

arbeit wird zugleich deutlich, wie anspruchsvoll die Vermittlung entsprechender Kompetenzen und Haltungen in der Ausbildung ist: Die Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter müssen alternative Rollenbilder und Haltungen selbst authentisch vorleben und nicht nur entsprechendes Wissen vermitteln oder Methoden beziehungsweise Techniken anwenden. Und nicht zuletzt ist auch mehr empirische Forschung dazu wünschenswert, wie „doing, undoing & negotiating difference“ in der Praxis Sozialer Arbeit tatsächlich realisiert wird. So lässt sich die Wirksamkeit von Diversity-Konzepten und normativen Postulaten überprüfen sowie Praxis-Know-how für die Aus- und Weiterbildung fruchtbar machen.

**Magistra Dr. Hemma Mayrhofer** ist Soziologin und Senior Researcher. Sie ist Lektorin am Institut für Soziologie der Universität Wien und an der Fachhochschule Campus Wien. E-Mail: hemma.mayrhofer@univie.ac.at

#### Literatur

**bOJA** – bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit: Qualität in der Offenen Jugendarbeit in Österreich. Leitlinien, Hilfestellungen und Anregungen für Qualitätsmanagement in der Offenen Jugendarbeit. Wien 2011  
**Emmerich**, Marcus; Hormel, Ulrike: Heterogenität – Diversity – Intersektionalität. Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz. Wiesbaden 2013  
**Eppenstein**, T.; Kiesel, D.: Intersektionalität, Inklusion und Soziale Arbeit – ein kongeniales Dreieck. In: Balz, H.-J. u.a. (Hrsg.): Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden 2012, S. 95-111  
**Kessl**, F.; Plößer, M.: Einleitung. In: dies. (Hrsg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Wiesbaden 2010, S. 7-16

**Mayrhofer**, Hemma: Niederschwelligkeit in der Sozialen Arbeit. Funktionen und Formen aus soziologischer Perspektive. Wiesbaden 2012

**Mayrhofer**, Hemma; Raab-Steiner, Elisabeth: Wissens- und Kompetenzprofile von SozialarbeiterInnen. Berufspraktische Anforderungen, strukturelle Spannungsfelder und künftige Herausforderungen. Wien 2007

**Mecheril**, Paul; Melter, Claus: Differenz und Soziale Arbeit. Historische Schlaglichter und systematische Zusammenhänge. In: Kessl, Fabian; Plößer, Melanie (Hrsg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Wiesbaden 2010, S. 117-131

**Mecheril**, Paul; Plößer, Melanie: Diversity und Soziale Arbeit. In: Otto, Hans-Uwe; Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. München und Basel 2015, S. 322-331

**Mecheril**, Paul; Vorrink, Andrea J.: Diversity und Soziale Arbeit: Umriss eines kritisch-reflexiven Ansatzes. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 1/2012, S. 92-101

## EINFACH MIT VIELFALT UMGEHEN? | Aspekte von Diversity und Gender in der Schweiz

**Rebekka Ehret**

**Zusammenfassung** | Der Beitrag thematisiert Wahrnehmungen von Geschlecht, Herkunft, Status und Kultur und deren Wirkungen auf die Soziale Arbeit und Ausbildung zur Sozialen Arbeit in der Schweiz.<sup>1</sup> Es wird gezeigt, welche Anforderungen erkannt und wie zukünftige Fachkräfte auf den Beruf vorbereitet werden müssen, der von zunehmender Internationalisierung und Zuwanderung, aber oft auch von überkommenen Strukturen geprägt wird. Erfahrungen zum Umgang mit Gender und Diversity werden anhand eines Praxisbeispiels erörtert.

**Abstract** | This article focuses on perceptions of gender, origin, status and culture and on the impact of these parameters on social work and social work education in Switzerland. It is shown what requirements are observed and how future experts are prepared for their profession which is characterised by an increasing internationalisation and immigration, but often by outdated structures, too. Experiences in dealing with gender and diversity are discussed using a practical example.

