



Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit

Reflexion anhand des Anti-Bias-Ansatzes

Bachelorarbeit
Milena Sieber

Begleitperson
Dr. Susanne Nef

Bachelorstudiengang
Zürich, Frühlingsse-
mester 2021

Abstract

In dieser Literaturarbeit wird der Frage nachgegangen, inwiefern der Anti-Bias-Ansatz einen Beitrag zur Reflexion der Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit leisten kann. Dafür wird eine intersektionale Perspektive vorgestellt und dabei ergründet, wie sich die Soziale Arbeit innerhalb von unterschiedlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen reflektieren kann. Darauf aufbauend wird erörtert, wie die Soziale Arbeit zu einer Verringerung von Diskriminierung beitragen kann. Zu diesem Zweck wird das Diskriminierungsverständnis vertieft und der Anti-Bias-Ansatz als konkrete Sensibilisierungs- und Reflexionsmöglichkeit vorgestellt.

Diskriminierung ist ein komplexes und vielseitiges Thema und wird, abhängig von der wissenschaftlichen Disziplin, unterschiedlich definiert. Um die eigene Positionierung und verschiedenen Diskriminierungsebenen innerhalb von Macht- und Herrschaftsverhältnissen zu erkennen, ist ein vertieftes Verständnis von Diskriminierung unabdingbar. Dabei zeigt sich die Thematik noch immer als Randthema in der Sozialen Arbeit und müsste aufgrund der Verpflichtungen an das Tripelmandat ein Kernbestandteil der Aus- und Fortbildung von Sozialarbeiter*innen werden. Dem Anti-Bias-Ansatz sind jedoch aufgrund der strukturellen Verhältnisse der Gesellschaft und Institutionen auch Grenzen gesetzt. So gilt der Ansatz als anregender Denkanstoss für einen lebenslangen Lernprozess und als erster Schritt in Richtung einer aktiven Positionierung gegen Diskriminierung.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
1. Einleitung	6
1.1 Problem- und Fragestellung.....	6
1.2 Thematische Eingrenzung	8
1.3 Sprache und Begriffsdefinitionen	9
1.4 Zielsetzung, methodisches Vorgehen und Arbeitsaufbau.....	12
2. Annäherung an den Begriff «Diskriminierung»	14
2.1 Definition von Diskriminierung.....	14
2.2 Ebenen von Diskriminierung	16
3. Diskriminierung aus einer intersektionalen Perspektive	19
3.1 Theoretische Hintergründe.....	19
3.2 Intersektionaler Mehrebenenansatz nach Winker und Degele	21
3.2.1 <i>Rassismen</i>	23
3.2.2 <i>Heteronormativismen</i>	23
3.2.3 <i>Klassismen</i>	24
3.2.4 <i>Bodyismen</i>	24
3.3 Intersektionalität als Reflexions- und Analyseinstrument in der Sozialen Arbeit	25
4. Soziale Arbeit als Reproduktion von Diskriminierung	28
4.1 Beispiele für Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit	28
4.1.1 <i>Beispiele für Rassismen</i>	29
4.1.2 <i>Beispiele für Heteronormativismen</i>	30
4.1.3 <i>Beispiele für Klassismen</i>	30
4.1.4 <i>Beispiele für Bodyismen</i>	31
4.2 Exkurs: Differenzkonstruktionen in der Sozialen Arbeit	32
5. Anti-Bias-Ansatz	35
5.1 Theoretische Hintergründe.....	35
5.2 Zentrale Modelle	37
5.2.1 <i>Diskriminierungsmodell</i>	37
5.2.2 <i>Veränderungsmodell</i>	38
5.2.3 <i>Modell Internalisierung von Dominanz und Unterdrückung</i>	40
5.3 Zukunftsbild und Ziele des Ansatzes.....	42
5.4 Konkrete Möglichkeiten des Ansatzes für die Soziale Arbeit	43
5.5 Potenziale und Grenzen des Ansatzes	46
6. Schlussfolgerungen	51
6.1 Zentrale Erkenntnisse und Beantwortung der Fragestellung	51
6.2 Reflexion.....	53

Literaturverzeichnis	58
Anhang.....	69

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Ebenen von Diskriminierung	17
<i>Abbildung 2.</i> Vielfältige Einsatzfelder und Zielgruppen der Anti-Bias-Bildung..	36
<i>Abbildung 3.</i> Diskriminierungsmodell	37
<i>Abbildung 4.</i> Veränderungsmodell	39

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1.</i> Modell Internalisierung von Dominanz und Unterdrückung	40
<i>Tabelle 2.</i> Beispielhafte Umsetzung eines Anti-Bias-Seminars.....	44
<i>Tabelle 3.</i> An welchen gesellschaftlichen Normen orientieren sich Etiketten? .	45

1. Einleitung

Im vorliegenden Kapitel wird anhand der Problemstellung die Fragestellung abgeleitet. Der Rahmen der Arbeit wird anschliessend durch die Zielsetzung, der Eingrenzung der Thematik und dem Vorstellen des methodischen Vorgehens festgelegt. Zudem werden der Umgang mit Sprache und die dazu nötigen Begriffsdefinitionen beleuchtet.

1.1 Problem- und Fragestellung

Die Thematik von Diskriminierung ist inzwischen auch in anderen Kontexten als in sozialen Bewegungen präsent geworden, wie zum Beispiel im Recht, der Politik und in der Bildung (Hormel, 2011, S. 92-93). Auch in der Sozialen Arbeit wird das Thema vermehrt aufgegriffen. In einer Ausgabe einer schweizerischen Fachzeitschrift für Soziale Arbeit wurde beispielsweise Diskriminierung als Schwerpunkt gewählt und es wurden Artikel publiziert zu «Diversität und Chancengleichheit statt Rassismus» (Sariaslan, 2012, S. 23-25) und «Wie Sozialarbeitende zu Diskriminierung beitragen» (Guhl, 2012, S. 20-22). Diese werden in Kapitel 4.1.1 beleuchtet.

Gemäss Leiprecht gehört die Reflexion über Diskriminierungen zu den Kernaufgaben der Sozialen Arbeit, weil Sozialarbeiter*innen häufig mit Klient*innen arbeiten, welche von sozialer Ungleichheit aufgrund verschiedener Kategorien betroffen sind (2011, S. 19). Dies wird auch legitimiert durch den Schutz vor Diskriminierung als berufsethische Verpflichtung der Sozialen Arbeit. Im Berufskodex steht explizit, dass Sozialarbeiter*innen dazu angehalten sind, Diskriminierung zurückzuweisen und unter Anerkennung und Akzeptanz von Differenzen alle Klient*innen gleichwertig zu behandeln (AvenirSocial, 2010, S. 9). Es besteht jedoch ein Spannungsfeld zwischen Sozialer Arbeit und Diskriminierung, welches Sozialarbeiter*innen tagtäglich meistern müssen (Punz, 2014, S. 63). Die Soziale Arbeit wirkt gemäss Mecheril und Melter aktiv am Auslese- und Diskriminierungsprozess mit, was in der Profession stärker reflektiert werden müsste (2010, S. 124). Auch Scherr (2011b, S. 34) bestätigt, dass Sozialarbeiter*innen diskriminieren können.

Demnach kommt es innerhalb der Sozialen Arbeit zu verschiedenen Formen von Diskriminierung. Beispielsweise zeigt eine schweizerische Studie von Honegger auf, dass muslimische Männer bei fehlender Kooperation stärker bestraft würden von Sozialarbeiter*innen als andere Sozialleistungsbezüger*innen (2013, S. 307-311). Zur Thematik von Diskriminierung führte Wagner (2016, S. 434-436) im Rahmen eines Projekts Interviews in einem schweizerischen Sozialamt. Dabei kam er zum Schluss, dass viele Sozialarbeiter*innen von sich denken, sie würden eine neutrale Position einnehmen. In den Ergebnissen zeigte sich jedoch, dass Sozialarbeiter*innen blinde Flecken in Bezug auf

Diskriminierungsstrukturen haben und dadurch beispielsweise soziale Ungleichheiten in der Arbeit mit People of Color (s. Glossar für People of Color) reproduzieren.

Die Soziale Arbeit muss die eigenen Diskriminierungsmechanismen und -positionierungen reflektieren (Bernstein & Inowlocki, 2015, S. 23-24), da auch aktuelle Bewegungen wie Black Lives Matter diese Thematik sichtbarer machen und einen Handlungsbedarf in der Gesellschaft aufzeigen (Binswanger, Tosic & King-Savic, 2020, Abschn. 1). Um sich diesem vorherig erwähnten Spannungsfeld anzunehmen, wurden diversitätsbewusste Ansätze (s. Glossar für Diversität) in der Sozialen Arbeit entwickelt (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 244). Gemäss Leiprecht legen diese Ansätze ihren Fokus darauf, dass sich Sozialarbeiter*innen mit Kategorisierungen, gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen und mit ihrer eigenen Beteiligung in diesen diskriminierenden Strukturen auseinandersetzen sollen (2011, S. 7). Dabei haben reflexive Kompetenzen einen hohen Stellenwert in diversitätsbewussten Ansätzen. Die Reflexion ist für professionelle Sozialarbeiter*innen besonders wichtig, da es ermöglicht Situationen zu bewerten, eigene Positionierungen und diskriminierende Verhältnisse zu erkennen und deren Reproduktion entgegenzuwirken (Beck, 2015, S. 27-33).

Der diversitätsbewusste, diskriminierungskritische und intersektionale Anti-Bias-Ansatz bietet eine Perspektive, um die Reproduktion von Diskriminierung zu reflektieren (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 243-248). Dieser Ansatz wirkt vielversprechend, da der Fokus auf verschiedene Kategorien und auf unterschiedliche Ebenen gelegt wird (Derman-Sparks, 1989, S. 39). Zudem werden diese in Zusammenhang mit Differenzkonstruktionen und gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen analysiert. Ausgehend von eigenen Erfahrungen werden diese in Relation zu Diskriminierungsstrukturen gesetzt und daraus Handlungsmöglichkeiten und Kompetenzen abgeleitet, welche die Reflexion und die Bekämpfung aller Diskriminierungsformen ermöglichen (Trisch & Winkelmann, 2009, S. 61).

Demzufolge stellt sich folgende Hauptfragestellung und daraus ableitend ergeben sich drei Teilfragestellungen, welche zur Eingrenzung und Konkretisierung der Hauptfragestellung dienen:

«Inwiefern kann der Anti-Bias-Ansatz einen Beitrag zur Reflexion der Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit leisten?»

1. Was bedeutet Diskriminierung und auf welchen Ebenen und in welchen Kategorien äussert sie sich?

2. Inwiefern kann sich die Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit ausgestalten und wie steht diese in Zusammenhang mit Differenzkonstruktionen in der Sozialen Arbeit?
3. Was ist der Anti-Bias-Ansatz und wie kann damit die Reproduktion von Diskriminierung reflektiert werden?

1.2 Thematische Eingrenzung

Diese Arbeit beruht auf der Annahme, dass in westlichen Gesellschaften (s. Glossar für Westen), wie beispielsweise in der Schweiz, unterschiedliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse wirksam sind, welche miteinander wechselwirken. Somit müssen diese zusammen betrachtet werden (Attia, 2014, S. 7). Entsprechend wurde bewusst auf die Eingrenzung auf lediglich eine Strukturkategorie verzichtet. Stattdessen wurde entschieden, einen gezielten Einblick in die verschiedenen Ebenen und Strukturkategorien von Diskriminierung entlang unterschiedlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu geben. Um diese Strukturkategorien in ihrer Wechselwirkung zu beleuchten, wurde eine intersektionale Perspektive gewählt. Dabei liegt zur thematischen Eingrenzung der Fokus bei den Ebenen von Diskriminierung mehrheitlich auf der individuellen und strukturellen Ebene.

Nachfolgend werden unterschiedliche Aspekte und Beispiele von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit beleuchtet, welche jedoch nicht als abschliessend zu betrachten sind. Dabei wird auf der Metaebene gearbeitet und auf die Betrachtung eines konkreten Arbeitsfeldes verzichtet, da die Reproduktion von Diskriminierung in allen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit stattfinden kann und sich dabei unterschiedlich ausgestalten kann (Scherr, 2011b, S. 34).

Es wird inhaltlich das Augenmerk auf die Reproduktion von Diskriminierung in der schweizerischen Sozialen Arbeit gelegt. Dafür wird nebst schweizerischer auch deutsche und österreichische Literatur zur Ergänzung hinzugezogen, da bei der Recherche für diese Arbeit Parallelen zwischen den Macht- und Herrschaftsverhältnissen in der europäisch-deutschsprachigen Forschung ersichtlich wurden. Auch Attia bestätigt, dass diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse in allen westlichen Gesellschaften wirksam sind (2014, S. 7). Allerdings wird das Konzept der westlichen Gesellschaft mit Vorsicht genutzt, da möglichst keine Stereotype des globalen Südens und des globalen Nordens reproduziert werden wollen (s. Glossar für Globaler Norden/Globaler Süden).

Folglich wird angenommen, dass die Macht- und Herrschaftsverhältnisse im europäisch-deutschsprachigen Raum den Verhältnissen in der Schweiz am meisten ähneln und somit vergleichbar sind für die vorliegende Arbeit. Diese Annahme kann aber nicht auf

Länder ausserhalb des europäisch-deutschsprachigen Raumes angewendet werden. Dies liegt daran, dass nach Bronner und Paulus Macht- und Herrschaftsverhältnisse innerhalb von westlichen Ländern unterschiedlich wirksam sind (2017, S. 63-71). Auch Winker und Degele bestätigen, dass das Konzept der Intersektionalität und diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse sich nicht umstandslos aus dem amerikanischen Kontext in andere west-europäische Kontexte übernehmen lassen (2009, S. 15-16).

Da der Anti-Bias-Ansatz sehr weitläufig und divers genutzt wird, werden zur Eingrenzung in dieser Arbeit das Seminarkonzept und schwerpunktmässig Modelle des Anti-Bias-Ansatzes in Kapitel 5 vertieft. Das Seminarkonzept ist besonders sinnvoll für den Fokus auf die Aus- und Fortbildung von Sozialarbeiter*innen. Dieses ermöglicht, den Anti-Bias-Ansatz zu verbreiten und für die Thematik von Macht und Diskriminierung zu sensibilisieren. Zudem werden Teilnehmer*innen dazu angeregt, sich mit eigenen Erfahrungen auseinanderzusetzen und sich in der Gruppe auszutauschen (Schmidt, 2009, S. 52-63).

1.3 Sprache und Begriffsdefinitionen

Für eine Reflexion über Diskriminierung und deren Reproduktion ist ein sensibilisierter Sprachumgang in der Sozialen Arbeit von grosser Bedeutung (Punz, 2015, S. 67). Dies vor allem, weil Begrifflichkeiten veraltet, fremdbezeichnend oder diskriminierend sein können. Dadurch werden gewisse soziale Konstruktionen, Vorurteile oder Differenzvorstellungen aufrechterhalten (s. Glossar für Soziale Konstruktion) (anti-bias-netz, 2016a, S. 20). Denn Sprache bildet Realitäten und prägt Perspektiven (El-Maawi, 2019, S. 13-14).

Da in dieser Arbeit Diskriminierung thematisiert wird, müssen trotzdem gewisse Kategorisierungen betrachtet werden. Diese Kategorien sind sozial konstruiert, haben jedoch reale Folgen in der Gesellschaft. Dies führt zu einem Spannungsverhältnis (Punz, 2015, S. 67-68). Im Anti-Bias-Ansatz wird dieses Dilemma auch angesprochen. Einerseits ist die Benennung dieser Kategorien notwendig zur Dekonstruktion und Sichtbarmachung struktureller Diskriminierung und Ungleichheit, und um zu verhindern, dass auf euphemistische, alternative Begrifflichkeiten ausgewichen wird. Andererseits führen diese Kategorisierungen zu Stereotypen, Vorurteilen und Homogenisierungen von Menschen und verstärken dadurch Diskriminierungen und die Konstruktion von Differenz. Im Ansatz und für diese Arbeit wurde in Bezug auf dieses Spannungsverhältnis entschieden, dass diese Kategorisierungen zur Dekonstruktion benutzt werden müssen. Dabei sollte jedoch die Gefahr von Reproduktion dieser sozialen Konstruktionen bedacht werden (Schmidt, Dietrich & Herdel, 2011, S. 158-159).

Folglich ist es erforderlich, gewisse Schreibweisen und Begrifflichkeiten zu erläutern, um möglichst sensibilisiert diesem Spannungsverhältnis gerecht zu werden. Weitere relevante Begriffe in dieser Arbeit werden in einem Glossar im Anhang vertieft und dienen auch einem bewussten Sprachgebrauch und -verständnis.

Gender-Stern (*)

Mit dem Gender-Stern (*) wird signalisiert, dass eine inklusive Sprache genutzt wird. Damit werden alle Geschlechtsidentitäten miteinbezogen und sichtbar gemacht. Dies dient dazu, aktiv der Konstruktion von Heteronormativität und der binären Geschlechterordnung entgegenzuwirken (El-Maawi, 2019, S. 13).

Strukturkategorien

Strukturkategorien führen dazu, dass Menschen innerhalb der Gesellschaft ungleiche Chancen und Ressourcen erhalten, was durch strukturelle Macht- und Herrschaftsverhältnisse verstärkt wird (Riegel, 2017, S. 44). Durch die Untersuchung von sozialen Differenzierungsprozessen werden von Winker und Degele vier Kategorien auf der Ebene der sozialen Strukturen theoretisch hergeleitet (2009, S. 142): *class*, *gender*, *body* und «*race*». Sie werden in Kapitel 3.2 vertieft. Dabei werden diese Strukturkategorien und die entsprechenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse in dieser Arbeit als sozial wirksame Konstruktionen und als gesellschaftlich produziert verstanden (Ganz & Hausotter, 2020, S. 29; Reddy, 2019, S. 25). Diese englischsprachigen Strukturkategorien werden in dieser Arbeit kursiv gesetzt, um ihren Konstruktionscharakter zu betonen.

«*race*»

Winker und Degele (2009, S. 47) benutzen in ihrem Mehrebenenansatz den Begriff «Rasse», obwohl dieser im deutschsprachigen Raum aufgrund seines historischen Kontextes des Holocausts tabuisiert ist. Dies erklären sie damit, dass sie rassistische Diskriminierung analysieren wollen, ohne auf euphemistische Begrifflichkeiten wie Ethnie oder kulturelle Identität auszuweichen und diese somit salonfähig zu machen.

Da der deutschsprachige Begriff stark durch den geschichtlichen Hintergrund vorgeprägt ist, wird dieser nur wenn notwendig genutzt. Ansonsten werden in dieser Arbeit der Begriff «*race*» sowie die anderen Strukturkategorien auf Englisch genutzt, um Betroffene nicht zu triggern. Auf Englisch wie auf Deutsch wird der Begriff «*race*» nur mit Anführungs- und Schlusszeichen genutzt, um auf die konstruierte Natur und die vorbelastende historische Verortung hinzuweisen (Ganz & Hausotter, 2020, S. 29). Die ausführliche Definition zu «*race*» folgt in Kapitel 3.2.1.

Sozialarbeiter*innen

Unter Sozialarbeiter*innen werden professionelle Fachkräfte der Sozialarbeit, der Sozialpädagogik und der Soziokulturellen Animation gefasst (AvenirSocial, 2014, S. 2).

Reflexion

Der Begriff wird sehr vielseitig verwendet. Für diese Arbeit werden darunter zwei verschiedene Komponenten verstanden. Einerseits die kritische Reflexion, welche Bezug nimmt auf gesellschaftspolitische Aspekte. Damit werden gesellschaftliche Zusammenhänge, Macht- und Herrschaftsverhältnisse und soziale Ungerechtigkeiten hinterfragt und unter anderem in Kontext mit den Problemlagen der Klient*innen gesetzt. Andererseits die Selbstreflexion, welche die Wahrnehmung und Betrachtung der eigenen Erfahrungen, Einstellungen, Werte, Beziehungsmuster und Handlungsweisen der Sozialarbeiter*innen umfasst. Dabei wird ein bewusster Umgang mit den eigenen blinden Flecken gepflegt (Albrecht, 2017, S. 54-55).

Reproduktion

Im Kern bedeutet Reproduktion das Wiederherstellen eines Ausgangszustandes. Mit dem Begriff wird einerseits aufgezeigt, dass es statisch erscheinende Gegebenheiten gibt. Andererseits werden diese systemischen Prozesse immer dynamisch wiederkehrend hergestellt (Knapp, 2018, S. 11-13). In Bezug auf den Zusammenhang von Reproduktion und Diskriminierung wird somit Diskriminierung stetig wiederhergestellt. Dies aufgrund von Macht- und Herrschaftsverhältnissen, welche statisch erscheinen, jedoch, beispielsweise durch die gesellschaftliche Sozialisation oder einem Bedeutungswandel, stetig wiederhergestellt werden (Winker & Degele, 2009, S. 37-38). Der Begriff Diskriminierung wird in Kapitel 2 vertieft.

Soziale Ungleichheit

Soziale Ungleichheit liegt überall dort vor, wo die Möglichkeiten des Zugangs zu allgemein verfügbaren und erstrebenswerten sozialen Gütern und/oder zu sozialen Positionen, die mit ungleichen Macht- und/oder Interaktionsmöglichkeiten ausgestattet sind, dauerhafte Einschränkungen erfahren und dadurch die Lebenschancen der betroffenen Individuen, Gruppen oder Gesellschaften beeinträchtigt bzw. begünstigt werden. (Kreckel, 2004, S. 17)

Dabei erscheint es wichtig, die Begrifflichkeit in Relation zu Macht- und Herrschaftsverhältnisse und Diskriminierung zu setzen. So produzieren die vier Macht- und Herrschaftsverhältnisse systematisch soziale Ungleichheit (Ganz & Hausotter, 2020, S. 26).

Zudem gehen Macht- und Herrschaftsverhältnisse gemäss Walgenbach über soziale Ungleichheit hinaus, da sie strukturell in der Gesellschaft verankert sind und auf unterschiedlichen Ebenen operieren (2017, S. 66).

Wenn Diskriminierung systematisch und über eine längere Zeitspanne von einer spezifischen Gruppe ausgeführt wird, handelt es sich um Macht- und Herrschaftsverhältnisse (Melter, 2013, S. 99). Gleichzeitig gilt der Begriff Diskriminierung als Überbegriff und kann alle vier Macht- und Herrschaftsverhältnisse fassen (Scherr, 2011a, S. 79-82).

