließen.

5. Abschluss: Supervision als Lernraum des Verlernens?

Sowohl in der Ausbildung von Sozialarbeiter*innen als auch im Praxisalltag kann Supervision eine entscheidende Rolle im Erlernen und Erweitern der eigenen Reflexionsfähigkeit einnehmen, denn „sie ist ein regelgeleitetes Verfahren der Reflexion laufender Arbeitsprozesse und dient dem Entwurf von Handlungsalternativen in sozialen Berufen“ (Krauß 2012: 719). Unter Berücksichtigung der vorherigen Ausführung kann Supervision dann Raum für die professionellen Akteur*innen bieten, um das Verhältnis von Wissen und Nicht-Wissen in Bezug auf Diversität zu reflektieren. Das sollte sie auch deshalb leisten können, denn einer ihrer Gegenstände ist der Einbezug von „herrschenden sozialen Strukturen“ (Engel & Nestmann 2018: 97 zit. n. Schäfer 2021). Durch diesen durchaus lebensweltlichen Bezug, der für das Subjekt und seine Positionierung verschiedene Ebenen in den Blick nimmt (vgl. ebd.), ist es möglich, diversitätssensibel beratend tätig zu sein. Auch wenn im Fokus von Supervision spezifische Arbeitsaufgaben und die dadurch ent- oder auch bestehenden Arbeitsbeziehungen stehen, so ist es doch möglich, hier entweder je nach Arbeitsfeld den Umgang mit Diversität zentral zu setzen oder als Querschnittsthema immer wieder aufzuwerfen. Da Supervision zur Professionalisierung eingesetzt werden kann (vgl. Krauß 2012), lässt sie sich ebenfalls als Bildungsprozess

begreifen, da Veränderungsprozesse im Mittelpunkt stehen, die neue Handlungen möglich macht und die professionelle Haltung beeinflusst.

Dazu braucht es auf der Ebene des professionellen Supervisionshandelns aber ebenfalls eine Diversitykompetenz, die dieses Wissen um Differenzierungen und Ungleichheiten in die Handlungsvollzüge der Supervision einweben kann. Auch hier sind also Praxen des Verlernens und Reflektierens gefragt.

Für supervisorische Tätigkeiten sind solche Reflexionsleistungen und Verlernaspekte sehr anschlussfähig, bewegt sich Supervision doch vor allem in der Interaktion im Bereich des Sprachlichen (vgl. Busse 2022). Aspekte zu versprachlichen und aus diesen Sprechakten heraus zunächst beratend, dann aktivierend zu wirken, liegen nicht nur im Zentrum supervisorischer Praxis, sondern bilden ein elementares Anwendungsfeld diversitätsreflexiver Sozialer Arbeit. Hier ist professionelles Handeln auch das Abwägen von Sagbarem (vgl. ebd.) mit gleichzeitigem Benennungszwang, denn ohne das Benennen, Versprachlichen vom Sozialen, bleibt Supervision handlungsunfähig und wirkungslos. Was genau wie gesagt werden kann und soll und in welchem Zusammenhang dies mit gesellschaftlichen Ungleichheiten und Verschiedenheiten zusammenhängt ist reflektori-sche und professionelle Aufgabe des Supervisors*der Supervisorin. Und damit bewegt sich die Supervision eben genau in dem Spannungsfeld von Thematisierung und Dethematisierung, dessen sich auch die Soziale Arbeit ausgesetzt sieht. Eine Supervision, die es schafft, die Ebenen der eigenen Diversitykompetenz mit denen der Ausbildung der Diversitätskompetenz der Anderen zu verweben, kann dann Verlernprozesse im Sinne Spivaks (1996) anstoßen und dazu beitragen, dass reflexive Professionalität eine diversitätssensible Professionalität ist, die Ungleichheiten benennen und in der alltäglichen beruflichen Praxis abzubauen vermag.

Literatur

- Beck, Iris, & Plößer, Melanie (2021): Intersektionalität und Inklusion als Perspektiven auf die Adressat*innen der Offenen Kinder und Jugendarbeit. In: Deinet, Ulrich; Sturzenhecker, Benedeikt; von Schwanenflügel, Larissa & Schwerthelm, Moritz (Hrsg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 279-193.
- Bredemann, Miriam (2023): Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit in der Supervision: Eine Diskursanalyse. Weinheim: Beltz Juventa.
- Busche, Mart & Stuve, Olaf (2010): Bildungs- und Sozialarbeit intersektional erweitern. In: Riegel,