1.4 Zielsetzung, methodisches Vorgehen und Arbeitsaufbau

Ziel dieser Arbeit ist, herauszufinden, inwiefern sich Sozialarbeiter*innen selbst reflektieren können in Bezug auf individuelle und strukturelle Diskriminierung. Zudem wird ergründet, wie sie sich an einer diskriminierungskritischen und vorurteilsbewussten Gesellschaft beteiligen können. Diese Arbeit soll aufzeigen, dass gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse alle Menschen tangieren. Dies soll vor allem für Sozialarbeiter*innen betont werden, da sie aufgrund ihres Berufskodexes verpflichtet sind, Diskriminierung zurückzuweisen (AvenirSocial, 2010, S. 9).

Zur Erreichung dieser Zielsetzung wird in dieser Literaturarbeit auf unterschiedliche theoretische und empirische Quellen zurückgegriffen. Dabei wird Fachliteratur aus den Sozialwissenschaften, insbesondere aus der Rechtswissenschaft, Pädagogik, Geschlechterforschung, Postcolonial Studies, Soziologie und der Sozialen Arbeit entnommen. Zudem wird der Fragestellung aus einer intersektionalen und differenzsensiblen Perspektive mit Bezug von spezifischer Literatur zum Anti-Bias-Ansatz nachgegangen.

Der Arbeitsaufbau unterteilt sich in vier Hauptkapitel, welche drei Teilfragestellungen nachgehen. Im zweiten und dritten Kapitel wird zur Beantwortung der ersten Teilfragestellung das Verständnis von Diskriminierung vertieft. Zuerst wird im zweiten Kapitel Diskriminierung aus einer rechtlichen und sozialwissenschaftlichen Perspektive beleuchtet. Anschliessend werden die unterschiedlichen Ebenen von Diskriminierung vorgestellt. Im dritten Kapitel wird die Definition von Diskriminierung nochmals anhand einer intersektionalen Perspektive differenziert ergänzt. Dies umfasst den Mehrebenenansatz von Winker und Degele, welcher vier Macht- und Herrschaftsverhältnisse beleuchtet. Diese Vertiefung ist erforderlich, da der später vorgestellte Anti-Bias-Ansatz auf einem intersektionalen Verständnis von Diskriminierung basiert.

Im vierten Kapitel wird aufbauend auf diesem Diskriminierungsverständnis der zweiten Teilfragestellung nachgegangen, inwiefern die Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit stattfindet. Dabei werden unterschiedliche Beispiele entlang der vier

Macht- und Herrschaftsverhältnisse veranschaulicht. Anschliessend wird eine differenzsensible Perspektive eingenommen und ein Exkurs zu Differenzkonstruktionen in der Sozialen Arbeit nähergebracht.

Als Nächstes wird im fünften Kapitel die letzte Teilfragestellung beantwortet und entsprechend der Anti-Bias-Ansatz vorgestellt. Dabei wird aufgezeigt, inwiefern dieser für die Reflexion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit Potenziale wie auch Grenzen hat. Abschliessend werden im Schlussteil ausgewählte Erkenntnisse resümiert, die Fragestellung beantwortet und weiterführende Gedanken, Reflexionen und offene Fragen veranschaulicht.

2. Annäherung an den Begriff «Diskriminierung»

Diskriminierung kann sehr unterschiedlich definiert werden. Je nach Gebrauch, zeitlichem, örtlichem, gesellschaftlichem oder wissenschaftlichem Kontext ändert sich das Verständnis. Auch haben die philosophischen, juristischen, sozialwissenschaftlichen, psychologischen und ökonomischen Perspektiven unterschiedliche Konsequenzen für das Begriffsverständnis (Naguib, 2012, S. 14).

In diesem Hauptkapitel wird der Begriff Diskriminierung zuerst aus juristischer Perspektive erläutert. Diese Perspektive ist relevant, da beispielsweise die AEDM (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948) der Vereinten Nationen und auch andere internationale Übereinkommen als Grundlage für den Berufskodex der Professionellen der Sozialen Arbeit in der Schweiz dienen (AvenirSocial, 2010, S. 5). Anschliessend wird das Begriffsverständnis durch eine sozialwissenschaftliche Perspektive ergänzt und verschiedene Ebenen von Diskriminierung beleuchtet. Somit können Sozialarbeiter*innen durch diese übergreifende Orientierung vollumfänglicher Diskriminierung im Beruf entgegenwirken (Scherr, 2011b, S. 38).

2.1 Definition von Diskriminierung

Die Grundlage für politische und rechtliche Antidiskriminierungsdiskussionen basiert auf den AEDM. In politischen und rechtlichen Dokumenten besteht ein Konsens darüber, dass Diskriminierung als Ungleichbehandlung basierend auf der Unterscheidung von Menschen aufgrund bestimmter diskriminierungsrelevanter Merkmale definiert wird (Moser, 2020, S. 38). Gemäss Art. 8. Abs. 2 BV (Bundesverfassung der schweizerischen Eidgenossenschaft, SR 101) besteht ein besonderer Gleichheitsanspruch anhand eines Diskriminierungsverbotskataloges (Pärli, 2017, S. 104). Dieser lautet: «Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der [«]Rasse[«], des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung» (Art. 8. Abs. 2 BV). Nach der rechtlichen Definition müssen folgende Elemente erfüllt sein, damit eine Diskriminierung vorhanden ist: Eine Ungleichbehandlung einer Person in einer vergleichbaren Situation mit einer zusätzlichen ungerechtfertigten Herabwürdigung und in Verbindung mit einer diskriminierenden Kategorie (Hausammann, 2012, S. 11).

Nichtsdestotrotz wird die Schweizer Diskriminierungspolitik vom Menschenrechtskommissar des Europarates Thomas Hammarberg kritisiert und er fordert eine Verbesserung. Dies vor allem, weil Rassismus und Intoleranz in der Schweiz steigen, was aus seiner Perspektive durch problematische SVP-Slogans zur Minarett- und zur

Ausschaffungsinitiative ersichtlich wird. Unter anderem erachtet er ein neues, umfassendes Gesetz gegen Diskriminierung als essenziell (Hausammann, 2012, S. 12). Auch Pärli äussert, dass das Diskriminierungsschutzrecht in der Schweiz ein «bescheidenes Randdasein fristet» (2017, S. 102). Im Vergleich zur Schweiz nimmt die Bedeutung an Diskriminierungsschutzrecht im sonstigen deutschsprachigen Raum zu (Pärli, 2017, S. 102).

Naguib (2012, S. 15) zeigt auf, dass es kein allgemeines Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetz im schweizerischen Recht gibt und der Diskriminierungsschutz unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Dies hängt davon ab, in welchen Bereichen Aktivist*innen die Interessen der Betroffenen am stärksten mobilisieren, wodurch politischer Druck entsteht. Bis jetzt wurde beispielsweise Diskriminierung aufgrund des Alters, der sozialen Stellung, der Transidentität und Intergeschlechtlichkeit noch wenig berücksichtigt. Nach Pärli sind primär die gesetzlichen Schutzbestimmungen gegen Diskriminierung bezüglich des Geschlechtes und Behinderung stärker ausgeprägt (2017, S. 102).

Trotz all dieser notwendigen Verbesserungen kann das Antidiskriminierungsrecht in der Sozialen Arbeit hilfreich sein, um aktiv Diskriminierung zu bekämpfen (Naguib, 2012, S. 16). Nichtsdestotrotz kann es vorkommen, dass Klient*innen von diskriminierenden Erfahrungen schildern, welche nach dem subjektiven Empfinden und der wissenschaftlichen Definition als Diskriminierung gelten, jedoch rechtlich nicht anfechtbar sind (AvenirSocial, 2016, S. 7). Gemäss Scherr (2011b, S. 35) darf die Entwicklung des rechtlichen Diskriminierungsverständnisses nicht als ein abgeschlossener, geradliniger, gesellschaftlicher Lernprozess betrachtet werden. Vielmehr ist die Bedeutung von Diskriminierung historisch variabel, denn das jeweilig geltende Verständnis wird stetig hinterfragt und durch soziale Bewegungen weiterentwickelt.

Dies zeigt auf, wie normativ aufgeladen und umstritten das Erfassen einer Definition für Diskriminierung ist und weshalb rechtliche, politische und wissenschaftliche Definitionen von Diskriminierung nicht deckungsgleich sind (Gomolla, 2016, S. 73-74). So möchte die sozialwissenschaftliche Perspektive das Begriffsverständnis erweitern, indem nicht nur individuelle Handlungen und Meinungen berücksichtigt werden, sondern auch gesellschaftsstrukturelle, institutionelle und organisatorische Ebenen von Diskriminierung. Betont wird zudem, dass die Diskriminierungsforschung aus der sozialwissenschaftlichen Perspektive auf heterogenen Ansätzen und Studien basiert (Hormel & Scherr, 2010, S. 9-11). Somit wird in dieser Arbeit ein erster Einblick in den sozialwissenschaftlichen Diskurs gegeben. Dafür werden einige gemeinsame und zentrale Grundannahmen erläutert.

Nach Hormel und Scherr (2010) lautet die Definition für Diskriminierung folgendermaßen:

In einer sozialwissenschaftlichen Perspektive werden als Diskriminierungen folglich Unterscheidungen sozialer Gruppen in den Blick genommen, die mit Annahmen über spezifische Eigenschaften der «Angehörigen» der so unterschiedenen Gruppen einhergehen sowie mit sozialen und/oder ökonomischen und/oder politischen und/oder rechtlichen Benachteiligungen verschränkt sind. (S. 11)

Bei diesen genannten Gruppen handelt es sich um abstrakte und nicht reale Gruppen, welche durch gesellschaftliche Einteilungen zu einer Kategorie konstruiert werden. Demnach werden Individuen diskriminiert, weil sie in Kategorien eingeordnet werden. Dies sind sogenannte gesellschaftlich einflussreiche Differenzkonstruktionen. Diskriminierung entsteht aus der Präsenz dieser Differenzkonstruktionen in gesellschaftlichen Strukturen, institutionellen Festlegungen und medialen und alltäglichen Auseinandersetzungen (Scherr, 2011b, S. 36). Dies wird im Kapitel 4.2 vertieft.

In sozialwissenschaftlichen und juristischen Diskursen wird zwischen verschiedenen Ebenen von Diskriminierung unterschieden, welche für die Analyse hilfreich sind. Strukturen, Praktiken und Folgen von Diskriminierung können dadurch erkannt und erklärt werden (Gomolla, 2016, S. 74-75). Diese werden im nachfolgenden Kapitel genauer erläutert.

2.2 Ebenen von Diskriminierung

Die sozialwissenschaftliche Forschung zeigt auf, dass es für ein weitergehendes Verständnis von Diskriminierung als soziales Phänomen bedeutend ist, verschiedene Ebenen von Diskriminierung zu beleuchten. Dabei wird von einem einseitigen Verständnis von Diskriminierung als direktes und absichtsvolles Handeln von Individuen weggerückt (Scherr, 2016, S. 4). Nachfolgend wird das bisherige Diskriminierungsverständnis anhand Abbildung 1 mit verschiedenen Ebenen von Diskriminierung vertieft. Darin werden die drei Ebenen von Diskriminierung erläutert, welche im Anti-Bias-Ansatz angewendet werden: die zwischenmenschliche Ebene, die institutionelle Ebene und die ideologisch-diskursive Ebene. Der Fokus dieser Arbeit liegt mehrheitlich auf der zwischenmenschlichen und institutionellen Ebene. Diese Unterscheidung der Ebenen ist relevant, um Diskriminierung im persönlichen Umfeld, in Organisationen und Strukturen wie auch in gesellschaftlichen Diskursen zu identifizieren (Schmidt et al., 2011, S. 162). Wichtig zu betonen ist, dass analytische Unterscheidungen in der Praxis selten so trennscharf vorkommen (Gomolla, 2016, S. 74-75).

Zwischenmenschliche Ebene

Bezieht sich auf das direkte Verhalten gegenüber Menschen und Gruppen, die hinsichtlich eines bestimmten Aspektes oder Merkmals vom je eigenen Standpunkt aus als anders konstruiert werden, beeinflusst durch die eigene Bewertung dieser Differenzierung. Diese Ebene umfasst den Bereich der direkten Diskriminierungspraxen gegenüber anderen Menschen oder Gruppen im Rahmen von zwischenmenschlichen Interaktions- und Kommunikationsprozessen, in denen individuelle situative Handlungsmacht und Macht durch gesellschaftliche Positionierung bewusst oder nicht bewusst eingesetzt bzw. ausgespielt wird.

Institutionelle Ebene

Bezieht sich auf etablierte Rechte, Traditionen, Gewohnheiten und Verfahren, durch die bestimmte Gruppen und Menschen hinsichtlich eines bestimmten Aspektes oder Merkmals als anders konstruiert und systematisch benachteiligt werden. Diese Ebene umfasst jegliche Gesetze und Strukturen, die durch eine soziale, politische und ökonomische Macht gekennzeichnet sind. Diese Strukturen lassen sich nicht, oder nur bedingt auf einzelne Personen zurückführen, da ihre institutionellen Funktionen relativ stabil gegenüber personellen Veränderungen bleiben. Trotzdem aber tragen die Profiteure und Profiteurinnen sowie die Mitspielerinnen und Mitspieler kontinuierlich, bewusst oder nicht bewusst, zur Reproduktion der Ungleichheitsstrukturen bei.

Ideologisch-diskursive Ebene

Bezieht sich auf das, was von den dominierenden Kulturen und Ideologien als richtig, gut und schön angesehen wird und als Maßstab zur Bewertung, Beurteilung und Benachteiligung gegenüber Menschen oder Gruppen angewandt wird, die hinsichtlich eines bestimmten Merkmals oder Aspekts als anders konstruiert werden können. Diese Ebene umfasst jegliche ungeschriebene Gesetze, Normen, Werte, Ideale sowie Diskurse, die in einem bestimmten Kontext wirksam sind, von der dominierenden Mehrheit als selbstverständlich anerkannt und bewusst oder nicht bewusst reproduziert werden. Die ideologisch-diskursive Diskriminierung vollzieht sich auf der Basis ideologischer Macht.

Abbildung 1. Ebenen von Diskriminierung

Quelle: Schmidt et al., 2011, S. 163

Schmidt et al. (2011, S. 163) unterscheiden in Abbildung 1 auch zwischen direkter und indirekter Diskriminierung. Diese können sich in verschiedenen Ebenen von Diskriminierung äussern (Gomolla, 2016, S. 76-80). Eine direkte Diskriminierung zeigt sich, wenn eine benachteiligende Ungleichbehandlung klar ersichtlich mit einem Diskriminierungsmerkmal in Verbindung gebracht werden kann. Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Regelungen dennoch starke Benachteiligungen für bestimmte soziale Gruppen zur Folge haben (Hausammann, 2012, S. 12).

Die Definitionen der Diskriminierungsebenen nach dem Anti-Bias-Ansatz in Abbildung 1 sind mehrheitlich deckungsgleich mit den Definitionen des sozialwissenschaftlichen und juristischen Diskurses. Nach Gomolla (2016, S. 74-75) wird im sozialwissenschaftlichen und juristischen Diskurs zwischen der individuellen, interaktionellen, institutionellen und strukturellen Ebene von Diskriminierung unterschieden. Dabei ist die zwischenmenschliche Diskriminierung im Anti-Bias-Ansatz vergleichbar mit der individuellen Ebene im sozialwissenschaftlichen Diskurs nach Gomolla. Nach Gomolla wird bei dieser Diskriminierungsebene der Fokus primär auf die Rolle des Individuums und auf die zwischenmenschliche Interaktion gesetzt.

Aus einer der sozialwissenschaftlichen Perspektive entsteht strukturelle Diskriminierung aus etablierten, gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Strukturen. Dabei schliesst die strukturelle Diskriminierung die institutionelle Diskriminierung mit ein, da Praktiken und Regelungen in Institutionen auf rechtlichen oder organisationsspezifischen Strukturen in der Gesellschaft basieren (Hormel & Scherr, 2004, S. 28). Entsprechend werden in dieser Arbeit die Begriffe zwischenmenschliche Diskriminierung und individuelle Diskriminierung wie auch strukturelle Diskriminierung und institutionelle Diskriminierung alternierend verwendet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass laut Scherr (2011b, S. 38) der Begriff Diskriminierung sogar zu abstrakt sein könnte für die Soziale Arbeit. Dies aufgrund der schwierigen Umsetzung mit vielen heterogenen, sozialen Gruppen in den verschiedenen Arbeitsfeldern. Aber genau deshalb plädiert er dafür, dass sich die Soziale Arbeit mit einer übergreifenden Orientierung an theoretischen Diskursen zu Diskriminierung auseinandersetzen soll. Demnach wird im nachfolgenden Hauptkapitel das Diskriminierungsverständnis durch eine intersektionale Perspektive erweitert.

3. Diskriminierung aus einer intersektionalen Perspektive

Diskriminierung in all ihren Formen und Facetten zu erkennen kann schwierig sein. So muss eine intersektionale Perspektive ins Augenmerk gefasst werden, da diese Perspektive in der Sozialen Arbeit erst wenig diskutiert wird und das Diskriminierungsverständnis deutlich erweitert (Hausammann, 2012, S. 12-13). Denn auch intersektionale Ansätze verfolgen den Anspruch, sich vertieft mit Diskriminierung auseinanderzusetzen entlang unterschiedlicher Strukturkategorien und deren Wechselwirkungen (Winker, 2012, S. 13).

Nach Scherr, El-Mafaalani und Yüksel überschneidet sich die sozialwissenschaftliche Diskriminierungsforschung (s. Kap. 2) teilweise mit den neueren Ansätzen zu Intersektionalität (2017, S. vii). Dies zeigt auch Gummich (2004, zitiert nach Çetin, 2012) auf: «Als intersektionale Diskriminierung bezeichnet man jede Kombination von unterschiedlichen Facetten (mehrfach, überlappend, überschneidend) und Formen von Diskriminierung (direkt/ indirekt, institutionell/individuell), die sich zusammen wechselseitig beeinflussen» (S. 98). Nachfolgend wird die intersektionale Perspektive vertieft durch eine Erläuterung der theoretischen Hintergründe, der vier Macht- und Herrschaftsverhältnisse und als Reflexions- und Analyseinstrument.

3.1 Theoretische Hintergründe

Die historischen Wurzeln der Intersektionalität finden sich in den Anfängen des amerikanischen Schwarzen Feminismus in den 1970er Jahren (s. Glossar für Schwarz). Schwarze Frauen kritisierten, dass sie im *weissen* Feminismus (s. Glossar für *weiss*) und generell im politischen Diskurs nicht vertreten waren (Ganz & Hausotter, 2020, S. 18). Da nur die Erfahrungen von *weissen*, westlichen Mittelschichtsfrauen thematisiert wurden, wurden die Lebensrealitäten aller anderen Frauen, wie beispielsweise Schwarzer Frauen ignoriert (Lutz, Herrera Vivar & Supik, 2013, S. 10-11). So wurden Schwarze Frauen nicht nur aufgrund von *gender*, sondern auch aufgrund von «*race*» und *class* diskriminiert. Diese Verwobenheit verschiedener Formen der Ungleichheit führte schon in den 1970er Jahren zum Verlangen einer erweiterten Analyse von «*race*», *class* und *gender* (Winker & Degele, 2009, S. 11-12).

Dies zeigt auf, dass der historische Entstehungskontext von Intersektionalität in internationalen Debatten inmitten der Frauenbewegung und -forschung der 70er und 80er Jahre liegt (Walgenbach, 2017, S. 56). Jedoch wurde der Begriff «Intersectionality» erstmals durch die amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw im Jahr 1989 eingeführt (Ganz & Hausotter, 2020, S. 20). Crenshaw wollte als Juristin mit diesem Begriff darauf aufmerksam machen, wie unterschiedliche Diskriminierungen zusammenwirken und sich somit

für Kläger*innen ganze spezifische Erfahrungen ergeben können (Walgenbach, 2017, S. 61-62).

So entstand Intersektionalität aus politischen Bewegungen (Nef & Streckeisen, 2019, S. 9) und in einem antidiskriminierungsrechtlichen Kontext mit Bezügen zum Black Feminism und der Critical Race Theory (Marten & Walgenbach, 2017, S. 158). Das Konzept der Intersektionalität erreichte in verschiedenen Disziplinen schnell Erfolg (Davis, 2013, S. 59-60) und heutzutage ist dieses in wissenschaftlichen, politischen und praktischen Feldern wie den Gender Studies, den Cultural Studies oder der Menschenrechtsdiskurse der Vereinten Nationen weitgehend verankert (Nef & Streckeisen, 2019, S. 8). Im Feld der Sozialwissenschaften besteht ein Konsens darüber, dass Intersektionalität als Analyseperspektive auf Ungleichheits-, Macht- und Herrschaftsverhältnisse verstanden wird (Walgenbach, 2017, S. 54). Zentral ist auch die Kritik an eindimensionalen oder additiven Analyseperspektiven (Marten & Walgenbach, 2017, S. 166).

Obwohl es im deutschsprachigen Raum noch keine einheitliche Definition zur Intersektionalität gibt, wird für diese Arbeit zur Konkretisierung und zur Eingrenzung die Definition von Walgenbach (2017) herangezogen:

Unter Intersektionalität wird verstanden, dass historisch gewordene Macht- und Herrschaftsverhältnisse, Subjektivierungsprozesse sowie soziale Ungleichheiten wie Geschlecht, Sexualität/Heteronormativität, [«]Race[»]/Ethnizität/Nation, Behinderung oder soziales Milieu nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren «Verwobenheiten» oder «Überkreuzungen» (intersections) analysiert werden müssen. Additive Perspektiven werden überwunden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Kategorien bzw. sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer Wechselwirkungen. (S. 55)

Intersektionalität wird kontrovers diskutiert und als Theorie, Methode, Konzept oder analytische Perspektive bezeichnet. Dabei wird debattiert, ob eine kohärente Theorie notwendig ist oder ob eben gerade diese offene und vage Natur der Intersektionalität zur breiten Rezeption und Erfolg führt (Davis, 2013, S. 59-69). Es besteht auch Uneinigkeit darüber, wie Kategorien zusammengedacht werden müssen oder auch über die Auswahl und Gewichtung von Kategorien (Marten & Walgenbach, 2017, S. 166).

Der Mehrebenenansatz von Winker und Degele möchte, den aus ihrer Perspektive bislang rudimentär ausgearbeiteten Theorieansatz, konkretisieren, erweitern und

präzisieren (2009, S. 11). Auch Gross bekräftigt, dass Winker und Degele mit diesem Ansatz einen fruchtbaren Beitrag geleistet haben, um die auseinanderdriftenden Diskussionsstränge in der Intersektionalitätsdebatte wieder zusammenzubringen (2009, S. 160). Zur Eingrenzung wird somit im nachfolgenden Kapitel der Ansatz nach Winker und Degele vorgestellt, welcher von Ganz und Hausotter (2020, S. 11) weiterentwickelt wurde. Dieser dient als Ausgangspunkt für das weitere Diskriminierungsverständnis.

3.2 Intersektionaler Mehrebenenansatz nach Winker und Degele

In diesem Kapitel wird der Mehrebenenansatz nur beispielhaft skizziert. Dabei liegt der Fokus auf den unterschiedlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen, welche zu Diskriminierung führen können. Mit diesem intersektionalen Ansatz soll das bisherige Diskriminierungsverständnis aus einer sozialwissenschaftlichen und juristischen Perspektive erweitert werden durch eine Sensibilisierung für unterschiedliche Strukturkategorien.

Gemäss Giebeler, Rademacher und Schulze legt der Mehrebenenansatz dar, wie die Wechselwirkung der Kategorien «*race*», *class*, *gender* und *body* theoretisch und empirisch zu begreifen ist (2013, S. 15). Dabei wird bei der Wechselwirkung der Kategorien zusätzlich die Wechselwirkung zwischen drei Ebenen analysiert, in denen die Strukturkategorien wirksam sind (Degele & Winker, 2011, S. 26). Die drei Ebenen werden in dieser Arbeit zur Kontextualisierung der Macht- und Herrschaftsverhältnisse kurz beleuchtet:

- Bei der **Ebene der sozialen Strukturen** handelt es sich um gesellschaftliche Sozialstrukturen wie Organisationen, Institutionen, soziale Verhältnisse und gesellschaftliche Bereiche. Zudem hat diese Ebene auch die Einbindung von sozialen Praktiken in strukturelle Macht- und Herrschaftsverhältnisse zum Gegenstand. Diese sozialstrukturellen Ungleichheiten zeigen sich als institutionelle Regulative, in welchen die Verteilung und Organisation der Arbeit und Vermögen auf die ganze Gesellschaft hin erfolgt (Winker & Degele, 2009, S. 18-27).
- Unter der **Ebene der symbolischen Repräsentation** wird ein symbolisches Ordnungssystem verstanden, welches, beispielsweise anhand von Normen, Diskursen und Werten, die Macht- und Herrschaftsverhältnisse stützt und betont (Winker & Degele, 2009, S. 54).
- Die **Ebene der Subjektkonstruktion** untersucht, wie sich Individuen als Subjekte aufgrund von für sie relevante Gegebenheiten innerhalb der Gesellschaft positionieren. Dies wird «nicht als Ausdruck von Identität verstanden, sondern als aktive Selbstpositionierung mit Bezug zu und in Auseinandersetzung mit

Herrschaftsverhältnissen auf und zwischen allen drei Ebenen» (Ganz & Hausotter, 2020, S. 41-42).

Damit wollen Winker und Degele (2009, S. 15-25) aufzeigen, dass diese Kategorien auf den drei verschiedenen Ebenen verwoben sind. Demzufolge sind Wechselwirkungen von Kategorien auf einer Ebene wie auch über alle drei Ebenen zu analysieren. Um dies zu konkretisieren, gehen Winker und Degele von einer kapitalistisch strukturierten Gesellschaft mit der Dynamik einer ökonomischen Profitmaximierung aus.

Anschliessend stellt sich die Frage nach der Auswahl an Kategorien. In klassischen Intersektionalitätsansätzen werden die drei Kategorien *class*, *gender* und «*race*» berücksichtigt. Theoretiker*innen wie Helma Lutz und Norbert Wenning plädieren für 14 Linien der Differenz bei der Analyse von Interaktionen in einer Kleingruppe (Nef & Streckeisen, 2019, S. 10). Auch hier bringen Winker und Degele laut Walgenbach (2011, S. 119-120) einen wertvollen Beitrag zur Frage der Auswahl und Gewichtung von Kategorien. Im Mehrebenenansatz lassen sie bei den Ebenen der Subjektkonstruktion und symbolischer Repräsentation offen, wie viele Kategorien genutzt werden können. Diese werden induktiv aus dem Forschungsprozess ausgearbeitet. Bei der Ebene der sozialen Strukturen sind die Kategorien begrenzt auf *gender*, *class*, «*race*» und *body*. Diese leiten sich deduktiv aus der Gesellschaftsanalyse eines modernen Kapitalismus ab.

Folglich lassen sich die vier Strukturkategorien durch strukturelle Macht- und Herrschaftsverhältnisse bestimmen. Diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse lauten Klassismen, Heteronormativismen, Rassismen und Bodyismen. Mit diesen werden Prozesse und Verhältnisse innerhalb der kapitalistischen Akkumulation aufgezeigt. Diese verteilen verschiedene Arbeitstätigkeiten und gesellschaftliche Ressourcen auf unterschiedliche Personengruppen in ungleichem Mass. Anhand dieser Strukturkategorien und entsprechenden Macht- und Herrschaftsverhältnisse können die damit verbundenen Ausbeutungs- und Diskriminierungsstrukturen beleuchtet werden (Winker & Degele, 2009, S. 53-54).

Diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse haben in einer kapitalistischen Gesellschaft stets eine strukturierende Wirkung und sollten deswegen immer berücksichtigt werden (Walgenbach, 2017, S. 78). Es ist bedeutend, diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse in ihrer Wechselwirkung zu betrachten und keines als dominanter anzusehen. Dabei werden Klassismen, Heteronormativismen, Rassismen und Bodyismen bewusst ins Plural gesetzt. Damit wird betont, dass Herrschaftsstrukturen nicht statisch bleiben, sondern dynamische Veränderungen und Bedeutungswandel unterliegen (Winker & Degele,

2009, S. 37, 53). Diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse werden in den nächsten Unterkapiteln genauer vorgestellt.

3.2.1 *Rassismen*

«Race» (s. Kap. 1.3 für «race») gilt nicht als biologischer Fakt, sondern ist eine soziale Konstruktion (Winker & Degele, 2009, S. 47). Dies legt auch die UN-Kulturorganisation UNESCO 1950 dar. Demnach ist 99,9% der DNA aller Menschen gleich und es gibt deshalb kein wissenschaftliches Fundament dafür, Menschen in «races» zu unterteilen (Räthzel, 2010, S. 284). So verstehen Winker und Degele unter der sozialen Konstruktion von «race» Menschen, welche aufgrund einer Differenz in Bezug auf Hautfarbe, Körperkonstitution, Ethnizität, Religion oder Weltanschauung nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehören, rassifiziert werden und somit zu Anderen gemacht werden (s. Glossar für Andere und Differenz) (2009, S. 47). Weiss bezeichnet «race» als «durch symbolische Klassifikationen zu «Rassen» gewordenen Menschengruppen» (2013, S. 30).

Winker und Degele (2009, S. 48-49) fassen unter Rassismen strukturelle Machtasymmetrien zwischen den sozialkonstruierten «races». Dabei handelt es sich bei Rassismen um eine Definitionspraxis, welche Differenzen als vermeintliche Naturhaftigkeit darstellt. Unter diesem Deckmantel werden beispielsweise politische Interessen verfolgt. Es zeigt sich, dass Menschen aufgrund gewisser Kategorien, welche von der Mehrheitsgesellschaft abweichen, wie die Nationalität, Ethnie, Religion oder Weltanschauung, durch einen begrenzten Zugang zum Arbeitsmarkt oder der stetigen Gefahr einer Ausgrenzung institutionell diskriminiert werden.

3.2.2 *Heteronormativismen*

Nach der Definition von Winker und Degele ist *gender* nicht eine biologisch gebundene, sondern eine gesellschaftliche Zuteilung. Diese Strukturkategorie beinhaltet nicht nur die Zweigeschlechtlichkeit, sondern auch die damit eng verbundene sexuelle Orientierung. Dabei beziehen sie sich auf den Ansatz von Judith Butler (Winker & Degele, 2009, S. 45). Laut Butler (2021, S. 22-25) sind im Geschlechtersystem nur zwei Geschlechter anerkannt. Dabei wird das gesellschaftlich bestimmte Geschlecht mit dem biologischen Geschlecht (*sex*), der Geschlechtsidentität (*gender*) und der sexuellen Orientierung (*desire*) gleichgestellt. Jedoch sind *sex*, *gender* und *desire* als ein sich wechselseitig stützender Machtkomplex zu betrachten.

Die Strukturkategorie *gender* basiert auf einer heteronormativen Grundlage, was als binäres, zweigeschlechtliches und heterosexuelles Wahrnehmungs-, Handlungs- und Denkschema verstanden werden kann. Entsprechend dieser gesellschaftlichen

Konstruktion organisiert sich das Menschsein zweigeschlechtlich und dabei gilt die Heterosexualität als ausschliessliche Basis (Winker & Degele, 2009, S. 45).

Winker und Degele (2009, S. 46) definieren Heteronormativismen als Macht- und Herrschaftsverhältnisse, welche auf hierarchischen Geschlechterbeziehungen und auf dem unhinterfragten Verständnis vermeintlich natürlicher Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit beruhen. So ist die Legitimationsgrundlage von Heteronormativismen die Naturhaftigkeit.

3.2.3 *Klassismen*

Winkers und Degeles (2009, S. 42) Verständnis von *class* ist stark geprägt von Karl Marx' Ansatz zu kapitalistischer Akkumulation, der zwischen Produktionsmittelbesitzenden und Lohnabhängigen unterscheidet. Ohne *classes* wäre ein kapitalistisches System nicht möglich. In solch einem System haben Menschen ungleiche Einflussmöglichkeiten auf den beschränkten Zugang zu Gütern oder Positionen. Dadurch werden die Chancen im Leben für Individuen oder Gruppen massgeblich verbessert oder verschlechtert.

Je nach *class* haben die Menschen unterschiedlichen Zugang auf folgende drei Ressourcen: Die ökonomische Ressource besteht aus Vermögen, Geld und Besitz. Die zweite Ressource umfasst Kulturelles wie Bildung und Beruf. Die soziale Ressource beinhaltet Netzwerke und Beziehungen. Diese Ressourcen beeinflussen sich stark gegenseitig und werden geprägt durch die sozio-ökonomischen Ausgangsbedingungen der Familie. *Class* bezeichnet eine Gruppe von Menschen, welche dieselbe Stellung im Produktionsprozess haben je nach ihren ökonomischen, kulturellen und sozialen Ressourcen. Wie sich die Ungleichheiten entlang der Kategorie *class* zeigen, ist historisch variabel (Winker & Degele, 2009, S. 43-44).

Aus diesem Verständnis von *class* können die Klassismen abgeleitet werden. Diese werden als Macht- und Herrschaftsverhältnisse verstanden, welche auf der sozialen Herkunft, Bildung, Beruf und den daraus ableitenden Vermögensunterschieden basieren (Weinbach, 2006, S. 89-101). Dabei werden in der Gesellschaft und im Recht Klassismen oftmals nicht als strukturelles Problem wahrgenommen, sondern es wird auf persönlich zurechenbare Leistungen verwiesen (Winker & Degele, 2009, S. 44).

3.2.4 *Bodyismen*

Winker und Degele ergänzen die bekannten drei Strukturkategorien *class*, *gender* und «*race*» mit der Kategorie *body*. Diese Kategorie umfasst Alter, körperliche Verfassung, Gesundheit und Attraktivität (2009, S. 39-40). Für ihre Analyse ist wichtig, dass die Kategorie *body* aufgrund von mechanischer, genetischer, psychischer und physiologischer

Manipulierbarkeit immer mehr als Kulturprodukt angesehen wird. Dabei wird ihre Betrachtung als Naturtatsache verloren (Wehling, Viehöver, Keller & Lau, 2007, S. 559). Winker und Degele betonen (2009, S. 49-51), dass körperlich gesunde Körper positiv angesehen werden und dass Krankheiten und körperliche Behinderungen die beruflichen Erfolgchancen eher negativ beeinflussen. Folglich werden Individuen dafür verantwortlich gemacht, ihre *bodies* zu optimieren, woraus ein Leistungsprinzip entsteht, ähnlich wie bei *class*. Besonders gewinnbringende Eigenschaften auf dem Arbeitsmarkt sind Jugendlichkeit, Schönheit, Fitness und Gesundheit. Auch Beweglichkeit, Belastbarkeit und permanente Lernbereitschaft gelten heutzutage als essenzielle Bedingungen für Arbeitnehmer*innen.

Winker und Degele (2009, S. 51) definieren Bodyismen als Macht- und Herrschaftsverhältnisse zwischen Gruppierungen aufgrund von Merkmalen wie Alter, Attraktivität und körperliche Verfassung. Für individuelle, körperbezogene, hierarchische Verhältnisse gibt es bereits Begriffe wie Altersdiskriminierung/Adultismus, Lookismus und Ableismus. Diese legen die Diskriminierung von Menschen aufgrund von hohem/jungem Alter, äusserem Erscheinungsbild und Behinderung dar. Im Mehrebenenansatz werden diese Begriffe zusammengezogen zu Bodyismen, da ihnen allen der Bezug zur Körperlichkeit gemeinsam ist.

3.3 Intersektionalität als Reflexions- und Analyseinstrument in der Sozialen Arbeit

Soziale Arbeit agiert in gesellschaftlichen Verhältnissen, die stark von sozialer Differenz und Ungleichheit beeinflusst werden. Dabei werden ihre Rahmenbedingungen, Aufgaben und Handlungsfelder von den vorhin vorgestellten Macht- und Herrschaftsverhältnissen geprägt (Riegel, 2017, S. 40). Navarra bringt dies auf den Punkt im Interview mit Balmer (2019): «Soziale Institutionen sind schliesslich ein Abbild der Gesellschaft. Auch da gibt es Rassismus, Diskriminierung, Ausschlussmechanismen, auch da gibt es Hierarchien» (S. 16). In Kapitel 4 wird diese Thematik vertieft. Für die Profession ist es essenziell, diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse kritisch zu reflektieren (Riegel, 2017, S. 40), um das Ziel der Sozialen Arbeit zu erreichen, für mehr soziale Gerechtigkeit zu sorgen (AvenirSocial, 2010, S. 6-7). Im folgenden Kapitel werden unterschiedliche Möglichkeiten aufgezeigt, wie die intersektionale Perspektive als Reflexions- und Analyseinstrument für die Soziale Arbeit benutzt werden kann.

Eine intersektionale Perspektive ermöglicht es, die Vielschichtigkeit von Macht- und Herrschaftsverhältnissen aufzudecken (Bronner & Paulus, 2017, S. 109). Da der Fokus auf Überschneidungen und Wechselwirkungen von unterschiedlichen

Strukturkategorien bzw. Macht- und Herrschaftsverhältnissen beruht, gilt der Ansatz als vielseitig einsetzbar. Dieses beweist sich als bedeutsames Instrumentarium für Fragen bezüglich sozialer Gerechtigkeit, Prozesse der Anerkennung und Diskriminierung (Riegel, 2017, S. 40) wie auch der Reproduktion von sozialen Ungleichheiten (Bronner & Paulus, 2017, S. 109).

Laut Riegel (2017, S. 44-47) werden mit einem mehrebenenanalytischen Blick, welcher sich von Winkers und Degeles Analyse ableitet, Interdependenzen von Ungleichheitsstrukturen auf verschiedenen Ebenen wahrgenommen. Riegel sieht im mehrebenenanalytischen Blick ein grosses Potenzial für eine reflektierende Perspektive und Weiterentwicklung der Profession der Sozialen Arbeit wie auch als Analyse- und Reflexionsinstrument für die sozialpädagogische Forschung und Praxis. Nachfolgend werden drei Möglichkeiten dargestellt, wie der mehrebenenanalytische Blick genutzt werden kann (Riegel, 2017, S. 47):

- Als **analytische Forschungsperspektive** zur macht- und ungleichheitskritischen Untersuchung der Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit und wie diese sozialen Verhältnisse von ihr mitgeprägt werden. Auch dient diese Perspektive zur Analyse der sozialen Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten der Klient*innen.
- Als **reflektierende Perspektive**, um die sozialpädagogische Theoriebildung, Forschung und Praxis kritisch zu durchleuchten.
- Als **handlungswissenschaftliche Perspektive**, zur Entwicklung von Konzepten für Hilfe, Unterstützung, Bildung und Erziehung, welche systematisch die soziale und gesellschaftliche Bedeutung unterschiedlicher Diskriminierungsverhältnisse mitberücksichtigt.

Dazu ergänzend erklärt Schrader (2019, S. 22), dass das Bedürfnis, in der Forschung und in der Praxis intersektional zu arbeiten, immer mehr zunimmt. Dabei muss jedoch die Herangehensweise substanziell verändert werden. Demnach bedeutet intersektional zu forschen und zu arbeiten nicht nur die Wechselwirkungen verschiedener Strukturkategorien zu berücksichtigen, sondern zusätzlich die Perspektive radikal zu wechseln. Es ist essenziell, dem Klientel eine Stimme zu geben, sie als Expert*innen ernst zu nehmen und in der Prozessgestaltung mitwirken zu lassen. Auch Bronner und Paulus legen dar, dass der intersektionale Ansatz sich von anderen Ansätzen dadurch unterscheidet, dass damit nicht nur die Wechselwirkungen von sozialer Ungleichheit betrachtet werden. Sondern es werden auch die eigene Stellung und Positionierung, sowie die eigene Reproduktion von sozialen Ungleichheiten analysiert (2017, S. 109).

Eine weitere Methode für die Praxis der Sozialen Arbeit bietet der intersektional orientierte Anti-Bias-Ansatz (Punz, 2015, S. 69), welcher im Kapitel 5 näher beleuchtet wird. Es kann zusammenfassend gesagt werden, dass Intersektionalität als hilfreiches Instrument dienen kann, um auf blinde Flecken in der Theoriebildung, Forschung und Gestaltung der Sozialen Arbeit hinzuweisen. Diese Perspektive bietet zwar nicht immer eine konkrete Lösung, jedoch ist es aus dieser Perspektive möglich, Macht- und Herrschaftsverhältnisse in ihren verdeckten Dimensionen aufzuzeigen und (selbst-)kritische Fragen zu stellen (Riegel, 2017, S. 55-56).

4. Soziale Arbeit als Reproduktion von Diskriminierung

Nach den Erläuterungen im vorherigen Kapitel zu intersektionaler Diskriminierung ist es laut Punz bedeutsam, sich von einem Verständnis von Diskriminierung zu distanzieren, welches Diskriminierung nur ausserhalb der Beziehung zwischen Sozialarbeiter*innen und Klient*innen sieht (2015, S. 66). Auch Navarro im Interview mit Balmer stellt fest, dass jegliche Diskriminierung und Ausschlussmechanismen in der Gesellschaft, genauso in den Strukturen der Sozialen Arbeit, in den Teams wie auch bei den Klient*innen vorkommen (2019, S. 16-17).

Die Vorstellung, dass die Klient*innen die Diskriminierten sind und die Sozialarbeiter*innen Diskriminierung bekämpfen, sollte grundlegend hinterfragt werden. Nicht nur die Erfahrungen der Klient*innen zeigen Aspekte von sozialer Ungleichheit auf, sondern auch Sozialarbeiter*innen sind Teil dieser komplexen Dynamik von Differenzproduktion und der Herstellung sozialer Ungleichheit. Sie sind ein Teil des Prozesses und sind selbst Privilegierte wie auch Betroffene von Diskriminierung (Punz, 2015, S. 66). Riegler ergänzt, dass Sozialarbeiter*innen in einer machtvollen Funktion stehen. Diese muss nicht immer zu Diskriminierung beitragen, kann jedoch zur unreflektierten Reproduktion von Diskriminierung führen (2020a, S. 8). In den nachfolgenden Unterkapiteln werden einige Beispiele vorgestellt, um die Facetten der Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit zu veranschaulichen.

4.1 Beispiele für Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit

Mit diesen Beispielen wird ein Einblick in die unterschiedlichen Diskriminierungen in der Sozialen Arbeit gewonnen. Dabei werden möglichst Beispiele auf unterschiedlichen Diskriminierungsebenen (s. Kap. 2.2) entlang verschiedener Macht- und Herrschaftsverhältnisse beleuchtet (s. Kap. 3.2). Diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse sind in allen westlichen Gesellschaften wirksam (Attia, 2014, S. 7) (s. Kap. 1.2). Demnach werden nachfolgende Beispiele aus dem europäisch-deutschsprachigen Raum und ein Beispiel aus Grossbritannien genannt.

Es muss bedacht werden, dass von einer hohen Dunkelziffer an Diskriminierungsvorfällen in der Schweiz ausgegangen wird. Dies wird im Bericht von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) am Beispiel von Rassismus damit erklärt, dass Rassismus-betroffene entweder Vorfälle nicht melden oder dass Rassismus und Diskriminierung in Institutionen tabuisiert wird und gemeldete Vorfälle nicht als solche wahrgenommen werden (FRB, 2019, S. 67). Dies wird ersichtlich dadurch, dass 2018 nur 21 Rassismustfälle im schweizerischen Sozialbereich gemeldet wurden (FRB, 2018, S. 1-2). Folglich gelten die nachfolgenden Beispiele nicht als allgemeingültig, vollständig oder abschliessend.

Sie sind aber relevant, um aufzuzeigen, dass Diskriminierung in der Sozialen Arbeit stattfindet und ein Reflexionsbedarf diesbezüglich notwendig ist.

4.1.1 Beispiele für Rassismen

Guhl (2012, S. 20-21) legt dar, wie Sozialarbeiter*innen in der Schweiz zu Diskriminierung in der Arbeit mit Migrant*innen beitragen. Dies wird in den letzten Jahren vor allem der zunehmenden Kulturalisierung von Migrant*innen durch die Soziale Arbeit zugewiesen. Kulturalisierung bedeutet, dass ein bestimmtes Verhalten eines Individuums anhand kultureller oder ethnischer Zugehörigkeiten erklärt wird. Aufgrund dessen werden andere sozialstrukturelle Ursachen nicht mitberücksichtigt. Dies zeigt sich dadurch, dass kulturalisierende Deutungen über *weisse* Schweizer*innen im selben Kontext viel seltener vorgenommen werden. Beispielsweise nennt Guhl, dass bei muslimischen Männern das gewalttätige Verhalten schneller mit religiösem Hintergrund und Ehrkonzepten assoziiert wird. Bei *weissen* Männern werden eher psychische Probleme als Erklärung angenommen.