- Christine; Scherr, Albert & Stauber, Barbara (Hrsg.) (2010): *Transdisziplinäre Jugendforschung. Grundlagen und Forschungskonzepte*. Wiesbaden: Springer VS, S. 271-288.
- Busse, Stefan (2022): Supervision und die Verschiebung des Sagbaren. In: *Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt*. Nr. 3/2022, S. 2–8.
- Castro Varela, Maria d. M. & Mohamed, Sabine (2021): Intersektionalität und Postkoloniale Sozial Arbeit. In A. Biele Mefebue, A. Bührmann, & S. Grenz (Hrsg.), *Handbuch Intersektionalitätsforschung*. Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 1-14.
- Crenshaw, Kimberlé W. (2010): Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In Lutz, Helma; Vivar, María T. H. & Supik, Linda (Hrsg.): *Fokus Intersektionalität*. Wiesbaden: Springer VS, S. 33-54.
- Degele, Nina & Winker, Gabriele (2010): *Intersektionalität*. Bielefeld: Transkript.
- Dewe, Bernd & Otto, Hans-Uwe (2011): Reflexive Sozialpädagogik Grundstrukturen eines neuen Typs dienstleistungsorientierten Professionshandelns. In: Thole, Werner (Hrsg.): *Grundriss Soziale Arbeit: Ein einführendes Handbuch*. Wiesbaden: Springer VS, S. 197-217.
- Fraser, Nancy (2016): Progressive Neoliberalism versus Reactionary Populism: A Choice that Feminists Should Refuse. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, Jg. 24; H. 4, S. 281-284, DOI: <https://doi.org/10.1080/08038740.2016.1278263>.
- Hamburger, Franz (2012): *Abschied von der Interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Hark, Sabine, & Villa, Paula-Irene (2017): *Unterscheiden und herrschen. Ein Essay zu den ambivalenten Verflechtungen von Rassismus, Sexismus und Feminismus in der Gegenwart*. Bielefeld: Transcript.
- Kalpaka, Annita & Mecheril, Paul (2010): „Interkulturell“. Von spezifisch kulturalistischen Ansätzen zu allgemein reflexiven Perspektiven. In: Mecheril, Paul; Castro Varela, María d. M.; Dirim, Inci; Kalpaka, Annita & Melter, Claus (Hrsg.): *Migrationspädagogik*. Weinheim & Basel: Beltz, S. 77-98.
- Klinger, Cornelia, & Knapp, Gudrun-Axeli (2007): Achsen der Ungleichheit - Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität. In: Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli & Sauer, Birgit (Hrsg.): *Achsen der Ungleichheit: Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt am Main: Campus, S. 19-41.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): „Intersectionality“ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „race, class, gender“. *Feministische Studien*, Jg. 23, H. 1, S. 68–82.
- Koller, Hans-Christoph (2023): *Bildung anders denken: Einführung in die Theorie transformatorischer Bildungsprozesse*. 3., erweiterte und aktualisierte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Krauß, E. Jürgen (2012): Supervision für soziale Berufe. In: Thole, Werner (Hrsg.): *Grundriss Soziale Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS, S. 719-733.
- Leiprecht, Rudolf (2018): Diversitätsbewusste Perspektiven für eine Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. In: Blank, Beate; Gögercin, Süleyman; Sauer, Karin E. & Schramkowski, Barbara (Hrsg.): *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 209-220.
- Riegel, Christine (2018): Intersektionalität. In: Blank, Beate; Gögercin, Süleyman; Sauer, Karin E. & Schramkowski, Barbara (Hrsg.): *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 221-232.

- Schäfer, Martina (2021): Arbeiten im Sozialraum. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 39-75.
- Scherr, Albert (2011): Diversity: Unterschiede, Ungleichheiten, Machtverhältnisse. In: Leiprecht, Rudolf (Hrsg.): Diversitätsbewusste soziale Arbeit. Frankfurt am Main: Wochenschau-Verl., S. 79-90.
- Scherr, Albert (2001): Soziale Arbeit und die nicht beliebige Konstruktion sozialer Probleme in der funktional differenzierten Gesellschaft. In: Soziale Probleme, Jg. 12, H. 1/2, S. 73-94.
- Spies, Tina (2021): Interkulturelle Soziale Arbeit und soziale Ausschließung. In: Anhorn, Roland & Stehr, Johan (Hrsg.): Handbuch: Soziale Ausschließung und Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 871-891.
- Spivak, Gayatri. C. (1996): The Spivak Reader. London: Routledge.
- Spivak, Gayatri C. (1985): The Rani of Simur. An Essay in Reading the Archives. In: Barker, Francis (Hrsg.): Europe and its Others: Bd. Vol. 1. Colchester: University of Essex, S. 128-151.