Bei diesem Beispiel wird klar ersichtlich, dass es sich bei Kulturalisierung um rassistische Diskriminierung handelt. Dabei werden Migrant*innen unter anderem aufgrund ihrer Ethnizität oder Religion als Andere wahrgenommen und von der Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen. Dies kann einerseits als zwischenmenschliche Diskriminierung eingeordnet werden, wenn die Sozialarbeiter*innen bei der konkreten Fallbearbeitung wie im Beispiel kulturalisierende Erklärungen suchen. Andererseits könnte dies auch als institutionelle Diskriminierung gesehen werden, wenn Kulturalisierung in der Institution als übliche Praxis gilt.

Sariaslan (2012, S. 23-25) zeigt auf, dass durch Rassismus Menschen in der Schweiz von der politischen Mitbestimmung, auf dem Wohnungsmarkt, im Bildungssystem und auf der Arbeitssuche ausgeschlossen werden. Dadurch werden Rassismusbetroffene häufig zu Klient*innen von Sozialarbeiter*innen gemacht und Sozialarbeiter*innen entwickeln aufgrund dessen oftmals kulturalisierende Stereotype. Um dem entgegenzuwirken, schlägt Sariaslan einen Aktionsplan gegen Rassismus vor. Dies vor allem, da Sariaslan aufgrund der verstärkten Arbeitslosigkeit, verursacht durch die Wirtschaftskrise, eine Bewegung von Entsolidarisierung wahrnimmt. So werden rassistische Erklärungsmuster durch die Mehrheitsgesellschaft gesucht und Migrant*innen für verschiedene wirtschaftliche und gesellschaftliche Probleme verantwortlich gemacht.

Diese rassistischen Erklärungsmuster sowie die vorherig erwähnten kulturalisierenden Vorfälle könnten als ideologisch-diskursive Diskriminierung verstanden werden. Damit

wird ein Diskurs aufgezeigt, in welchem Migrant*innen als konstruierte Gruppe abschätzend und abseits der Mehrheitsgesellschaft dargestellt werden.

4.1.2 Beispiele für Heteronormativismen

Nach Schmauch (2015, S. 102-103) sehen sich Sozialarbeiter*innen als sehr tolerant und vorurteilsfrei. In einer deutschen Studie geben allerdings lesbische, schwule und bisexuelle Jugendliche an, kaum je durch Sozialarbeiter*innen unterstützt worden zu sein (Mattfeld & Thiede, 2005, S. 3). Dies zeigt, dass eine subjektiv wahrgenommene akzeptierende Haltung in Bezug auf Heteronormativismen nur dann wirksam ist, wenn diese aktiv im Beruf umgesetzt wird (Schmauch, 2015, S. 103). Auch die schweizerische Projektleiterin für genderreflektierende offene Jugendarbeit Duttweiler (2019, S. 28) ergänzt, dass Diskriminierungserfahrungen von homosexuellen Jugendlichen in der Sozialen Arbeit oft tabuisiert werden. Dies erklärt sie damit, dass Diskriminierung nicht als gesellschaftliches, sondern individuelles Problem wahrgenommen wird.

Diese Beispiele erscheinen verdeckt und gehören somit zur indirekten Diskriminierung, da neutrale Regelungen trotzdem zu Diskriminierung führen können. Durch die Tabuisierung und fehlende Unterstützung für die Jugendlichen in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung werden weiterhin Heteronormativismen in der Sozialen Arbeit reproduziert. Die fehlende Unterstützung kann auf zwischenmenschlicher, institutioneller und ideologisch-diskursiver Ebene verortet werden. Dies aufgrund dessen, dass die Sozialarbeiter*innen in der direkten Interaktion mit den Klient*innen Unterstützung unterlassen, dieses Thema aber auch ungenügend in der Institution angesprochen wird. Dies wird ausgelöst durch das Tabu und den mangelnden Diskurs zur Thematik in der Gesellschaft.

4.1.3 Beispiele für Klassismen

Laut Schrader werden in der Sozialen Arbeit Klassismen im Vergleich zu anderen Diskriminierungsformen marginal berücksichtigt. Da Klassismen die ganzen Strukturen wie auch Forschungsanliegen der Sozialen Arbeit durchdringen und somit kontinuierlich reproduziert werden, erweist es sich als schwierig, Klassismen zu dekonstruieren und aufzuarbeiten (2019, S. 22).

Nichtsdestotrotz werden anhand des folgenden deutschen Beispiels von Riegel (2016, S. 97-99), welches dem Fachdiskurs zu sozialpädagogischer Kinder- und Jugendarbeit entstammt, Klassismen aufgezeigt: So wird in der deutschen Kinder- und Jugendarbeit das Bildungspotenzial der sozialkonstruierten Gruppe von sogenannten benachteiligten und bildungsfernen Jugendlichen aus einer stark defizitären Perspektive betrachtet. Begriffskonstruktionen wie «bildungsfern» und «benachteiligt» stellen diese Jugendliche

als Andere dar und lehnen an Prozesse des Othering an (s. Kap. 4.2 für Othering). Aufgrund des vorgeschriebenen paternalistisch konstruierten Bildungsbedarfs werden diese Jugendliche noch mehr ausgegrenzt und dadurch verfestigen sich soziale Spaltungen. Die Reproduktion wird dadurch verstärkt, dass in ihrem sozialpädagogischen Bildungsangebot vor allem Unterstützung für die Erwerbsarbeit angeboten wird. Dabei wird in einem kapitalistischen Sinne oftmals eine Vollzeitbeschäftigung der Jugendlichen als Ideal bevorzugt. Darin besteht ein Risiko, dass die Jugendarbeit die soziale Ungleichheit und somit den ungleichen Zugang zu Ressourcen, verursacht durch Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik, ungenügend berücksichtigt. Somit wird die Lösung nur im individuellen Kompetenzerwerb der Jugendlichen gesehen. Zusätzlich zur Personalisierung von sozialen Problemen werden oft kulturalisierende Defizitzuschreibungen vorgenommen. So wird beispielsweise die Erklärung für die Bildungsbenachteiligung in der familiären, sozialen oder kulturellen Herkunft gesucht (Riegel, 2016, S. 97-99).

Insofern werden bei diesem Beispiel Jugendliche in Bezug auf Klassismen zwischenmenschlich bzw. individuell diskriminiert, da sie als vermeintlich bildungsfern kategorisiert werden. Anhand dessen werden sie defizitär und einseitig durch Sozialarbeiter*innen betrachtet und behandelt. Jedoch sind diese Jugendlichen auch stark geprägt von institutioneller Diskriminierung im Kontext von Klassismen, da sie schon weniger Zugang zu Ressourcen in Bezug auf ihre Bildung hatten. Diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse werden in der Jugendarbeit reproduziert, da mit ihnen defizitorientiert gearbeitet wird und der Fokus vor allem auf den Einstieg in die Arbeitswelt gelegt wird. Dabei werden strukturelle Probleme nicht betrachtet und der potenzielle Misserfolg wird als persönliche Fehlleistung abgewertet.

Ergänzend wird in diesem Beispiel eine intersektionale Wechselwirkung zwischen Rassismen und Klassismen aufgezeigt, da die Sozialarbeiter*innen die Ursache für die Bildungsbenachteiligung auch bei der ethnischen Herkunft sehen im Sinne von Kulturalisierung (s. Kap. 4.1.1 für Kulturalisierung). Dies bestätigen Karakayali und zur Nieden (2013, S. 70-73) und weisen darauf hin, dass die Terminologie «bildungsferne Familien» in vielen Studien mit «Familien mit Migrationshintergrund» assoziiert wird.

4.1.4 Beispiele für Bodyismen

Altersdiskriminierung hat in den letzten Jahren an Bedeutung zugenommen und definiert sich als Diskriminierung aufgrund des hohen Lebensalters (Kämmerer-Rütten, 2015, S. 114). Laut der schweizerischen Studie von Rehberg und Moser (n. d., S. 1, 7) gilt Altersdiskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. Es kann im Arbeitsleben, im Gesundheitswesen, in Versicherungen, Banken, bei zwischenmenschlichen Kontakten, in

öffentlichen Einrichtungen und bei Veranstaltungen vorkommen. Clark (2009, S. 14-15) zeigt auf, dass in Grossbritannien Altersdiskriminierung im Sozialwesen stark ausgeprägt ist. Es herrscht aufgrund von Altersdiskriminierung in der Gesellschaft auch im Sozialwesen eine abwertende und bevormundende Einstellung gegenüber älteren Menschen. Es wurde deutlich, dass zur Überwindung dieser negativen Einstellungen konkrete Aus- und Fortbildungen in Bezug auf Altersdiskriminierung essenziell wären. Da diese Macht- und Herrschaftsverhältnisse in der Schweiz und Grossbritannien etabliert sind, ist anzunehmen, dass die negativen Einstellungen auch bei schweizerischen Sozialarbeiter*innen vorhanden sein könnten.

Kämmerer-Rütten (2015, S. 115-116) ergänzt, dass bei Änderung der Wohn- und Lebensperspektiven von älteren Menschen in Deutschland die Sozialdienstmitarbeiter*innen häufig davon ausgehen, besser zu wissen, was ihre Klient*innen benötigen. Obwohl dies oft aus Fürsorge entsteht, führt dies zu Paternalismus, Bevormundung, Vernachlässigung und einseitiger Fallbearbeitung ohne Rücksicht auf bessere Alternativen. Zudem wird die Versorgungslage älterer Menschen von ökonomischen Faktoren mitbestimmt. Durch effizienzorientierte Strukturen und institutionelle Routinen werden der Selbstbestimmung und Individualität kaum Raum gelassen. Demnach ist es für die Soziale Arbeit wichtig alterssensibel zu handeln, diese institutionelle Diskriminierung zu erkennen und in Absprache mit den älteren Menschen zu intervenieren.

Dieses Beispiel zeigt klar die Mechanismen der institutionellen Diskriminierung in Bezug auf Bodyismen durch diese effizienzorientierten und kapitalistischen Strukturen auf. So wird der Verlust der Selbstbestimmung von älteren Menschen zugunsten der Gewinnmaximierung bewusst in Kauf genommen. Zudem definiert Kämmerer-Rütten Paternalismus und Bevormundung beispielsweise im Sinne von unerbetener Hilfe als zwischenmenschliche Diskriminierung (2015, S. 116).

4.2 Exkurs: Differenzkonstruktionen in der Sozialen Arbeit

In den vorherigen Kapiteln wurde aufgezeigt, wo überall in der Sozialen Arbeit Diskriminierung reproduziert werden kann. Dies führt zu einem zusätzlichen Spannungsverhältnis für Sozialarbeiter*innen, welches in diesem Exkurs erläutert wird. Gemäss Plösser (2010, S. 218) wird Soziale Arbeit oftmals als Disziplin und Praxis definiert, welche auf soziale Differenzen reagiert und diese auf unterschiedliche Weisen bearbeitet und versucht zu verringern. Jedoch darf die Soziale Arbeit nicht nur als Reaktion auf Differenz verstanden werden, sondern sie ist teils auch für die Reproduktion dieser Differenzkonstruktionen verantwortlich (s. Kap. 2.1 für Differenzkonstruktionen). Einerseits muss auf soziale Unterscheidungen reagiert werden, um diese zu bearbeiten und zu verringern.

Andererseits werden durch diese Fokussierung auf Differenzen vorherrschende Normalitätsvorstellungen und Differenzen bestätigt und somit auch gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse innerhalb der Sozialen Arbeit reproduziert.

Seit der Institutionalisierung der Sozialen Arbeit im 19. Jahrhundert, besteht ihr Anspruch darin als sogenannte Normalisierungsinstanz Menschen und ihre Lebenslagen an die gesellschaftlich akzeptierte Norm zu assimilieren. Vor der Assimilation zur Norm werden sie als Andere betrachtet, was sich in Armut, Desintegration oder abweichendem Verhalten äussert. Durch die aktuelle Thematisierung von Differenz in der Forschung kann eine Neuorientierung stattfinden. Aus intersektionalen und differenzsensiblen Perspektiven können bisherige Konzepte in Frage gestellt werden. Entsprechend werden Differenzen heutzutage als sozial produziert verstanden und durch Konzepte wie *doing difference* in den Fokus gerückt (Kessl & Plösser, 2010, S. 7). *Doing difference* wird von Fenstermaker und West (2001) folgendermassen definiert: «Geschlecht, Klassen- und ethnische Unterschiede werden in Interaktionsprozessen simultan erzeugt und resultieren in westlichen Gesellschaften in vielfältigen Formen sozialer Ungleichheit, Unterdrückung und Herrschaftsverhältnissen» (S. 236).

Auch wurden in der postkolonialen Theoriebildung Konzepte wie Othering entwickelt, welches den Prozess beschreibt, in welchem Menschen zu Anderen konstruiert werden und einer hegemonialen Differenzordnung unterworfen werden (Riegel, 2016, S. 8-9). Hierbei werden Menschengruppen mittels Konstruktionen wie *gender*, sozialer Status, Religionszugehörigkeit oder nationaler Herkunft unterschieden (Bohva, Kontzi & Hahn, 2016, S. 33). In diesem Zusammenhang wird diskutiert, inwiefern die Soziale Arbeit als sogenannte Arbeit mit Anderen Prozesse von Othering prägt und dadurch für die Reproduktion von Macht- und Herrschaftsverhältnissen mitverantwortlich ist (Riegel, 2016, S. 8-9). Auch Koch erachtet es als wichtig, dass Sozialarbeiter*innen diese Othering-Prozesse erkennen, um sie nicht weiter zu reproduzieren (2018, S. 3).

Nichtsdestotrotz scheint die Reproduktion von Differenz in der Praxis der Sozialen Arbeit unumgänglich (Kessl & Plösser, 2010, S. 7). Die Soziale Arbeit muss innerhalb bestehender Gesetze und gesellschaftlicher Normen handeln und kann sich deshalb schwer diesen Normalitätsvorstellungen entziehen (Riegler, 2020a, S. 9). Laut Benz und Widmann verlangt die Norm die Diskriminierung der Aussenseiter*innen (2007, S. 38). Dies nimmt Bezug auf Othering, welches die Definition des Anderen als notwendig erachtet, um das Eigene oder Normale zu definieren (Riegel, 2016, S. 52). Benz und Widmann (2007, S. 38-48) zeigen auf, dass Minderheiten, welche nicht der gesellschaftlichen Normerwartung entsprechen, von der Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen werden.

Demzufolge sollte der Auftrag der Sozialen Arbeit nicht darin bestehen, die Minderheit zu integrieren, sondern die Strukturen, welche sie ausschliessen, grundlegend zu hinterfragen und umzugestalten.

Um dies anzugehen, wurde in der Sozialen Arbeit eine differenzsensible Perspektive entwickelt. Diese ist essenziell, da in einem Forschungsprojekt festgestellt wurde, dass die meisten der befragten Sozialarbeiter*innen Unsicherheiten zeigten bezüglich den Themen Diversität und Differenz (Riegler, Kukovetz & Moser, 2020, S. 65-67). Differenzsensible Soziale Arbeit bedeutet, ein Verständnis für Diskriminierungs- und Herrschaftspraktiken zu entwickeln und diese sichtbar zu machen. Dabei werden diese Verhältnisse und die eigene Involviertheit reflektiert und die unhinterfragten und hierarchisierenden Normalitätskriterien dekonstruiert (Riegler, 2020b, S. 13). Dies wird anhand eines Modells in Kapitel 5.2.3 vertieft.

Da es schwierig ist, solche Spannungsverhältnisse in der Sozialen Arbeit aufzulösen, ist es erforderlich, eine differenzsensible Haltung und eine kritische Reflexion über diese Verhältnisse zu etablieren. Aus einer intersektionalen Perspektive lässt sich auch die ambivalente Bedeutung von Differenz und sozialer Ungleichheit gut reflektieren (Riegel, 2017, S. 49). Im nächsten Hauptkapitel wird zur Konkretisierung der Anti-Bias-Ansatz vorgestellt, welcher die Reflexion von Differenz wie auch Diskriminierung anstrebt.

5. Anti-Bias-Ansatz

Der Anti-Bias-Ansatz unterstützt eine diversitätsbewusste Soziale Arbeit, welche eine Reflexion von Diskriminierung ermöglicht. Zudem bringt dieser Ansatz eine differenzsensible und intersektionale Haltung mit sich. Auch wird versucht, diese komplexen Widersprüche und Spannungsverhältnisse von Diskriminierung und Differenz in der Sozialen Arbeit miteinzubeziehen (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 243-244). Konkret kann dieser Ansatz gezielt in der Sozialen Arbeit Anwendung finden, um die alltäglichen Denk- und Handlungsweisen von Sozialarbeiter*innen kritisch zu überdenken und um die Gesellschaft inklusiver mitzugestalten (anti-bias-netz, 2016c, S. 8). In den folgenden Kapiteln wird der Ansatz anhand seiner Hintergründe, Ziele und zentraler Grundannahmen näher vorgestellt. Zudem wird ein Augenmerk auf die konkrete Umsetzung wie auch Potenziale und Grenzen des Ansatzes für die Soziale Arbeit gelegt.

5.1 Theoretische Hintergründe

Der Ansatz entstand in den 1980er Jahre in Kalifornien und wurde von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Phillips für mehr Bildungsgerechtigkeit im Kontext von Kleinkindpädagogik gegründet. Inspiriert wurde er von der Social Justice Bewegung und der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung in den USA (anti-bias-netz, 2016a, S. 11). Dieser galt als Kritik an vorherige dominanzkulturelle, multikulturell-touristische und farbenblinde Ansätze, welche versuchten, Rassismus entgegenzuwirken. Sie wussten aus Erfahrung, dass diese Ansätze die komplexen, mehrdimensionalen Machtgefüge in den Schulklassen wie auch in der amerikanischen Gesellschaft, nicht genug thematisierten. Entsprechend entwickelten sie einen Ansatz, welcher Rassismus in seiner Verwobenheit mit anderen Diskriminierungsformen analysiert (Schmidt et al., 2011, S. 155).

Im Namen schwingt die Haltung des Ansatzes mit. Bias bedeutet Schiefelage und wird von der Mitbegründerin des Ansatzes Derman-Sparks (1989) definiert als «Any attitude, belief, or feeling that results in, and helps to justify, unfair treatment of an individual because of his or her identity» (S. 3). Mit dem Begriff «anti» möchte Derman-Sparks ausdrücken, dass es ein Ansatz ist, welcher sich aktiv gegen jegliche Diskriminierung wendet (1989, S. 3, 39). Aus einer intersektionalen Perspektive werden die Formen von Diskriminierung als Ausdruck von Macht- und Herrschaftsverhältnisse aufgefasst und deren Wechselwirkungen wird genauer betrachtet. Aus dieser Perspektive werden Schiefelagen sichtbar und somit kann Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen abgebaut werden. Dies wird erreicht durch einen Lern- und Reflexionsprozess, welcher individuelle Erfahrungen miteinbezieht und Methoden und Übungen zur Sensibilisierung für Diskriminierung nutzt. Aufgrund dieses Wissens können bei der Arbeit und im persönlichen

Lebensbereich neue Handlungs- und Denkweisen entwickelt werden (anti-bias-netz, 2016a, S. 11).

So fand in den 1990er Jahre in Südafrika eine intensive Weiterentwicklung des Ansatzes statt (Schmidt et al., 2011, S. 155). Dabei wurde die US-amerikanische Anti-Bias-Praxis mit zusätzlichen Methoden für Kinder und Jugendliche, für die Erwachsenenbildung wie auch für die Ausbildung von Multiplikator*innen ausgebaut. Nebst den Methoden für die Bildungsarbeit wurden Vorschläge für den Transfer des Anti-Bias-Ansatzes in andere Arbeitsfelder entwickelt (anti-bias-netz, 2016a, S. 12).

Später gelangte der Ansatz nach Deutschland. Seither wurde der Anti-Bias-Ansatz kontinuierlich weiterentwickelt und ist in Deutschland durch unterschiedliche Anbieter*innen für Anti-Bias-Seminare schon fest in verschiedenen Aus- und Fortbildungen etabliert. Der Ansatz wird in verschiedenen Arbeitsbereichen eingesetzt und führte zur Gründung internationaler Projekte und Netzwerke. Zudem wurde in den letzten Jahren erstmals zur theoretischen Fundierung des Anti-Bias-Ansatzes und zu seiner praktischen Verwirklichung in Deutschland geforscht (anti-bias-netz, 2016a, S. 12-13). In der Schweiz scheint der Ansatz gemäss Recherche der Autorin in der Aus- und Fortbildung der Sozialen Arbeit noch wenig etabliert.



Abbildung 2. Vielfältige Einsatzfelder und Zielgruppen der Anti-Bias-Bildung

Quelle: Reddy, 2019, S. 176

In der vorliegenden Abbildung 2 wird ersichtlich, in welchen Einsatzfeldern und mit welchen Zielgruppen heutzutage eine Anti-Bias-Bildung angewendet wird. In dieser Arbeit wird der Anti-Bias-Ansatz vor allem mit Blick auf die Aus- und Fortbildung von Sozialarbeiter*innen analysiert. Jedoch ist es laut Reddy sinnvoll diese Massnahmen und das Erlernte auch in der Einrichtung mit Klient*innen umzusetzen und wiederzugeben, nachdem Mitarbeiter*innen der Einrichtungen darin geschult wurden (2019, S. 176).

5.2 Zentrale Modelle

In den folgenden Unterkapiteln werden drei Modelle vorgestellt, welche zentrale Inhalte des Anti-Bias-Ansatzes ergänzen. Diese Modelle werden oftmals in der Erwachsenenbildung genutzt und dienen der vereinfachten Beschreibung des Ansatzes, der Inhalte der Fort- und Ausbildungen und der gesellschaftlichen Prozesse. Damit will aufgezeigt werden, was für Faktoren bei Diskriminierung mitwirken und wie darauf Einfluss genommen werden kann (anti-bias-netz, 2016a, S. 14).

5.2.1 Diskriminierungsmodell

Mit dem folgenden Modell in Abbildung 3 werden die komplexen Verwobenheiten von Differenzierungen, Macht und Diskriminierung im gesellschaftlichen und globalen Kontext dargestellt (s. Kap. 4.2 zum Bezug von Differenz in der Sozialen Arbeit). Dieses Modell wurde in verschiedenen Kontexten und Arbeitsfeldern immer weiterentwickelt (anti-bias-netz, 2016a, S. 14-15). Diese Darstellung eignet sich besonders gut für die Praxis der Sozialen Arbeit (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 243-247).

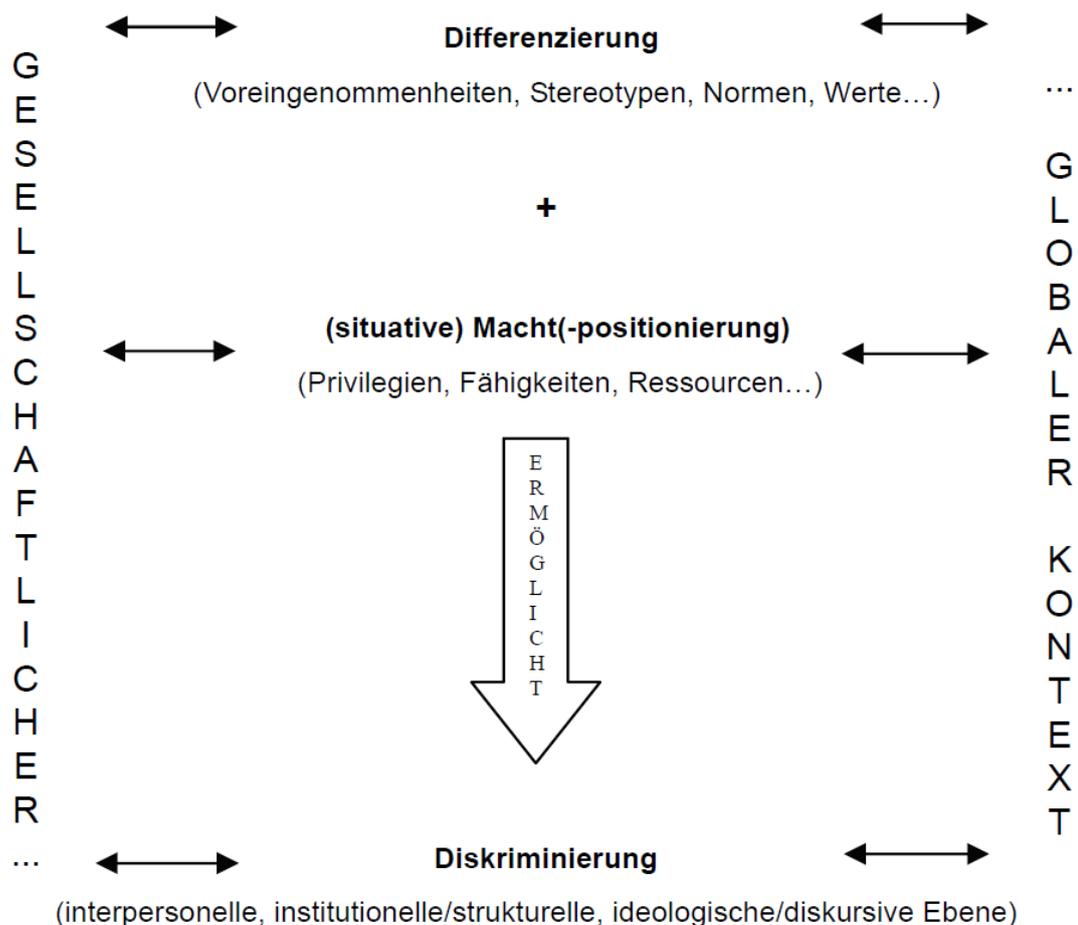


Abbildung 3. Diskriminierungsmodell

Quelle: Schmidt, 2009, S. 82

Mit dem Modell in Abbildung 3 wird beschrieben, wie Diskriminierung aus der Perspektive des Anti-Bias-Ansatzes gesehen wird, welche Voraussetzungen dafür notwendig sind und wie diese Diskriminierung verhindert oder ihr entgegengewirkt werden kann. Differenzierungen sind der Ausgangspunkt des Diskriminierungsmodells und entstehen durch Voreingenommenheit, Stereotype, Normen und Werte (Trisch, 2013, S. 48-49). Schmidt (2009, S. 81) versteht Differenzierungen als eine Voraussetzung für Diskriminierung. Diese können individuell, institutionell oder gesellschaftlich verursacht sein.

Das anti-bias-netz (2016a, S. 17) erklärt, dass Vorurteile, Normen und Werte nicht individuell oder zufällig sind, sondern Kinder diese durch die Sozialisation schon früh erlernen und verinnerlichen. Diese Vorurteile basieren auf Stereotypen und bewerten, kategorisieren und differenzieren die vielfältige Gesellschaft. Dadurch wird die Haltung sowie das Verhalten aller Menschen gegenüber anderen Personen und Gruppen ausserhalb der Mehrheitsgesellschaft beeinflusst. Diese verinnerlichten Vorurteile müssen immer in einen gesellschaftlichen und globalen Kontext gesetzt werden, da alle Menschen unterschiedlich von Vorurteilen betroffen sind. Folglich wird die Haltung aller Menschen nicht nur von individuellen, sondern auch von institutionellen bzw. strukturellen Bedingungen beeinflusst.

Die nächste Komponente des Modells ist Macht, was ebenfalls als Voraussetzung für Diskriminierung betrachtet wird. Macht wird definiert als Möglichkeit durch Privilegien, Fähigkeiten oder Ressourcen gewisse Differenzierungen durchzusetzen oder umzusetzen. Anschliessend kann es wie in Abbildung 3 abgebildet bei einem Zusammenspiel von Differenzierung und Macht zu Diskriminierung auf verschiedene Ebenen führen (Schmidt, 2009, S. 81-83). Diese Ebenen wurden im Kapitel 2.2 vertieft.

Zudem muss bei diesem Modell bedacht werden, dass Differenzierung, Macht und Diskriminierung in einem gesellschaftlichen und globalen Kontext integriert sind und diese Wechselwirkungen immer einen Einfluss haben (Trisch, 2013, S. 50). Deswegen will das Modell den Fokus von individuellen Vorurteilen weglenken. Der Schwerpunkt liegt auf gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen und deren Auswirkung auf Institutionen, Gesetze und Interaktionen (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 246-247).

5.2.2 Veränderungsmodell

Im Diskriminierungsmodell wurde aufgezeigt, dass ein Zusammenwirken von Macht und Differenzierung zu Diskriminierung führen kann (Trisch, 2013, S. 50). Die Selbstreflexion und Aufarbeitung der eigenen Positionierung innerhalb gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse gilt als erster Schritt, um einen verantwortungsvollen Umgang

mit Differenzierung und Macht zu pflegen und um entsprechend Diskriminierung entgegenzuwirken (Schmidt, 2009, S. 83).

Aufgrund dieses Verständnisses entstand das Veränderungsmodell, welches in Abbildung 4 dargestellt wird. Der Mensch hat die Möglichkeit, ein Bewusstsein für die eigene gesellschaftliche Positionierung und für die eigenen Einflussmöglichkeiten gegen Diskriminierung zu erarbeiten. Im Veränderungsmodell wurde explizit der Begriff vorurteilsbewusst genutzt. Denn Vorurteile können zwar nie verlernt werden, aber es kann ein Bewusstsein dafür entwickelt werden (anti-bias-netz, 2016a, S. 16-17).



Abbildung 4. Veränderungsmodell

Quelle: anti-bias-netz, 2016a, S. 16

Durch die Beschäftigung mit der täglichen Reproduktion von Diskriminierung können vorurteilsbewusste und diskriminierungskritische Haltungen entwickelt werden. Auch durch die Reflexion der eigenen Macht/Ohnmacht muss die Verantwortung für das Handeln und den Einflussbereich übernommen werden. Das vorurteilsbewusste Denken und Handeln, vor allem in einer Gruppe, ermöglicht es neue Perspektiven und Einflussbereiche zu eröffnen. Dies führt möglicherweise zu einer Veränderung auf der zwischenmenschlichen, institutionellen oder ideologisch-diskursiven Ebene (anti-bias-netz, 2016a, S. 17).

5.2.3 Modell Internalisierung von Dominanz und Unterdrückung

Wie im vorherigen Kapitel 5.2.2 erwähnt ist es wichtig, die eigene verinnerlichte Macht oder Ohnmacht zu reflektieren. Dafür wurde ein Modell von Valerie Batts entwickelt, welches in Tabelle 1 abgebildet wird und diese Mechanismen veranschaulicht (Schmidt, 2009, S. 88).

Tabelle 1. Modell Internalisierung von Dominanz und Unterdrückung

VERINNERLICHTE DOMINANZ	VERINNERLICHTE UNTERDRÜCKUNG
<p>Entmündigende und/oder schädigende Hilfe</p> <p>Oft ist diese Form disfunktionaler Hilfe durch Schuld, Scham oder Überlegenheitsgefühle motiviert. Die Fähigkeit der je anderen, sich selbst zu helfen, wird eingeschränkt.</p>	<p>Abgabe von Verantwortung /im System mit-spielen</p> <p>Abgabe von Verantwortung/Manipulation und Erwecken von Schuldgefühlen bringen kurzfristige Vorteile, die aber nicht zu langfristigen Veränderungen führen können.</p>
<p>Schuldzuweisungen an die Benachteiligten</p> <p>Eine benachteiligte Person wird für die Konsequenzen struktureller Unterdrückung selbst verantwortlich gemacht.</p>	<p>System verantwortlich machen/Passivität</p> <p>Das System oder die je Anderen werden für die eigene Situation verantwortlich gemacht.</p>
<p>Kontakt mit der benachteiligten Person/ Gruppe/Kultur vermeiden</p> <p>Es wird keine Anstrengung unternommen, die je benachteiligten Gruppen/Personen kennenzulernen. Die Vermeidung liegt schon in der Akzeptanz separierender Strukturen. Mit einer Kontaktvermeidung geht oft die (geleugnete) Ablehnung der je benachteiligten Gruppe/Person/Kultur einher.</p>	<p>Kontakt mit der dominanten Person/ Gruppe/Kultur vermeiden</p> <p>Es wird keine Anstrengung unternommen, die je privilegierten Gruppen/Personen kennenzulernen. Mit der Kontaktvermeidung gehen oft neben Ablehnung, Misstrauen oder Wut gegenüber der je privilegierteren Gruppe/Person/Kultur sowie besondere Sensibilität einher.</p>
<p>Unterschiedliche Zugehörigkeiten und Lebensrealitäten ignorieren</p> <p>Das Leugnen von unterschiedlichen individuellen Lebensrealitäten kann auch als farbenblinder Ansatz bezeichnet werden, durch den eigene Unsicherheit mit Differenz(ierung)en kaschiert wird.</p>	<p>Eigene Zugehörigkeiten/Lebensrealitäten ablehnen und verleugnen</p> <p>Die vorherrschenden Bewertungs- und Deutungsmuster werden übernommen: Ablehnung und Leugnung der eigenen Zugehörigkeit bei gleichzeitiger Aufwertung jeweils anderer angestrebter Lebensrealitäten.</p>
<p>Strukturelle (politische, historische, ökonomische, psychologische und soziale) Auswirkungen durch Differenzierungen (Unterdrückung) leugnen/nicht verstehen</p> <p>Der farbenblinde Ansatz impliziert eine Leugnung der strukturellen Auswirkungen von Unterschieden sowie die Normalisierung/Naturalisierung von Ungleichheitsverhältnissen. Diese werden auch durch die Überbetonung individueller, kultureller Unterschiede, z.B. in Form touristischer Ansätze, verschleiert.</p>	<p>Strukturelle (politische, historische, ökonomische, psychologische und soziale) Auswirkungen durch Differenzierungen (Unterdrückung) leugnen/nicht verstehen</p> <p>Die Verinnerlichung manifestiert sich in gelernter Hilflosigkeit oder wird versucht, durch Statussymbole, Konfliktvermeidung, Konkurrenz und Feindschaft zu Mitbetroffenen oder Aggressionen gegenüber benachteiligteren Gruppen/Personen zu kompensieren. Die Leugnung struktureller Differenzierungen kann auch eine Überbetonung individueller, kultureller Unterschiede implizieren.</p>

Quelle: Schmidt, 2009, S. 90

Nach Tabelle 1 bedeutet internalisierte Dominanz, dass eine Person sich selbst aufwertet in Abgrenzung zu Anderen aufgrund von Erfahrungen, welche die gesellschaftlichen Privilegien widerspiegeln. Im Gegenzug wird mit internalisierter Unterdrückung ausgedrückt, dass die Eigenschaften der eigenen Gruppe je nach «*race*», *gender*, *body* oder *class* als negativ gewertet werden. Dies aufgrund von Erfahrungen, in denen Vorurteile oder Diskriminierung erlebt wurden (Derman-Sparks, 2001, S. 8; Schmidt, 2009, S. 88).

Im Modell werden dominierende und unterdrückende Verhaltensmuster dargestellt, welche Macht- und Herrschaftsverhältnisse aufzeigen. Anhand dieses Modells können auch subtile oder unbewusste Diskriminierungen sichtbar gemacht werden (Schmidt, 2009, S. 89-91). Es ist für die Soziale Arbeit bedeutsam, da sich Sozialarbeiter*innen mithilfe des Modells mit ihrer Macht als Expert*innen und mit Macht- und Herrschaftsverhältnissen, denen sie selbst begegnen, auseinandersetzen können. Entsprechend kann reflektiert werden, inwiefern Macht- und Herrschaftsverhältnisse sich in den Beratungspraxen, in den Strukturen der Einrichtung oder in Berichten durchziehen (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 249-250).

Es ist zur Verringerung der Reproduktion von Diskriminierung ausschlaggebend als Sozialarbeiter*innen die verinnerlichte Dominanz zu reflektieren. Ein Beispiel für «Schuldzuweisung an die Benachteiligten» nach Tabelle 1 wurde in Kapitel 4.1.3 dargestellt. So wurden die Jugendlichen, welche schon aufgrund von Klassismen einen erschwerten Zugang zu Bildung hatten, bei Schwierigkeiten mit dem Berufseinstieg persönlich dafür verantwortlich gemacht, anstatt dass ergänzend dazu noch strukturelle Probleme mitberücksichtigt wurden (Riegel, 2016, S. 97-99).

Des Weiteren wurde in Kapitel 4.1.4 ein Beispiel für «Entmündigende und/oder schädigende Hilfe» nach Tabelle 1 dargestellt. Im Beispiel zu Altersdiskriminierung wurde aufgezeigt, dass Sozialarbeiter*innen oftmals meinen, sie wissen besser, was die älteren Klient*innen benötigen. Dies führt zu Bevormundung und eingeschränkter Selbstbestimmung der Klient*innen (Kämmerer-Rütten, 2015, S. 115-116).

Zudem kann das in Kapitel 4.1.1 geschilderte Beispiel zu Kulturalisierung als «Strukturelle Auswirkungen durch Differenzierungen leugnen/nicht verstehen» gedeutet werden, da die Kulturalisierung von People of Color als Naturalisierung von Ungleichheitsverhältnissen verstanden werden kann. Dabei werden beim Individuum kulturelle Erklärungen gesucht und strukturelle Ursachen werden nicht mitbedacht (Guhl, 2012, S. 20-21).

In Kapitel 4.1.2 wurde ein Beispiel für Heteronormativismen erläutert, welches unter anderem als «Unterschiedliche Zugehörigkeiten und Lebensrealitäten ignorieren» nach Tabelle 1 eingestuft werden kann. Viele lesbische, schwule und bisexuelle Jugendliche

erklärten in einer Studie, dass sie kaum durch Sozialarbeiter*innen unterstützt wurden. Die Sozialarbeiter*innen hatten jedoch das Gefühl, sie waren akzeptierend. In der Praxis zeigt sich, dass diese Akzeptanz allerdings wenig ausgelebt wird und die Thematik eher tabuisiert wird (Duttweiler, 2019, S. 28; Mattefeld & Thiede, 2005, S. 3; Schmauch, 2015, S. 102-103). Gemäss Tabelle 1 kann dies als «farbenblinde Praxis» gedeutet werden, welche die queere Lebensrealität der Jugendlichen nicht mitberücksichtigt. In Tabelle 1 ist erkennbar, dass dies mit einer Kaschierung der eigenen Unsicherheiten bezüglich Differenzierungen zusammenhängen kann. In Kapitel 4.2 wurde in einer Studie bestätigt, dass viele Sozialarbeiter*innen unsicher sind in Bezug auf Differenzen (Riegler et al., 2020, S. 65-67).

Mit diesen Beispielen wird aufgezeigt, dass dieses Modell geeignet ist, um die eigene Machtposition als Sozialarbeiter*in zu reflektieren und eine differenzensible Haltung einzunehmen. Wie schon in Kapitel 4.2 angesprochen ist Othering ein schwieriges Spannungsverhältnis innerhalb der Sozialen Arbeit und kann zu Diskriminierung führen (Plösser, 2010, S. 218). Eine Sensibilisierung dafür in der Sozialen Arbeit zu ermöglichen, ist eines der Ziele des Anti-Bias-Ansatzes (Bohva et al., 2016, S. 33).

5.3 Zukunftsbild und Ziele des Ansatzes

Der Anti-Bias-Ansatz strebt eine diskriminierungsfreie Gesellschaft an, in der alle Mitglieder*innen die gleichen Chancen und Mitwirkungsrechte haben. Der Ansatz geht davon aus, dass es Strukturen gibt, welche die Mehrheitsgesellschaft als Norm festlegen. Jedoch gibt es auch Minderheiten, die andere Interessen, Werte und Haltungen vertreten und die durch das Abweichen von der Norm weniger Teilhabe- und Partizipationsmöglichkeiten erhalten. Diese Schieflage bzw. Bias gilt es zu beseitigen (Gramelt, 2010, S. 195-196). Diese Leitidee weist viele Parallelen zu Prozessen von Othering auf.

Es ist anzunehmen, dass Fachkräfte als Mitglieder*innen der Gesellschaft diese herrschenden Normen internalisieren und bei der Arbeit reproduzieren. Demnach ist das Ziel des Anti-Bias-Ansatzes die Auseinandersetzung mit Diskriminierung. Zentral dabei ist die Reflexion und Konfrontation eigener diskriminierender Verhaltens- und Denkmuster. Dabei umfasst die Reflexion auch die eigene Rolle und Beteiligung im Rahmen der Institution (Gramelt, 2010, S. 196-199). Im Anti-Bias-Seminar kann jedoch nur ein Anstoss gegeben werden, wobei sich der Lernprozess danach selbst weiterentwickeln muss (Schmidt et al., 2011, S. 165).

Daraus lassen sich die vier übergeordneten Ziele des Anti-Bias-Ansatzes ableiten, welche von Derman-Sparks geprägt sind (Reddy, 2019, S. 22):

- **1. Ziel:** Die Stärkung und Anerkennung aller am Lernprozess Beteiligten in ihrer Identität und als Mitglieder*innen ihrer sozialen Gruppen.
- **2. Ziel:** Die Ermöglichung von unterschiedlichen Erfahrungen mit vielfältigen Menschen für alle Beteiligten. Dadurch können alle lernen, sich wohlfühlen in der Vielfalt von Menschen und ihr Empathieverständnis weiterentwickeln.
- **3. Ziel:** Kritisches Denken und Sensibilisierungen in Bezug auf Gerechtigkeit, Vorurteile, Diskriminierung und lernen, sich darüber zu verständigen.
- **4. Ziel:** Ermutigen von kritisch Denkenden, sich aktiv gegen Diskriminierung einzusetzen.

Diese Ziele gelten für Menschen in allen Arbeitsbereichen. Die Schritte dorthin sind jedoch individuell abhängig von den eigenen Privilegierungen oder Diskriminierungserfahrungen (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 246). Dabei können diese Ziele nur erreicht werden, wenn sich die Fachkräfte kontinuierlich mit ihren eigenen Vorurteilen und ihrer Position in gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse auseinandersetzen (Derman-Sparks, 2001, S. 10).

5.4 Konkrete Möglichkeiten des Ansatzes für die Soziale Arbeit

Nach der geschichtlichen Entwicklung und der internationalen Adaption des Ansatzes gibt es sehr unterschiedliche Interpretationen zur Umsetzung des Ansatzes im deutschsprachigen Raum. Der Anti-Bias-Ansatz kann verstanden werden als Seminarkonzept politischer Bildungsarbeit, als Haltung im Sinne einer persönlichen Einstellung und als Organisationsprofil. Alle drei Erscheinungsformen sind anerkannt und können unterschiedlich kombiniert werden. Wie schon in Kapitel 1.2 erwähnt, wird zur Eingrenzung in dieser Arbeit hauptsächlich das Seminarkonzept betrachtet. Jedoch sollte dabei berücksichtigt werden, dass die Anti-Bias-Arbeit nicht allein auf das Seminarkonzept reduziert werden darf (Schmidt, 2009, S. 52-63).

Anti-Bias-Seminare für Sozialarbeiter*innen wurden schon im Rahmen des Studiums, als Fortbildung für interessierte Berufstätige oder im Rahmen von sozialarbeiterischer Organisationen und Institutionen durchgeführt (Fleischer, 2016, S. 6). Zudem können sie gemeinsam mit Klient*innen genutzt werden wie beispielsweise in der Jugendarbeit (Trisch & Winkelmann, 2009, S. 63). Je nach Kontext oder Gruppe kann das Anti-Bias-Seminar unterschiedlich gestaltet werden. Der Ansatz versteht sich nicht als Methodensammlung, sondern wird individuell konzipiert und greift auch auf Methoden anderer Bildungsarbeit zurück (Fleischer, 2016, S. 7).

Jedoch folgen die meisten Anti-Bias-Seminare einer ähnlichen Vorgehensweise. Als Basis gilt die angeleitete Selbstreflexion der eigenen Erfahrungen und Gefühle. Danach

werden die Erkenntnisse in Kleingruppen ausgetauscht. Anschliessend werden in der ganzen Gruppe über, die durch die Übungen und den Austausch ausgelöste, Lernprozesse gesprochen und allfällige offene Fragen geklärt. Als Ergänzung gibt es noch theoretische Inputs und zum Schluss werden gemeinsam alternative Handlungsoptionen besprochen (Fleischer, 2016, S. 7).

Diese Vorgehensweise wird zur Konkretisierung in Tabelle 2 anhand eines beispielhaften Anti-Bias-Seminars mit Fokus auf drei Schwerpunkte des Ansatzes dargestellt:

Tabelle 2. Beispielhafte Umsetzung eines Anti-Bias-Seminars

Drei Schwerpunkte (Gramelt, 2010, S. 161-162)	Konkretisierung dessen im Seminar (Fleischer, 2016, S. 7)
<p><i>1. Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, Prägungen, Werte- und Normensystem:</i></p> <p>Dies ist wichtig, da dies die Grundlage für diskriminierendes Verhalten sein kann. So wird auf zwischenmenschlicher Ebene die Biografie reflektiert. Zudem werden gesellschaftliche Ursachen und Strukturen betrachtet, welche zu Diskriminierung führen können.</p>	<p>So kann der Einstieg damit erfolgen, Übungen durchzuführen, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Gruppe darstellen, in Bezug auf Wohnformen, Familienkonstellation und Rituale. Anschliessend werden die Teilnehmer*innen aufgefordert, ihre Erfahrungen mit Vorurteilen zu reflektieren, in denen sie (glauben zu) wissen, dass andere über sie Vorurteile hatten. Danach werden die eigenen Vorurteile der Teilnehmer*innen ausgetauscht. Dies soll darlegen, dass niemand vorurteilsfrei ist und ein bewusster Umgang damit notwendig ist. Des Weiteren werden Übungen zur eigenen gesellschaftlichen Positionierung durchgeführt, in welcher sich die Teilnehmer*innen in einer Einzelarbeit überlegen, welche Strukturkategorien in ihrem Leben von Bedeutung sind und ob sie in Bezug auf diese Strukturkategorien Diskriminierung oder Privilegien erleben.</p>
<p><i>2. Auseinandersetzung mit Diskriminierung:</i></p> <p>Ziel ist eine Sensibilisierung für eigenes diskriminierendes Verhalten, Ursachen der Diskriminierung zu erörtern und gemeinsames Suchen nach neuen Handlungsalternativen.</p>	<p>In dieser Phase wird in der Gruppe ausgetauscht, welche Strukturkategorien für sie relevant waren und wie es sich anfühlt in dieser gesellschaftlich benachteiligenden oder dominierenden Position zu sein. Dabei kann es in homogenen Gruppen vorkommen, dass gewisse Strukturkategorien in Vergessenheit geraten können, wie beispielsweise Rassismus in einer <i>weissen</i> Gruppe. Dabei ist es auch wichtig, dass die Leiter*innen den Widerspruch ansprechen zwischen Benennung der Kategorien zur Sichtbarmachung von Macht- und Herrschaftsverhältnissen und gleichzeitige Kritik an diese Kategorien, da Othering damit reproduziert wird. Als Nächstes wird in der Gruppe diskutiert, welche Macht- und Herrschaftsverhältnisse in der Seminargruppe vorkommen. Dabei wird versucht zu reflektieren, wie mit Macht und auch den unterschiedlichen Bedürfnissen wie Respekt und Wertschätzung umgegangen werden kann.</p>
<p><i>3. Anti-Bias-Seminar als Raum, um Zukunftsentwürfe für die Gesellschaft zu kreieren:</i></p> <p>Anschliessend findet ein Meinungs austausch statt, was für Wünsche gegenüber gesellschaftlichen Strukturen, Normen und Werten in der Gruppe auftreten.</p>	<p>Aufbauend auf dem bisherigen Austausch werden in der Seminargruppe gemeinsame Umgangsregeln erörtert. Grundsätzlich wird die Gruppe „zum Laboratorium für Demokratie.“</p>

Quelle: Eigene Darstellung (Fleischer, 2016, S. 7; Gramelt, 2010, S. 161-162)

Anti-Bias-Ansatz als Möglichkeit zur Sensibilisierung für eine inklusivere Sprache

Aufbauend auf Kapitel 1.3 und Kapitel 4.2 wird nochmals der Fokus auf die Auswirkungen von Sprache und Begriffen in der Sozialen Arbeit gelegt und inwiefern der Anti-Bias-Ansatz konkret für einen sensibilisierten Sprachgebrauch in der Sozialen Arbeit genutzt werden kann. Durch Sprache werden Sachen und Menschen benannt. Diese Wörter können auf den ersten Blick neutral wirken. Bei näherer Betrachtung wird jedoch ersichtlich, dass Werte und Zuschreibungen mitschwingen. So wurde in einem Anti-Bias-Seminar in Deutschland untersucht, an welchen gesellschaftlichen Normen sich Etikettierungen, welche häufig in der Sozialen Arbeit verwendet werden, orientieren. In Tabelle 3 werden die Ergebnisse dargelegt (Bohva et al., 2016, S. 21-25).

Tabelle 3. An welchen gesellschaftlichen Normen orientieren sich Etiketten?

Etikett	Gesellschaftliche Norm
bildungsfern	schulgebildet
ndH /Migrationshintergrund	Muttersprache deutsch/ <i>weiß</i>
Hartz-IV	Mittelstand
traditionell	weltoffen
muslimisch	christlich
Sprachdefizite	gutes deutsches Sprachvermögen
Schuldistanz	regelmäßiger Schulbesuch
afrikanisch	alles <i>weiß</i>
nicht ausbildungsfähig	abgeschlossene Berufsausbildung
überaltert	jung
krankheitsanfällig	gesund

Quelle: Bohva et al., 2016, S. 25

Diese Ergebnisse zeigen deutlich, dass Sozialarbeiter*innen Etikettierungen für Menschen mit Merkmalen nutzen, welche nicht in die gesellschaftliche Norm passen. Folglich sind diese Unterscheidungen nicht neutral, sondern verbunden mit einer Bewertung. Wie auch in Kapitel 4.2 erwähnt, bleibt die Norm unbenannt, während das Andere defizitär beschrieben wird (Bohva et al., 2016, S. 25-26). In der Tabelle 3 kommt auch das Wort «bildungsfern» vor, was im Beispiel in Kapitel 4.1.3 genutzt wird, um Jugendliche zu beschreiben, welche nicht der Norm von «schulgebildet» nach Tabelle 3 entsprechen. Zur Folge werden sie defizitär behandelt (Riegel, 2016, S. 97-99).

Sprache trägt zur Konstruktion von Gruppen anhand spezifischer Merkmale bei, die meistens anhand einer Bewertung hierarchisch unterteilt werden. Das führt dazu, dass Klient*innen in der Sozialen Arbeit durch diese Begrifflichkeiten zu Bedürftigen

konstruiert werden, dass diese Merkmale als vermeintlich naturgegeben wahrgenommen werden oder dass Klient*innen auf ein Merkmal reduziert werden. Demnach ist es essenziell, dass die Soziale Arbeit nicht nur einzelne Begriffe ersetzt, sondern auch die dahinterstehenden Wertungen und Muster aufbricht. Demzufolge ist ein sprachsensibler Umgang in der Ausbildung und in den Institutionen wesentlich (Bohva et al., 2016, S. 27-29). So bräuchte es für die Dekonstruktion von Differenz nicht nur eine Reflexion über die Sprache, sondern auch über deren Weiterentwicklung. Nichtsdestotrotz können folgende Fragen zur Reflexion hilfreich sein (Punz, 2015, S. 67-68):

- Was für Begrifflichkeiten kenne ich für soziale, ethnische oder geschlechtsspezifische Gruppen?
- Ist es notwendig, im konkreten Kontext diese Merkmale zu benennen?
- Wie kann ich etwas formulieren, ohne binäre Differenzkonstruktionen zu reproduzieren?
- Was für Formen von nicht-diskriminierender Sprache habe ich in meinem Sprachrepertoire entwickelt?

Ergänzend wäre es wichtig, sich an Selbstbezeichnungen zu orientieren (s. 6.2 und Glossar dazu). In einem Anti-Bias-Seminar könnte die Gruppe anhand von solchen Fragestellungen, Übungen und Diskussionen ein Bewusstsein für die Wirkung und Entstehung von Etiketten entwickeln und darüber diskutieren, wie ein sensibler Umgang damit gefunden werden könnte (Bohva et al., 2016, S. 26-28). Jedoch bedingen systematische Veränderungen oftmals eine Entwicklung des strukturellen Rahmens (Punz, 2015, S. 67-68).

5.5 Potenziale und Grenzen des Ansatzes

Für ein erfolgreiches Anti-Bias-Seminar sind folgende Kriterien notwendig: Freiwilligkeit der Teilnehmer*innen, ein bewertungs- und beschuldigungsfreier Raum, eine kleine Gruppe und eine Seminarleitung von mindestens zwei Personen. Auch Heterogenität in der Gruppe wie auch in der Leitung und eine Atmosphäre basierend auf Vertrauen und Wertschätzung sind essenziell (Schmidt, 2007, S. 2-4; Schmidt, 2009, S. 53-56). Diese Kriterien führen zu einem klaren Spannungsverhältnis zwischen den idealen und realen Rahmenbedingungen solcher Anti-Bias-Seminare, da bei obligatorischen Aus- und Fortbildungen die Freiwilligkeit der Teilnahme nicht gewährleistet und vielleicht auch noch keine Bereitschaft der Teilnehmer*innen vorhanden ist, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen (Schmidt, 2009, S. 55-56). Denn im Anti-Bias-Seminar wird immer betont, dass die Teilnehmer*innen selbst dafür verantwortlich sind, inwiefern eine Entwicklung und Auseinandersetzung mit der Thematik in der Gruppe stattfindet oder nicht. Da die Anti-Bias-Seminare vom Austausch der Erfahrungen in der Gruppe abhängig sind,

ist ein Wechselspiel von Einbringen und Erhalten von Informationen notwendig, in welchem die Grenzen aller Teilnehmer*innen respektiert werden (Schmidt, 2007, S. 4).

Aus finanziellen Gründen ist es schwierig, die erforderlichen Qualitätsstandards eines Anti-Bias-Seminars einzuhalten, wenn zwei Leitungspersonen benötigt werden und nur kleine Gruppen teilnehmen können. Zudem ist die Heterogenität der Leitung und der Gruppe schwierig zu gewährleisten, wenn beispielsweise für die Zulassung an der Hochschule schon gewisse Kriterien die Studierendenauswahl einschränken (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 251). Bei freiwilligen Fortbildungen für Sozialarbeiter*innen lässt sich die Gefahr von Homogenität in der Gruppe damit erklären, dass sich oftmals Menschen anmelden, welche sich schon mit Diskriminierung und Machtverteilung auseinandersetzen. Diese Schwierigkeit wird in der Praxis ersichtlich, da in Seminargruppen im deutschsprachigen Raum eine grosse Homogenität in Bezug auf geteilte Ansichten vorhanden ist (Schmidt, 2009, S. 54-56).

Auch entsteht bei freiwilligen Fortbildungen ein Dilemma bezüglich der Kostenübernahme. Wenn Anti-Bias-Seminare kostenpflichtig sind, melden sich nur Menschen an, welche die finanziellen Ressourcen dazu haben. Wenn die Kosten jedoch von Dritten übernommen werden, besteht die Gefahr, dass die Anti-Bias-Seminare inhaltlich eingeschränkt werden. Dadurch werden nur sogenannte abweichende Problemfälle behandelt und gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse werden nicht im Ganzen betrachtet. Entsprechend müssen oftmals Kompromisse gefunden werden (Schmidt, 2009, S. 54-55).

Für eine geeignete Umsetzung des im Anti-Bias-Seminar Erlernten bedarf es zusätzlicher struktureller und institutioneller Veränderungen. Im Rahmen der Ausbildung von Sozialarbeiter*innen wäre es bedeutsam, die vorherig genannten Rahmenbedingungen zu ermöglichen und den Anti-Bias-Ansatz als Querschnittsthema der Ausbildung zu betrachten. Dies würde bedeuten, dass Studierenden frühzeitig in unterschiedlichen Lernformaten mit der Thematik konfrontiert und die Strukturen des Studiengangs diversitätswissensbewusst gestaltet werden (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 251). Auch Bretländer und Heiler erachten diesen Ansatz in der Hochschulausbildung von Sozialarbeiter*innen als notwendig (2015, S. 222).

Ein Ziel des Ansatzes besteht darin, ganze Einrichtungen und deren Personal zu prägen. Bei Fortbildungen in sozialen Einrichtungen kann es jedoch zu institutionellen Schwierigkeiten kommen. Dies liegt daran, dass oft auf Widerstand mit solchen kritischen Thematiken gestossen wird, da die innerbetrieblichen Hierarchien und Machtstrukturen sehr starr sind (Schmidt, 2009, S. 56). Ein Beispiel dafür ist das Etikettierungs-Ressourcen-Dilemma. In Bezug auf die Problematik in Kapitel 5.4 zu Sprache und Othering in der

Sozialen Arbeit zeigen sich bei der Ermöglichung eines differenzsensiblen Umganges mit Sprache oftmals Schwierigkeiten auf institutioneller Ebene. Demnach brauchen Einrichtungen häufig klassifizierende Begrifflichkeiten und Etiketten wie in der obengenannten Tabelle 3 (s. Kap. 5.4), da damit die Arbeit anerkannt und finanziert wird. Mit diesem Etikettierungs-Ressourcen-Dilemma werden somit die Strukturen verstärkt, welche gewisse Menschengruppen zu Anderen konstruiert. Aufgrund solcher institutionellen Einschränkungen ist es umso erheblicher in der Aus- und Fortbildung, sich vorurteilsbewusst und machtkritisch mit Sprache und deren Auswirkungen zu beschäftigen (Bohva et al., 2016, S. 28-29).

Ergänzend zeigt sich eine weitere Problematik darin, dass Teilnehmer*innen Mühe haben, auf institutioneller und ideologisch-diskursiver Ebene näher auf Handlungsalternativen einzugehen. In den Anti-Bias-Seminaren wird der Fokus oftmals eher auf die zwischenmenschliche Ebene gesetzt, da diese in der Gruppe am fassbarsten wirkt. Auch die Leiter*innen haben bemängelt, dass es wenig Übungen gibt neben beispielsweise dem Modell Internalisierung von Dominanz und Unterdrückung in Tabelle 1, welches auf der institutionellen Ebene angewendet werden kann (Schmidt et al., 2011, S. 162).

Diese aufgeführten Schwierigkeiten zeigen auf, dass die Erscheinungsform des Seminarkonzepts ihre Grenzen hat. Darum wäre es für eine vollumfängliche Perspektive bedeutsam, den Anti-Bias-Ansatz auch als Haltung und als Organisationsprofil zu verstehen (s. Kap. 5.4). Vor allem wenn Anti-Bias-Seminare ganze Organisationen miteinbeziehen würden, wären die Seminargruppen allenfalls heterogener. Zudem können dann innerbetriebliche Hierarchien und Machtstrukturen genauer betrachtet werden und auch die institutionelle Ebene und mögliche Handlungsalternativen eher mitberücksichtigt werden (Schmidt, 2009, S. 53-56).

Meistens ist ein Anti-Bias-Seminar nur eine kurzfristige Anregung, welche nicht immer zu individueller Weiterarbeit führt. Durch den begrenzten zeitlichen Rahmen ist es schwierig, sich intensiv mit eigenen Diskriminierungserfahrungen und der eigenen Positionierung in gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen auseinanderzusetzen (Schmidt, 2009, S. 53-56). Es muss also bedacht werden, dass die vertiefte Aufarbeitung von Diskriminierung und dem Anti-Bias-Ansatz ein längerfristiger Prozess ist (Bohva et al., 2016, S. 23).

Nichtsdestotrotz werden diese Anti-Bias-Seminare auch als sehr positiv erlebt. So haben viele Studierende gesagt, dass für sie das Anti-Bias-Seminar eine grosse persönliche und fachliche Weiterentwicklung mit sich brachte. Auch für berufstätige Sozialarbeiter*innen erwies sich das Anti-Bias-Seminar als geeigneter Reflexionsraum. Das Anti-Bias-

Seminar wird als praxisnah erlebt, da eigene Beispiele besprochen werden können, Übungen mit Praxiserfahrungen verbunden werden und ein kollegialer Austausch gefördert wird. Zudem werden immer neue Impulse zur Weiterentwicklung des Ansatzes durch das Hinterfragen von Übungen und Modellen durch Seminarteilnehmer*innen vorangetrieben (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 251).

Es wird deutlich, dass das Potenzial dieses Ansatzes über die Ausführung von Übungen und Methoden in einer Gruppe hinausgeht, da viele weitere Aspekte berücksichtigt werden (Schmidt, 2007, S. 4). Dabei ist der Blick in diesem Ansatz nicht nur auf zwischenmenschliche Diskriminierung gerichtet, sondern umfasst unterschiedliche Ebenen und Kategorien von Diskriminierung aus einer intersektionalen Perspektive. Damit wird das Diskriminierungsverständnis erweitert und der Blick für strukturelle Verwobenheiten geöffnet (Schmidt et al., 2011, S. 167). Auch hebt sich dieser Ansatz deutlich von anderen Ansätzen ab, da viele lediglich die zwischenmenschliche Diskriminierungsebene berücksichtigen (Schmidt, 2009, S. 87).

Zwischenmenschliche Diskriminierung wird nicht als individuelle Einstellung und Vorurteilsbereitschaft verstanden, sondern sie basiert auf gesellschaftlichen, historischen und aktuellen Diskursen zu Differenzkonstruktionen (Scherr, 2011b, S. 37). Entsprechend ist dieser Ansatz geeignet, um auf die unterschiedlichen Differenzlinien, deren historische Prozesse, die gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu sensibilisieren und die eigene Position darin zu reflektieren (Bohva et al., 2016, S. 29). Es bewegen sich alle Menschen innerhalb gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Somit haben alle schon Erfahrungen als diskriminierende und diskriminierte Person gemacht. In diesem Ansatz können beide Positionen reflektiert und festgelegte Rollen als Opfer oder Täter*in vermieden werden (Schmidt et al., 2011, S. 156).

Der Ansatz ist auch geprägt von seiner politischen Ausrichtung. Eines der Ziele des Ansatzes ist eine diskriminierungsfreie Gesellschaft zu erreichen. Folglich verortet sich der Anti-Bias-Ansatz klar politisch und setzt sich für die Beseitigung von Machtasymmetrien und Diskriminierung in der Gesellschaft ein (Schmidt, 2007, S. 4). Diese politische Ausrichtung und Mobilisierung zu politischer Aktivität wird auch von der Sozialen Arbeit im Tripelmandat gefordert (Staub-Bernasconi, 2016, S. 402).

Unter dem Tripelmandat versteht man ein erweitertes Professionsverständnis, dass nebst der Verpflichtung der Sozialarbeiter*innen gegenüber der Klient*innen und den Träger*innen des Sozialwesens/Staates auch die Verpflichtung beinhaltet, eine wissenschaftliche und ethische Basis auszubauen und zu nutzen (Staub-Bernasconi, 2018, S. 114-116). So basiert dieses Tripelmandat nach Staub-Bernasconi auf Menschenrechten

und erfordert eine sensibilisierte Handhabung mit Machtquellen und -strukturen. Dabei nennt sie ausdrücklich antidiskriminierende Arbeit als eine zentrale Handlungstheorie (2018, S. 428).

Ergänzend durch das Ziel der Sensibilisierung für Machtstrukturen und Diskriminierung des Anti-Bias-Ansatzes können damit gewisse Grundsätze des Berufskodexes wie unter anderem die Einhaltung des Tripelmandates besser verwirklicht werden. Auch die Verpflichtung zur Zurückweisung von Diskriminierung, welches schon in der Einleitung erwähnt wurde, kann mit dem Ansatz wirksamer erfüllt werden (AvenirSocial, 2010, S. 7-9; Reddy, 2019, S. 22). Zudem bekräftigen Fleischer und Lorenz, dass es der Anti-Bias-Ansatz ermöglicht, Kompetenzen zu erwerben, welche im Sinne einer Professionalisierung der Sozialen Arbeit, gemäss dem Tripelmandat, essenziell sind (2012, S. 252).

6. Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel werden ausgewählte Erkenntnisse resümiert, welche aus der Auseinandersetzung mit den Teilfragestellungen resultieren. Anschliessend wird die Hauptfragestellung beantwortet und offengebliebene Fragen beleuchtet. Zum Schluss werden das Vorgehen sowie weiterführende Gedanken reflektiert.

6.1 Zentrale Erkenntnisse und Beantwortung der Fragestellung

Für die erste Teilfragestellung wurden die zwischenmenschliche, institutionelle und ideologisch-diskursive Diskriminierungsebenen und die verschiedenen Strukturkategorien «*race*», *class*, *gender* und *body* dargestellt. Dabei wurde ersichtlich, dass Diskriminierung je nach wissenschaftlicher Disziplin und thematischem Kontext unterschiedlich gefasst wird (Naguib, 2012, S. 14). Zudem kann es eine Herausforderung sein, diese Ebenen und Kategorien in der Praxis so trennscharf zu unterscheiden (Gomolla, 2016, S. 74-75). Demnach ist es unerlässlich, als Sozialarbeiter*innen ein umfassendes Verständnis für Diskriminierung zu entwickeln und diese Verhältnisse konkret erkennen zu können, damit im Alltag und im Beruf diskriminierende Verhältnisse benannt und angegangen werden können (Scherr, 2011b, S. 38).

Zur Beantwortung der zweiten Teilfragestellung wurden zur Konkretisierung der Thematik unterschiedliche Beispiele von Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit beleuchtet. Dabei wurde aufgezeigt, wie facettenreich sich Diskriminierung äussern kann und wie oft Klient*innen von diesen strukturellen Macht- und Herrschaftsverhältnissen negativ betroffen sind. Des Weiteren wurde ersichtlich, dass die Soziale Arbeit an der Reproduktion von Differenzkonstruktionen beteiligt ist (Plösser, 2010, S. 218). Aufgrund dieses Spannungsverhältnisses und der Arbeit mit oftmals diskriminierten und marginalisierten Klient*innen, darf die Auseinandersetzung mit Diskriminierung in der Aus- und Fortbildung von Sozialarbeiter*innen nicht fehlen (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 251; Kessl & Plösser, 2010, S. 7; Leiprecht, 2011, S. 19).

Für die letzte Teilfragestellung wurde der Anti-Bias-Ansatz genauer beleuchtet und es wurde analysiert, inwiefern dieser Ansatz mit Fokus auf Anti-Bias-Seminare nützlich ist, um die Reproduktion von Diskriminierung zu reflektieren. Dabei wurde ersichtlich, dass die Übungen und das Format aufgrund ihrer Anpassungsfähigkeit und Dynamik sehr geeignet sind für die Aus- und Fortbildung von Sozialarbeiter*innen. Bei der abschliessenden Darstellung der Potenziale und Grenzen des Ansatzes für die Soziale Arbeit wurde deutlich, dass es für alle Sozialarbeiter*innen aufgrund ihrer Machtposition in Institutionen und aufgrund des Tripelmandates eine Priorität sein sollte, sich mit der Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit zu befassen. Zudem wird durch

die Auseinandersetzung mit dem Anti-Bias-Ansatz eine Professionalisierung im Sinne des Tripelmandates ermöglicht (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 252).

Nach diesen unterschiedlichen Erkenntnissen gilt es die Hauptfragestellung zu beantworten:

«Inwiefern kann der Anti-Bias-Ansatz einen Beitrag zur Reflexion der Reproduktion von Diskriminierung der Sozialen Arbeit leisten?»

Die Autorin kam zum Schluss, dass der Ansatz ganz klar zur kritischen Reflexion wie auch Selbstreflexion anregt (s. Kap. 1.3 für Reflexion). So ist der Ansatz sehr hilfreich, um die eigene Positionierung in gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen, sowie die eigenen Denk- und Handlungsprozesse in Form von Selbstreflexion zu konfrontieren. Auch der Austausch in einer heterogenen Gruppe hilft, um unterschiedliche und ähnliche Erfahrungen aufzuzeigen. Zudem werden im Anti-Bias-Seminar Macht- und Herrschaftsverhältnisse und strukturelle und institutionelle Diskriminierung hinterfragt im Sinne von kritischer Reflexion. Der Ansatz stiess bei den Teilnehmer*innen auf positive Resonanz, da sie sich dadurch persönlich und fachlich weiterentwickelten (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 251).

Die Anti-Bias-Seminare scheinen auf theoretischer Ebene sehr sinnvoll. Jedoch gibt es bei der Umsetzung viele strukturelle Schwierigkeiten und teils widersprüchliche Spannungsverhältnisse. Diese wurden in Kapitel 5.5. vertieft. Beispielsweise werden im Ansatz mehrheitlich die zwischenmenschliche Diskriminierung und weniger die ideologisch-diskursive und institutionelle Diskriminierung beleuchtet. Zudem wäre das Ziel des Ansatzes, durch einen ersten Denkanstoss einen längerfristigen Lernprozess anzuregen (Schmidt et al., 2011, S. 162-165). Entsprechend kann abschliessend gesagt werden, dass der Anti-Bias-Ansatz einen bedeutsamen ersten Beitrag zur Reflexion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit leisten kann. Ob dies jedoch zu einem längerfristigen Denkanstoss und einer anti-diskriminierenden Haltung führt, bleibt offen.

Für die Autorin ist unklar, inwiefern vor dem Anti-Bias-Seminar ein theoretisches Grundverständnis vermittelt wird oder ob dies bei den Teilnehmer*innen bereits besteht. Um solche Themen reflektieren und Veränderungsprozesse initiieren zu können, ist es jedoch erforderlich, ein Verständnis für die Geschichte von Ausgrenzungsmechanismen, Diskriminierungsformen und deren Verwobenheiten zu entwickeln (Beck, 2015, S. 35). Beispielsweise wird im Anti-Bias-Ansatz oft die intersektionale Perspektive betont. Entsprechend wäre es wichtig, vor dem Anti-Bias-Seminar die unterschiedlichen Strukturkategorien und deren Wechselwirkung zu betrachten. So bestehen bei der Autorin

Zweifel, wie vertieft Diskriminierung in einem Anti-Bias-Seminar reflektiert werden kann und sich dabei alle Teilnehmer*innen wohl fühlen können, ohne vorher das nötige Basiswissen zur Thematik zu besitzen.

Es ist anzunehmen, dass für das Ziel des Ansatzes einer diskriminierungsfreien Zukunft (Gramelt, 2010, S. 195-196) weitere Massnahmen notwendig wären. Dafür wäre es interessant, weiterführend die anderen Perspektiven des Anti-Bias-Ansatzes wie das Organisationsprofil und die Haltung und auch ähnliche Ansätze und Programme zu betrachten. Weitere ergänzende Ansätze wären beispielsweise die Critical-Whiteness- oder Social-Justice-Ansätze (Bohva, 2016, S. 93). Zudem wären Analysen und empirische Untersuchungen, welche die längerfristige Wirkung von konkreten Anti-Bias-Seminaren, Methoden und Übungen in unterschiedlichen Settings untersuchen, aufschlussreich.

6.2 Reflexion

Nachfolgend werden ausgewählte Aspekte des Hauptteils der Arbeit thematisch unterteilt, vertieft und reflektiert.

Sprache prägt die Gesellschaft

Eine ausschlaggebende Sensibilisierung zur Verringerung von Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit ist der bewusste Sprachgebrauch. Kategorisierungen können sozial wirksame Konstruktionen reproduzieren (Bohva et al., 2016, S. 21-25; Punz, 2015, S. 67-68). Jedoch ist es auch spannend zu reflektieren, dass dies teilweise von sozialen Bewegungen als Form von positiver Eigenbezeichnung und Überschreitung identitätspolitischer Einschränkungen gewollt ist. Beispielsweise wurde die Begrifflichkeit «queer», welches im amerikanischen Kontext lange Zeit als Schimpfwort galt, zu einer affirmativen Selbstbezeichnung neukonnotiert. Dies führte schliesslich zu politischem Aktivismus und der neuen Denkrichtung der Queer Studies (Czollek, Perko & Weinbach, 2009, S. 33). Dieses Beispiel zeigt, dass es relevant ist, wer die Benennungspraxis hat. Oftmals haben nur Menschen mit Macht dieses Privileg. Wenn jedoch diskriminierte und/oder marginalisierte Gruppierungen diese Definitionsmacht übernehmen, wie bei den Begriffen «queer» oder «Person of Color», kann dies eine Form von Empowerment sein (Bohva et al., 2016, S. 28).

Es ist auch interessant zu betrachten, inwiefern die Bedeutung von Begrifflichkeiten sich je nach historischer Verortung oder je nach Land ändern kann. Diese Frage stellt sich auch beim Begriff «race». Wie schon in Kapitel 1.3 angesprochen, ist im deutschsprachigen Raum der Begriff «Rasse» aufgrund der historischen Vorgeschichte stark verpönt

und wird kaum noch verwendet (Winker & Degele, 2009, S. 47). Jedoch gilt es im englischsprachigen Raum als üblich, die Begrifflichkeit «*race*» im Alltag und in der Wissenschaft zu nutzen (Nef & Streckeisen, 2019, S. 9-10). Dies zeigt auf, wie sich das Diskriminierungsverständnis in verschiedenen Ländern unterschiedlich entwickeln kann (Scherr, 2011b, S. 34-35). Auch Nef und Streckeisen bestätigen, dass aufgrund von unterschiedlichen historischen und kulturellen Prägungen die Strukturkategorien sich nicht einfach aus dem angelsächsischen Raum auf Westeuropa übertragen lassen (2019, S. 9-10).

So bleibt offen, ob dieser unterschiedliche Sprachgebrauch zurückzuführen ist auf die je verschiedenen Macht- und Herrschaftsverhältnisse in Bezug auf Rassismen im deutsch- und englischsprachigen Raum. Ebenso ist unklar, ob diese Strukturkategorien aus dem englischsprachigen und deutschen Kontext, trotz der Verschiedenheiten in Bezug auf die historische Verortung, dem Bezug zum Kolonialismus und dessen Aufarbeitungen, überhaupt vergleichbar sind. Dafür wären weitere Analysen notwendig.

Die Debatte um das «et cetera»

Das Konzept der Intersektionalität kann vage und breit angewendet werden (Davis, 2013, S. 59-69). Es kann eine Herausforderung sein, Diskriminierung entlang aller vier Strukturkategorien aus einer intersektionalen Perspektive zu betrachten. Diese Schwierigkeit zeigt sich häufig in einer oberflächlichen Betrachtung und einer ungenügend vertieften Analyse der konkreten Wechselwirkungen zweier oder mehrerer Strukturkategorien. Aufgrund dessen resultiert aus der Bemühung möglichst viele Diskriminierungen zu berücksichtigen, oftmals lediglich eine Auflistung verschiedener Diskriminierungsformen (Walgenbach, 2017, S. 69-70). Solche Aufzählungen dienen bloss der scheinhaften Vollständigkeit und werden mit einem «et cetera» abgerundet. Diese Debatte um das «et cetera» ist auf Butler zurückzuführen, welche sie schon im Jahr 1990 «the embarrassed etc. at the end of the list» nannte (1990, S. 143).

Auch in der vorliegenden Arbeit war es schwierig vertieft auf die Wechselwirkungen der Strukturkategorien aufgrund der breiten Thematik und des begrenzten Rahmens einzugehen. Folglich wurde bewusst der Fokus daraufgelegt, was es überhaupt für Strukturkategorien gibt und wie diese in der Sozialen Arbeit wirkmächtig werden. Dabei wurden die Wechselwirkungen mehrheitlich offengelassen. Diese Thematik zu vertiefen wäre für eine weitergehende Arbeit interessant.

Ferner fragt sich, ob es von Vorteil wäre, in einem Anti-Bias-Seminar nur eine Diskriminierungsform vertieft anzuschauen, anstatt mehrere gleichzeitig, wie dies auch andere Ansätze machen (Bohva, 2016, S. 93). Jedoch ist allenfalls genau die Betrachtung der

Wechselwirkung verschiedener Diskriminierungen von Anfang an zentral, um eine intersektionale Perspektive zu entwickeln (Schmidt, 2009, S. 191). Auch die Autorin ist der Meinung, dass es relevant ist, immer mindestens zwei Diskriminierungen und ihre Wechselwirkungen zu beleuchten, da sonst der Blickwinkel einseitig bleibt. Nach Naguib werden beispielsweise die Interessen von Betroffenen je nach Strukturkategorie sehr unterschiedlich stark unterstützt (2012, S. 15). Dem könnte aus einer intersektionalen Perspektive zukünftig entgegengewirkt werden.

Die gesellschaftliche und strukturelle Positionierung der Sozialen Arbeit

Es wurde festgestellt, dass eine Hürde zur Thematisierung von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit deren strukturelle Einbettung ist (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 251). Dies äussert sich schon dadurch, dass das rechtliche Diskriminierungssystem sehr mangelhaft ist und sich die wissenschaftliche Definition von Diskriminierung nicht immer mit der rechtlichen Definition deckt (AvenirSocial, 2016, S. 7; Pärli, 2017, S. 102). Zudem gibt es auch Forderungen nach mehr Inklusion und Diversität in der schweizerischen Aus- und Fortbildung von Sozialarbeiter*innen (Balmer, 2019, S. 17; Bretländer & Heil, 2015 S. 222; Fleischer & Lorenz, 2012, S. 251). Demnach müsste die Aus- und Fortbildung der Sozialen Arbeit aus einer diversitätsbewussten und diskriminierungskritischen Perspektive betrachtet werden und strukturell überdacht werden. So könnten beispielsweise Ansätze wie der Anti-Bias-Ansatz vertieft werden (Fleischer & Lorenz, 2012, S. 251).

Zur Überwindung dieser strukturellen Hürde wäre unter anderem die Reflexion der historischen Entwicklung und der aktuellen Positionierung der Sozialen Arbeit in der Gesellschaft erforderlich. Wenn beispielsweise die Soziale Arbeit noch immer als Normalisierungsinstanz betrachtet wird, werden Prozesse von Othering weiterhin reproduziert (Kessl & Plösser, 2010, S. 7). Es stellt sich die Frage, inwiefern Sozialarbeiter*innen gegen Diskriminierung vorgehen können, wenn innerhalb von diskriminierenden Strukturen gearbeitet wird.

Auch Mäder (2020, S. 13) zeigt auf, wie die aufstrebende Ökonomisierung die Soziale Arbeit negativ beeinflusst, weil soziale Einrichtungen sparen müssen und alle Massnahmen unmittelbar und effizient rentieren müssen. Dabei werden soziale Aufgaben, welche die Lebensqualität vom Klientel erhöhen, oftmals nicht als wertvoll angesehen. Diese strukturellen Schwierigkeiten führen zu immer mehr verschärften sozialen Ungleichheiten. So müssen nach Clerc und Neuschwander nicht die marginalisierten Gruppierungen sich verändern, um soziale Anerkennung zu erhalten, sondern vielmehr muss der gesellschaftliche Rahmen geändert werden (2020, S. 11). Entsprechend wäre es bedeutsam, die Soziale Arbeit neu zu konnotieren. Dafür muss vom Gedanken wegkommen

werden, dass gewisse Menschen nicht als Norm gelten und sie in die Gesellschaft vermeintlich integriert werden müssen. Vielmehr gilt es, Klient*innen zu empowern und zu unterstützen, wo sie dies als notwendig erachten.

Es wäre es in einer weiterführenden Arbeit zentral zu analysieren, was für eine Position die Soziale Arbeit in der Gesellschaft hat und haben sollte. Darüber gibt es schon einen breiten Diskurs, wobei nachfolgend nur ein Ausschnitt aufgezeigt wird. Böhnisch (2012, S. 219) geht im Paradigma der Lebensbewältigung davon aus, dass die Dauerkrise von Integration und Desintegration aufgrund struktureller Bedingungen nicht aufhebbar ist. Folglich ist die Soziale Arbeit gezwungen zu intervenieren. Im 19. Jahrhundert wäre dies anhand von Repression erreicht worden, jedoch heutzutage werden mehrheitlich pädagogische Mittel genutzt. Dieses historisch verortete Spannungsverhältnis ist noch immer im Doppelmandat von Hilfe und Kontrolle enthalten.

Diese Intervention bzw. Mandat von Hilfe und Kontrolle wird nach Heiner (2018, S. 33-34) auch als Vermittlung zwischen Klient*innen und Institutionen bzw. der Gesellschaft bezeichnet. Dabei wird die Soziale Arbeit eine reflexive Profession genannt, da sie unterschiedlichen Konsequenzen abwägen muss, um ihr Ziel, die sozial verantwortliche Selbstverwirklichung der Klient*innen, zu erfüllen. Entsprechend wäre es spannend, nebst dem Doppelmandat das Tripelmandat (s. Kap. 5.5) in einer Analyse der gesellschaftlichen Positionierung der Sozialen Arbeit genauer zu überprüfen.

Daraus ableitend wurde in dieser Arbeit bewusst die Reflexion der Reproduktion von Diskriminierung in der Sozialen Arbeit beleuchtet, da diese Kompetenz nach Beck für Sozialarbeiter*innen als essenziell gilt (2015, S. 27-33). So wurde auf konkrete Handlungsempfehlungen verzichtet, da Reflektieren der erste Schritt zur Sichtbarmachung von Macht- und Herrschaftsverhältnissen ist und anschliessend zu situativen und individuellen Handlungen und Positionierungen führen kann. Mit diesen ersten Denkanstössen kann in der jeweiligen Institution versucht werden, konkrete Änderungen herbeizuführen oder weiterführende Denkanstösse bei den Mitarbeiter*innen oder Angehörigen anzuregen.

Soziale Arbeit ist politisch

Im letzten Abschnitt möchte nochmals betont werden: die Soziale Arbeit, die intersektionale Perspektive, sowie der Anti-Bias-Ansatz haben eine politische Ausrichtung (Nef & Streckeisen, 2019, S. 9; Schmidt, 2007, S. 4; Staub-Bernasconi, 2016, S. 402). So arbeiten Sozialarbeiter*innen innerhalb von einem diskriminierenden System und erleben täglich diverse soziale Ungleichheiten im Berufsalltag mit (Punz, 2015, S. 66). Nebst

dem, dass Sozialarbeiter*innen ihre Klient*innen unterstützen bei der Selbstverwirklichung, gilt es, im Rahmen des Tripelmandates dieses System zu kritisieren und zu optimieren in Richtung einer diskriminierungsfreien Gesellschaft.

Oftmals werden Diskriminierung und Erfahrungen von Betroffenen nur als Meinung abgetan. Jedoch zeigt sich, dass unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen und strukturelles Problem empirisch belegen können (AvenirSocial, 2016, S. 6-8; Hormel & Scherr, 2010, S. 7-13; Naguib, 2012, S. 14; Scherr, 2011b, S. 38). Diskriminierung ist eine Realität für viele Menschen und muss als solche anerkannt werden. So dürfen Diskussionen diesbezüglich nicht damit beginnen, ob Diskriminierung überhaupt existiert, sondern wie beispielsweise dagegen vorgegangen werden kann. Durch ein besseres Verständnis für diese Thematik können Sozialarbeiter*innen diese Diskussionen nachhaltig prägen und anti-diskriminierende Praxen umsetzen.

Dafür erweist sich der Anti-Bias-Ansatz als geeignete Grundlage, um eine kritische Wahrnehmung zu etablieren und aufkommende soziale und politische Fragen genauer zu prüfen. Zudem sollen Sozialarbeiter*innen dazu ermutigt werden, Veränderungen in ihren Institutionen zu initiieren und Diskussionen nicht abubrechen, wenn sie unangenehm werden (Bohva, 2016, S. 91). Zusätzlich hilft der Ansatz dabei eigene Stereotype und Abwehrmechanismen anhand kritischer Reflexion und Selbstreflexion zu bekämpfen. Dies setzt jedoch eine kontinuierliche Arbeit an sich selbst voraus. Dafür ist es unentbehrlich, Studierenden innerhalb vom Studium die Möglichkeit zu geben sich auf diesen emotionalen Lernprozess einzulassen. Nur so sind persönliches und gesellschaftliches Wachstum möglich (Beck, 2015, S. 35). Entsprechend gilt der Anti-Bias-Ansatz als erster Schritt in Richtung einer notwendigen Politisierung von angehenden Sozialarbeiter*innen.

Literaturverzeichnis

- Albrecht, R. (2017). Beratungskompetenz in der Sozialen Arbeit. Auf die Haltung kommt es an! *KONTEXT*, 48(1), 45–64.
- anti-bias-netz. (2016a). Einleitung. In anti-bias-netz (Hrsg.), *Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz* (S. 11–20). [PDF], Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- anti-bias-netz. (2016b). Glossar. In anti-bias-netz (Hrsg.), *Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz* (S. 141–143). [PDF], Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- anti-bias-netz. (2016c). Vorwort. In anti-bias-netz (Hrsg.), *Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz* (S. 7–9). [PDF], Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Attia, I. (2014). Rassismus als gesellschaftliches Machtverhältnis. *Lernen aus der Geschichte*, 6(8), 7–11.
- AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: AvenirSocial.
- AvenirSocial. (2014). *Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit*. Bern: AvenirSocial.
- AvenirSocial. (2016). *Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret. Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit*. Bern: AvenirSocial.
- Balmer, T. (2019). «Wir befragen gesellschaftliche Verhältnisse heute kritischer.» Intersektionalität in der Praxis – ein Gespräch über Erkenntnisse und ihre Umsetzung im Alltag. *SozialAktuell*, 51(3), 16–17.
- Beck, H. (2015). Wir diskriminieren nicht – wir studieren doch Soziale Arbeit. In B. Bretländer, M. Köttig & T. Kunz (Hrsg.), *Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion* (S. 27–36). [PDF], Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Benz, W. & Widmann, P. (2007). Langlebige Feindschaften. Vom Nutzen der Vorurteilsforschung für den Umgang mit sozialer Vielfalt. In G. Krell, B. Riedmüller, B. Sieben & D. Vinz (Hrsg.), *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze* (S. 35–48). Frankfurt am Main: Campus Verlag.

- Bernstein, J. & Inowlocki, L. (2015). Soziale Ungleichheit, Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung. In B. Bretländer, M. Köttig & T. Kunz (Hrsg.), *Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion* (S. 15–26). [PDF], Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Binswanger, C., Tomic, J. & King-Savic, S. (2020, Juli 30). Black Lives Matter – Zur Aktualität einer Bewegung. *Universität St. Gallen*. Verfügbar unter: <https://www.unisg.ch/de/wissen/newsroom/aktuell/rssnews/meinung/2020/juli/black-lives-matter-30juli2020>
- Böhnisch, L. (2012). Lebensbewältigung. Ein sozialpolitisch inspiriertes Paradigma für die Soziale Arbeit. In W. Thole (Hrsg.), *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (4. Aufl., S. 219–233). [PDF], Wiesbaden: Springer VS.
- Bohva, C. (2016). (Un)Möglichkeiten des Anti-Bias-Ansatzes im Kontext von (internationalen) Freiwilligendiensten. In anti-bias-netz (Hrsg.), *Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz* (S. 81–93). [PDF], Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Bohva, C., Kontzi, N. & Hahn, J. (2016). Denkanstösse für die Soziale Arbeit. In anti-bias-netz (Hrsg.), *Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz* (S. 21–34). [PDF], Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.
- Bretländer, B. & Heil, S. (2015). Inklusionsorientierte pädagogische Bildungsarbeit zum Umgang mit Verschiedenheit. In B. Bretländer, M. Köttig & T. Kunz (Hrsg.), *Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion* (S. 214–224). [PDF], Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Bronner, K. & Paulus, S. (2017). *Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis. Eine Einführung für das Studium der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft*. [PDF], Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.
- Butler, J. (2021). *Das Unbehagen der Geschlechter* (22. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag. (Original erschienen 1990: *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*)

- Çetin, Z. (2012). *Homophobie und Islamophobie. Intersektionale Diskriminierungen am Beispiel binationaler schwuler Paare in Berlin*. [PDF], Bielefeld: transcript Verlag.
- Clark, A. (2009). *Ageism and age discrimination in social care in the United Kingdom*. Verfügbar unter: http://www.cpa.org.uk/information/reviews/CPA-%20ageism_and_age_discrimination_in_social_care-report.pdf
- Clerc, K. & Neuenschwander, N. (2020). Die Unsichtbaren. *SozialAktuell*, 52(7), 10–11.
- Czollek, L.C., Perko, G. & Weinbach, H. (2009). *Lehrbuch Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Davis, K. (2013). Intersektionalität als «Buzzword». Eine wissenschaftssoziologische Perspektive auf die Frage: «Was macht eine feministische Theorie erfolgreich?» In H. Lutz, M.T. Herrera Vivar & L. Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichten Konzeptes* (2. Aufl., S. 59–73). [PDF], Wiesbaden: Springer VS.
- Degele, N. & Winker, G. (2011). «Leistung muss sich immer lohnen.» Zur intersektionalen Analyse kultureller Symbole. In K. Knüttel & M. Seeliger (Hrsg.), *Intersektionalität und Kulturindustrie. Zum Verhältnis sozialer Kategorien und kultureller Repräsentationen* (S. 25–52). Bielefeld: transcript Verlag.
- Derman-Sparks, L. (1989). *Anti-Bias Curriculum: Tools für Empowering Young Children*. Washington, DC: National Association for the Education of Young Children.
- Derman-Sparks, L. (2001). *Anti-Bias-Arbeit mit jungen Kindern in den USA*. Verfügbar unter: https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Derman-Sparks2001_ABA-mit-jungen-Kindern-USA.pdf
- Duttweiler, S. (2019). Durchmachtete Möglichkeitsräume. Überlegungen zu einer intersektionalen Jugendarbeit. *SozialAktuell*, 51(3), 28–29.
- El-Maawi, R. (2019). Macht der Worte. Wie Sprache und Bild das Denken lenken. *SozialAktuell*, 51(3), 13–14.
- Fachstelle für Rassismusbekämpfung. (2018). *Kurz & gut – Themenüberblick. Sozialarbeit und rassistische Diskriminierung*. Bern: Fachstelle für Rassismusbekämpfung.

- Fachstelle für Rassismusbekämpfung. (2019). *Rassistische Diskriminierung in der Schweiz. Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2018*. Bern: Fachstelle für Rassismusbekämpfung.
- Fenstermaker, S. & West, C. (2001). «Doing Difference» revisited. Probleme, Aussichten und der Dialog in der Geschlechterforschung. In B. Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie* (S. 236–249). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Fleischer, E. (2016). Der Anti-Bias-Ansatz als Methode politischer Erwachsenenbildung. *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskussion*, 28(2), 1–10.
- Fleischer, E. & Lorenz, F. (2012). Mit dem Anti-Bias-Ansatz Macht und Diskriminierung in der Sozialen Arbeit reflektieren. In H. Effinger, S. Borrmann, S.B. Gahleitner, M. Köttig, B. Kraus & S. Stövesand (Hrsg.), *Diversität und Soziale Ungleichheit. Analytische Zugänge und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Theorie, Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit, Band 6* (S. 243–254). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Ganz, K. & Hausotter, J. (2020). *Intersektionale Sozialforschung*. [PDF], Bielefeld: transcript Verlag.
- Giebeler, C., Rademacher, C. & Schulze, E. (2013). Intersektionalität: Ein neuer Diskurs für Forschung und Handlungsfelder der Sozialen Arbeit. In C. Giebeler, C. Rademacher & E. Schulze (Hrsg.), *Intersektionen von race, class, gender, body. Theoretische Zugänge und qualitative Forschungen in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit* (S. 11–35). [PDF], Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Gomolla, M. (2016). Diskriminierung. In P. Mecheril (Hrsg.), *Handbuch Migrationspädagogik* (S. 73–88). Weinheim: Beltz Verlag.
- Gramelt, K. (2010). *Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt*. Wiesbaden: Springer VS.
- Gross, M. (2009). Rezension: Gabriele Winker, Nina Degele, 2009: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 1(2), 157-160.
- Gross, M. (2010). «Wir sind die Unterschicht» – Jugendkulturelle Differenzartikulationen aus intersektionaler Perspektive. In F. Kessl & M. Plösser (Hrsg.),

Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen (S. 35–48). Wiesbaden: Springer VS.

- Guhl, J. (2012). Wie Sozialarbeitende zu Diskriminierung beitragen. Kritische Gedanken zum Kulturbezug in der Sozialen Arbeit. *SozialAktuell*, 44(6), 20–22.
- Hausammann, C. (2012). «Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.» Diskriminierung – ein Überblick über Begrifflichkeiten und Konzepte. *SozialAktuell*, 44(6), 10–13.
- Heiner, M. (2018). *Kompetent handeln in der Sozialen Arbeit* (3. Aufl.). [PDF], München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Honegger, M. (2013). *Beyond the Silence: Institutional Racism, Social Welfare and Swiss Citizenship* (Doktorarbeit). Lausanne: Université de Lausanne.
- Hormel, U. (2011). Differenz und Diskriminierung: Mechanismen der Konstruktion von Ethnizität und sozialer Ungleichheit. In J. Bilstein, J. Ecarus & E. Keiner (Hrsg.), *Kulturelle Differenzen und Globalisierung* (S. 91–111). [PDF], Wiesbaden: Springer VS.
- Hormel, U. & Scherr, A. (2004). *Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hormel, U. & Scherr, A. (2010). Einleitung: Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. In U. Hormel & A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse* (S. 7–20). [PDF], Wiesbaden: Springer VS.
- Kämmerer-Rütten, U. (2015). Vielfalt im Alter: Altersbilder, Altersdiskriminierung und Soziale Arbeit. In B. Bretländer, M. Köttig & T. Kunz (Hrsg.), *Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion* (S. 111–122). [PDF], Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Karakayali, J. & zur Nieden, B. (2013). Rassismus und Klassen – Raum Segregation nach Herkunft in Berliner Grundschulen. *sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung*, 1(2), 61–78. doi.org/10.36900/suburban.v1i2.96
- Kessl, F. & Plösser, M. (2010). Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen – eine Einleitung. In F. Kessl & M. Plösser (Hrsg.),

Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen (S. 7–17). Wiesbaden: Springer VS.

- Klingler, B. (2010). Es macht einen Unterschied – eine Differenz thematisierende, (de)konstruierende Lesehilfe. III. Frage: Welche Differenzkonstruktionen nehmen die Texte vor? In F. Kessl & M. Plösser (Hrsg.), *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen* (S. 19). Wiesbaden: Springer VS.
- Knapp, G.-A. (2018). Wiederherstellen – Unterbrechen – Verändern? Anmerkungen zum Begriff der Reproduktion. In C. Onnen & S. Rode-Breymann (Hrsg.), *Wiederherstellen – Unterbrechen – Verändern? Politiken der (Re-)Produktion* (S. 11–32). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Koch, N. (2018). Mit offenem Blick. Die 62-jährige portugiesische Reinigungskraft mit Hörverlust oder warum sozialarbeiterische Analysen und Interventionen die Zielgruppen genauer in den Blick nehmen müssen. *sozial. Magazin der ZHAW Soziale Arbeit*, 10(2), 2–3. doi.org/10.21256/zhaw-20815
- Kreckel, R. (2004). *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit* (2. Aufl.). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Leiprecht, R. (2011). *Diversitätsbewusste Soziale Arbeit*. Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Lutz, M., Herrera Viva, M.T. & Supik, L. (2013). Fokus Intersektionalität – eine Einleitung. In H. Lutz, M.T. Herrera Vivar & L. Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes* (2. Aufl., S. 9–34). [PDF], Wiesbaden: Springer VS.
- Mäder, U. (2020). Erhellen, was im Dunkeln liegt. *SozialAktuell*, 52(7), 12–13.
- Marten, E. & Walgenbach, K. (2017). Intersektionale Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 157–172). Wiesbaden: Springer VS.
- Mattfeld, A. & Thiede, B. (2005). *Homosexualität – ein Thema für Jugendhilfe und Schule*. Bremen: Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales der Freien Hansestadt Bremen.

- Melter, C. (2013). Kritische Soziale Arbeit in Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnisse – eine Skizze. In M. Spetsmann-Kunkel & N. Frieters-Reermann (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft* (S. 99–111). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Mecheril, P. & Melter, C. (2010). Differenz und Soziale Arbeit. Historische Schlaglichter und systematische Zusammenhänge. In F. Kessl & M. Plösser (Hrsg.), *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen* (S. 117–131). Wiesbaden: Springer VS.
- Moser, H. (2020). Diskriminierung. In A. Riegler, B. Kukovetz, H. Moser, R. Mikula, R. Konrad & A. Köck (Hrsg.), *Forschungsbericht. De-Konstruktion von Differenz in der Sozialen Arbeit* (S. 37–39). Verfügbar unter: https://cdn.fh-joanneum.at/media/2020/05/Forschungsbericht_De-Konstruktion_von-Differenz_Soziale_Arbeit_2020_Riegler-et-al.pdf
- Naguib, T. (2012). Instrumente gegen Diskriminierung. Einblicke in die grundlegenden Aspekte des Antidiskriminierungsrechts. *SozialAktuell*, 44(6), 14–16.
- Nef, S. & Streckeisen, P. (2019). Soziale Arbeit und Intersektionalität. Zur Relevanz des Konzepts und zu offenen Fragen in Theorie und Praxis. *SozialAktuell*, 51(3), 8–12.
- Pärli, K. (2017). Rechtswissenschaftliche Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 101–115). Wiesbaden: Springer VS.
- 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. 218–231). Wiesbaden: Springer VS.
- Punz, J. (2015). Perspektiven intersektional orientierter Sozialer Arbeit. Dimensionen des Umgangs mit Differenzkonstruktion und Diskriminierung in der Praxis Sozialer Arbeit. *soziales_kapital*, 13(1), 63–74. Verfügbar unter: <http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/365/611.pdf>
- Räthzel, N. (2010). «Rassismustheorien: Geschlechterverhältnisse und Feminismus.» In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und*

Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (3. Aufl., S. 283–291).
Wiesbaden: Springer VS.

- Reddy, P. (2019). «Hier bist Du richtig, wie Du bist!» *Theoretische Grundlagen, Handlungsansätze und Übungen zur Umsetzung von Anti-Bias-Bildung für Schule, Jugendarbeit, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung*. [PDF], Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e.V. (IDA). Verfügbar unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Buch_Anti-Bias_komplett_Endfassung.pdf
- Rehberg, W. & Moser, B. (n. d.). *Forschungsprojekt Altersdiskriminierung*. Verfügbar unter: http://fobe.ch/wordpress/wp-content/uploads/2013/02/detaillierte_projektbeschreibung.pdf
- Riegel, C. (2016). *Bildung – Intersektionalität – Othering. Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen*. [PDF], Bielefeld: transcript Verlag.
- Riegel, C. (2017). Intersektionalität in der Sozialen Arbeit. In B. Bütow & C. Munsch (Hrsg.), *Soziale Arbeit und Geschlecht. Herausforderungen jenseits von Universalisierung und Essentialisierung* (2. Aufl., S. 40–60). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Riegler, A. (2020a). Differenz und Macht. In A. Riegler, B. Kukovetz, H. Moser, R. Mikula, R. Konrad & A. Köck (Hrsg.), *Forschungsbericht. De-Konstruktion von Differenz in der Sozialen Arbeit* (S. 8–12). Verfügbar unter: https://cdn.fh-joanneum.at/media/2020/05/Forschungsbericht_De-Konstruktion_von-Differenz_Soziale_Arbeit_2020_Riegler-et-al.pdf
- Riegler, A. (2020b). Professionalisierung in der Sozialen Arbeit als Differenzsensible Arbeit. In A. Riegler, B. Kukovetz, H. Moser, R. Mikula, R. Konrad & A. Köck (Hrsg.), *Forschungsbericht. De-Konstruktion von Differenz in der Sozialen Arbeit* (S. 13–25). Verfügbar unter: https://cdn.fh-joanneum.at/media/2020/05/Forschungsbericht_De-Konstruktion_von-Differenz_Soziale_Arbeit_2020_Riegler-et-al.pdf
- Riegler, A., Kukovetz, B. & Moser, H. (2020). Ergebnisse. In A. Riegler, B. Kukovetz, H. Moser, R. Mikula, R. Konrad & A. Köck (Hrsg.), *Forschungsbericht. De-Konstruktion von Differenz in der Sozialen Arbeit* (S. 40–101). Verfügbar unter: https://cdn.fh-joanneum.at/media/2020/05/Forschungsbericht_De-Konstruktion_von-Differenz_Soziale_Arbeit_2020_Riegler-et-al.pdf

- Sariaslan, E. (2012). Diversität und Chancengleichheit statt Rassismus. Die Gefahr der Diskriminierung von MigrantInnen ist auch in der Sozialen Arbeit hoch. *SozialAktuell*, 44(6), 23–25.
- Scherr, A. (2011a). Rassismus oder Rechtsextremismus? Annäherung an eine vergleichende Betrachtung zweier Paradigmen jenseits rhetorischer Scheinkontroversen. In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.), *Rassismuskritik. Band 1. Rassismustheorie und Rassismusforschung* (2. Aufl., S. 75–97). Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Scherr, A. (2011b). Was meint Diskriminierung? *SozialExtra*, 35(6), 34–38.
- Scherr, A. (2016). Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66(5), 3–11.
- Scherr, A., El-Mafaalani, A. & Yüksel, G. (2017). Einleitung: Interdisziplinäre Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. v–x). Wiesbaden: Springer VS.
- Schmauch, U. (2015). Sexuelle Abweichungen oder sexuelle Vielfalt? Zur Verschiedenheit im Bereich sexueller Orientierungen und Identitäten. In B. Bretländer, M. Köttig & T. Kunz (Hrsg.), *Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion* (S. 100–110). [PDF], Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Schmidt, B. (2007). *Methoden sind nicht alles*. Berlin: Anti-Bias-Werkstatt.
- Schmidt, B. (2009). *Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit*. Oldenburg: BIS-Verlag.
- Schmidt, B., Dietrich, K. & Herdel, S. (2011). Anti-Bias-Arbeit in Theorie und Praxis – kritische Betrachtung eines Antidiskriminierungsansatzes. In W. Scharathow & R. Leiprecht (Hrsg.), *Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit* (2. Aufl., S. 154–170). Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Schrader, K. (2019). Betroffenenkontrollierte Ansätze. Für eine intersektionale Herangehensweise in der Sozialen Arbeit. *SozialAktuell*, 51(3), 22–23.
- Schwarzer, B. (2015). Ansätze für eine diversity-sensible Soziale Arbeit. In B. Bretländer, M. Köttig & T. Kunz (Hrsg.), *Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion* (S. 195–205). [PDF], Stuttgart: W. Kohlhammer.

- Staub-Bernasconi, S. (2016). Macht und (kritische) Soziale Arbeit. In B. Kraus & W. Krieger (Hrsg.), *Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung* (4. Aufl., S. 395-424). Lage: Jacobs Verlag.
- Staub-Bernasconi, S. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2. Aufl.). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Trautsch, J. (2017). Was ist «der Westen»? Zur Semantik eines politischen Grundbegriffes der Moderne. *Forum Interdisziplinäre Begriffsgeschichte*, 6(1), 58–66.
- Trisch, O. (2013). *Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis*. Stuttgart: ibidem Verlag.
- Trisch, O. & Winkelmann, A.S. (2007). Vorurteile, Macht und Diskriminierung – die Bildungsarbeit der Anti-Bias-Werkstatt. In Sir-Peter-Ustinov-Institut (Hrsg.), *Vorurteile in der Kindheit. Ursachen und Gegenstrategien* (S. 107–124). Wien: Braumüller Verlag.
- Trisch, O. & Winkelmann, A.S. (2009). Die eigenen Erfahrungen in einen grösseren Kontext stellen: Anti-Bias-Arbeit in Theorie und Praxis. In S. Bundschuh, B. Jagusch & H. Mai (Hrsg.), *Holzwege, Umwege, Auswege. Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit* (2. Aufl., S. 61–63). Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA).
- Wagner, C. (2016). Die Reproduktion «ethnisch» vermittelter sozialer Ungleichheit in einem Schweizerischen Sozialamt. Folgen institutioneller und akteurbezogener Kategorisierungen. In E. Arslan & K. Bozay (Hrsg.), *Symbolische Ordnung und Bildungsungleichheit in der Migrationsgesellschaft* (S. 419–437). [PDF], Wiesbaden: Springer VS.
- Walgenbach, K. (2011). Intersektionalität als Analyseparadigma kultureller und sozialer Ungleichheiten. In J. Bilstein, J. Ecarius & E. Keiner (Hrsg.), *Kulturelle Differenzen und Globalisierung. Herausforderungen für Erziehung und Bildung* (S. 113–130). [PDF], Wiesbaden: Springer VS.
- Walgenbach, K. (2017). *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft* (2. Aufl.). [PDF], Opladen: Verlag Barbara Budrich.

- Wehling, P., Viehöver, W., Keller, R. & Lau, C. (2007). «Biologisierung des Sozialen oder neue Biosozialität? Die Erosion alltagsnaher Natur-Gesellschafts-Unterscheidungen und ihre Konsequenzen.» *Berliner Journal für Soziologie*, 17(4), 547–567. doi.org/10.1007/s11609-007-0045-5
- Weinbach, H. (2006). *Social Justice statt Kultur der Kälte. Alternativen zur Diskriminierungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin: Karl Dietz Verlag.
- Weiss, A. (2013) *Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit* (2. Aufl.). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Winker, G. (2012). Intersektionalität als Gesellschaftskritik. *Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 126(4), 13-26. Verfügbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44923/ssoar-widersprueche-2012-126-winkler-Intersektionalitat_als_Gesellschaftskritik.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-widersprueche-2012-126-winkler-Intersektionalitat_als_Gesellschaftskritik.pdf
- Winker, D. & Degele, N. (2009). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. [PDF], Bielefeld: transcript Verlag.

Anhang

Glossar

In diesem Glossar werden Begrifflichkeiten, die in der Arbeit vorkommen, weiterführend definiert. Damit wird versucht, einen bewussten Sprachgebrauch zu ermöglichen und auf einen sensibilisierten Umgang mit sozialen Konstruktionen hinzuweisen. Dabei ist der Autorin wichtig, auch auf Selbstbezeichnungen aufmerksam zu machen. Diese Selbstbezeichnungen sind eine Form von Empowerment von als anders konstruierten Menschen und sollten entsprechend in der Gesellschaft genutzt werden.

Andere und Differenz

Differenz meint zum einen die Unterscheidung und Distinktion von Menschen und Gruppen durch Differenzkonstruktionen wie *Ich – die Anderen und Wir – die Anderen*, die bewusst vollzogen werden, um Zugehörigkeit und Andersheit herzustellen. Diese Differenzierung ist für die Selbstkonstruktion notwendig. Zum anderen meint Differenz die strukturell verankerte und messbare Unterscheidung zwischen Gruppen, die durch Kategorien wie Geschlecht, Klasse, Ethnie/Nationalität oder Körper markiert sind. (Gross, 2010, 36)

Wenn in dieser ... [Arbeit] von «Differenz» oder von «den Anderen» die Rede ist, so wird dabei zumeist auf die soziale Konstruiertheit von Differenz verwiesen. Differenz wird somit als eine wirkmächtige Konstruktion verstanden, die «die Anderen», mit denen Soziale Arbeit befasst ist, erst zu «Anderen» macht. (Klingler, 2010, S. 19)

Diversität

So breit die Definition von Diversity ist, so unterschiedlich sind auch die Ansätze, die sich dieser Perspektive widmen. Durch eine Diversity-Perspektive sollen die Unterschiedlichkeiten von Menschen wahrnehmbar und diese als etwas Positives für die Gruppe, die Organisation und die Gesellschaft gesehen werden. Heterogenität wird als Bereicherung für alle und Unterschiede als Stärke gewertet. (Schwarzer, 2015, S. 196)

Globaler Norden/Globaler Süden

Das Begriffspaar ist nur zum Teil geografisch zu verstehen. Es ist ein Versuch, globale (Macht)-Verhältnisse und Positionen hinsichtlich Privilegien, Zugang zu Ressourcen, unterschiedlicher historischer und gesellschaftlicher Erfahrungen mit Kolonialismus etc. zu beschreiben, ohne hierarchisierende und bewertende Begriffe wie z. B. «Erste» und «Dritte Welt» zu verwenden. Dabei werden

Unterschiede an Privilegien und Benachteiligung innerhalb der Regionen mitgedacht. Es ist nicht immer der Aufenthaltsort, der die Position von Menschen bestimmt, sondern z. B. der Zugang zu Rechten, Ressourcen etc. (anti-bias-netz, 2016b, S. 141-142)

Auch dieses Begriffspaar ist mit Vorsicht zu nutzen, da damit auch Konstruktionen und Othering reproduziert werden. Wenn jedoch solche Begrifflichkeiten vonnöten sind, um gewisse Strukturen sichtbar zu machen, empfiehlt die Autorin, dieses Begriffspaar zu verwenden. Andere Begrifflichkeiten wie «Erste- und Dritte Welt» oder «Entwicklungsland» sind problematischer, da dadurch auch wieder Macht- und Herrschaftsverhältnisse entlang der Strukturkategorien *class* und «*race*» viel stärker reproduziert werden.

People of Color/Person of Color

People of Color ist eine Selbstbezeichnung von Menschen und ein politischer Begriff, der sich genau so wenig wie Schwarz auf die Hautfarbe bezieht. Als gemeinsame Plattform für grenzüberschreitende Bündnisse wendet sich dieser Begriff gleichermassen an alle Mitglieder rassifizierter und von Diskriminierung betroffener Communities. Er verbindet diejenigen, die durch die *weisse* Dominanzkultur marginalisiert sowie durch die Gewalt kolonialer Tradierungen und Präsenzen kollektiv abgewertet werden. (anti-bias-netz, 2016b, S. 142-143)

Schwarz

Der Begriff Schwarz ist eine politische Selbstbezeichnung und meint nicht die Hautfarbe. Er ist in den 1960er Jahren durch die Black Power-Bewegungen in den USA geprägt worden, um solidarische Perspektiven und Allianzen zwischen Menschen, die von alltäglichem, strukturellem und institutionellem Rassismus aufgrund von Zuschreibungen betroffen sind, zu stärken. Schwarz wird grossgeschrieben, um das widerständige Potenzial hervorzuheben, das in dieser politisch strategischen Selbstbezeichnungspraxis eingeschrieben ist. (anti-bias-netz, 2016b, S. 143)

Soziale Konstruktion

Wenn sichtbare oder zugeschriebene Merkmale herangezogen werden, um Diskriminierung zu legitimieren, gelten diese als soziale Konstruktionen. Da sie in der Praxis eine reale (negative) Auswirkung auf Betroffene haben, gilt es, die realen Auswirkungen der Differenzlinien aufzugreifen als auch deren Konstruktionen in die Analyse zu nehmen. (Schmidt et al., 2011, S. 158)

weiss

Der Begriff *weiss* beschreibt eine sozial-historische Position. *Weiss* ist eine Konstruktion und hat sich vor allem über Jahrhunderte als Norm etabliert mit dem

Ziel, Privilegien der eigenen Gruppe und somit auch Rassismus zu legitimieren. Um den Konstruktionscharakter der Kategorie *weiss* hervorzuheben, wird diese kursiv und im Gegensatz zur politischen – im Sinne von widerständiger Selbstbezeichnung – Kategorie Schwarz klein geschrieben. (anti-bias-netz, 2016b, S. 143)

Westen

Es wird argumentiert, dass es vier grundlegende Bedeutungsebenen des «Westens» gibt. Der Begriff des Westens kann a) auf eine politische Gemeinschaft verweisen, die demokratisch organisierte Staaten bzw. Gesellschaften mit liberalem Grundkonsens umfasst, b) die moderne Zivilisation meinen, zu der die wirtschaftlich am weitesten entwickelten und technologisch überlegenen Länder gehören, c) als rassische Kategorie verwendet werden, also über Weissein (whiteness) definiert werden, oder d) als Synonym für eine historisch gewachsene Kulturgemeinschaft benutzt werden, die vor allem auf dem gemeinsamen christlichen Erbe fusst. (Trautsch, 2017, S. 58)

Dabei will ergänzt werden, dass dieser Begriff von der Autorin als soziale Konstruktion angesehen wird und er mit Vorsicht genutzt werden sollte.