**Schlüsselwörter** ► Diversity ► Gender  
 ► Intersektionalität ► Soziale Arbeit ► Schweiz

**Einfach mit Vielfalt umgehen** | Die Schweiz verändert sich und wird vielfältiger, sie ist mittlerweile die Heimat von Migrantinnen und Migranten in der dritten Generation. In allen Bevölkerungsgruppen gibt es Menschen mit besonderen Bedürfnissen, aber auch besonderen Fähigkeiten. Unterschiedliche Regionen sind mit unterschiedlichen Zusammensetzungen von Vielfalt konfrontiert, aber überall leben Menschen mit vielseitigen Lebensformen, religiösen Überzeugungen und unterschiedlichem sozialen und rechtlichen Status. Auch die Generationenverhältnisse haben sich verändert. Die Lebensphase Alter ist gezeichnet von großer Heterogenität, Dynamik und Mobilität. Je nach unserer Biographie entwickeln wir städtische oder ländliche Lebensweisen oder sogar beide gleichzeitig. Die stark funktionalisierte, Differenz kreierende Dimen-

<sup>1</sup> Der Artikel beschreibt ausschliesslich die Erkenntnisse der Autorin im Blick auf die gegenwärtige Lage der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit dargelegt.

sion der Schichtzugehörigkeit respektive der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Einkommensgruppe, aber auch der Bildungsherkunft, spielt je nach der Dauer ihrer Wirksamkeit eine bedeutende Rolle. All diese Entwicklungen sind in den Praxisfeldern der Sozialen Arbeit deutlich zu spüren. An den Fachhochschulen für die Studiengänge der Sozialen Arbeit wird die gesellschaftliche Veränderung der Schweiz nicht nur an den institutionseigenen Diversity-Policies und der Ernennung von Diversity-Beauftragten erkennbar. Dass sich heute die Bevölkerung aus einer Vielzahl unterschiedlich geprägter Menschen zusammensetzt, zeigt sich ebenso im Curriculum, in den Forschungsprojekten, den Anfragen für Weiterbildungsangebote, aber auch in den Organisationen der Sozialen Arbeit.

**Rechtliche Rahmung** | Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, auf die sich Diversity-Konzepte in der Schweiz beziehen und auf welche Diversity-Interessierte zurückgreifen können, sind in der Bundesverfassung festgeschrieben. In Artikel 8 Abs. 2 findet sich folgende Formulierung zur Rechtsgleichheit:  
„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.“

Männer und Frauen sind gleichberechtigt und ausdrücklich als Gleichberechtigte zu behandeln. Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) vom 1. Juli 1996 ergänzt in Artikel 3 Abs. 1 „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft“ sowie in Artikel 16 Abs. 1 „Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann fördert die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung ein“.

Bezüglich der Dimension Geschlecht finden wir also in der Schweiz den klassischen Gleichstellungsansatz, der die Beseitigung strukturell bedingter Ungleichheiten wie beispielsweise die unterschiedliche Entlohnung zwischen den Geschlechtern anstrebt und

die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen bezieht. Während bei diesem Aspekt von Diversity auf der Ebene der Maßnahmen also keine Differenzperspektive angenommen wird, so sieht das Gesetz im Bereich Beeinträchtigung respektive der besonderen Befähigung zusätzlich Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligung behinderter Personen vor.

Hinsichtlich der Dimensionen nationaler oder ethnischer Herkunft, religiöser Zugehörigkeit oder der Hautfarbe konnte Artikel 4 der Europäischen Antirassismus-Konvention (RDK), der den „Aufruf zu Rassendiskriminierung als gesetzeswidrig erklärt“ und rassistische Organisationen verbietet, bislang in der Schweiz nicht umgesetzt werden, weil in der Schweiz das Recht auf Meinungsäußerungsfreiheit höher bewertet wird, wie etwa der Verlauf der „Minarett-Initiative“ von 2009 zeigte. An seiner Stelle kommt bei Übergriffen, Herabsetzungen oder Verleumdungen in der Öffentlichkeit Artikel 261bis des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB) zum Tragen. Das durch den genannten Artikel geschützte Rechtsgut ist die Menschenwürde. Es gibt zwar seit 1995 eine eidgenössische Kommission gegen Rassismus und seit 2001 eine Fachstelle für Rassismusbekämpfung, das größte Hindernis für die Überwindung des Rassismus bleibt jedoch das föderalistische System der Schweiz.

**Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz** | Die Fachkräfte der Sozialen Arbeit verpflichten sich gemäß dem Berufskodex nicht nur gegenüber ihren Klientinnen und Klienten, sondern auch gegenüber ihren Arbeitgebenden, deren Grundsätze und Normen zu erfüllen und sich in gleichem Maße dafür einzusetzen, dass diese von den entsprechenden Institutionen und Organisationen anerkannt werden. Die allgemeinen Menschenrechte sind dabei für die Soziale Arbeit auf der Ebene der professionellen Akteure und Akteurinnen, der Organisationen des Sozialwesens und der Aus- und Weiterbildung fundamentale Prinzipien. Die für das vorliegende Thema relevanten Formulierungen sind im Leitbild festgelegt. Das Ziel ist die „gegenseitige respektierende Anerkennung der oder des Anderen“ (AvenirSocial 2010, S. 6), die Beseitigung des „ungenügende[n] Zugang[s] zu und Anteil[s] an gesellschaftlichen Ressourcen“ (ebd., S. 6) sowie die im Kapitel zu Menschenwürde und Menschenrechte geäußerte Absicht „Jedem Menschen werden unge-

achtet von Geschlecht, Rasse, Status und individuellen Besonderheiten den mit seiner Würde verbundenen gleichen Wert unbedingt zugestanden" (*ebd.*, S. 8).

Das Postulat der Anerkennung weist auf die Debatten um das Recht auf Differenz hin. Bezuglich Fragen der Gleichstellung(-politik) zeigt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit den Studierenden in der Einführungsveranstaltung zu Gender und Diversity im Grundstudium, dass der Differenzansatz in der Geschlechterforschung Kritik an der Grundannahme des Gleichstellungsansatzes übt, weil diese immer die Angleichung an einen männlichen Lebensentwurf impliziert. Die Studierenden lernen, dass hier nicht Differenz an sich gemeint ist, sondern die Asymmetrie in der Bewertung von Männlichem und Weiblichem. Die in der Forschung sichtbaren Folgen in Richtung Totalisierung von Weiblichkeit im feministischen Diskurs werden durch die Diskussionen aus der Männerbewegung der 1990er-Jahre sowie der kritischen Männerforschung mit dem Theorem der hegemonialen Männlichkeit ergänzt (*Connell* 1999).

Das Postulat des Zugangs zu und des Anteils an gesellschaftlichen Ressourcen wird den Studierenden nähergebracht, indem der Thematik insbesondere strukturell begründeter Diskriminierungen in zwei eigens zu Menschen- und Grundrechten angebotenen Modulen im Unterricht relativ viel Platz eingeräumt wird. Hier spielen alle Merkmale von Diversity als potenzielle Diskriminierungsursachen eine Rolle. Im Pflichtmodul zu Sozialstaat und Sozialpolitik wird „Gender“ am Beispiel der relativ späten Einführung der Mutterschaftsversicherung in der Schweiz thematisiert.<sup>2</sup> Hier werden sowohl Gender als auch Diversity in der Organisationssoziologie aufgegriffen, wobei die Auswirkung von unterschiedlichen Organisationsformen vor allem in Bezug auf die Geschlechterdimension untersucht wird.

Das oben genannte dritte Postulat der universalistisch verstandenen Menschenwürde (und Menschenrechte) ist als einheitliches Programm auf Unterrichtsebene bezüglich Gender und Diversity am wenigsten nachweisbar. Das mag damit zusammenhängen, dass die Soziale Arbeit bislang juristisch fremdbestimmt

<sup>2</sup> Die Mutterschaftsentschädigung wurde am 1. Juli 2005 aufgrund einer Änderung des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) eingeführt, nachdem die wahlberechtigte Bevölkerung dieser Gesetzesänderung in einer Referendumsabstimmung vom 26. September 2004 zu 55,4 Prozent zugestimmt hatte.

ist (*Staub-Bernasconi* 2006, S. 287). Für Studierende der Sozialen Arbeit muss in Bezug auf Diversity und Menschenwürde klar sein, dass sie in einem Feld agieren, in dem gewissermaßen Ungleichheit juristisch vorgegeben ist. Während in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte neben den potenziell diskriminierungsrelevanten Merkmalen Rasse, Geschlecht, Sprache, politische und sonstige Überzeugungen auch die nationale oder soziale Herkunft genannt werden, ist heutzutage eine Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit in den EU-Richtlinien zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ausgenommen und Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beruf und Beschäftigung sind zulässig (*Scherr* 2010, S. 50-51). Ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot aufgrund der sozialen Herkunft oder der Schichtzugehörigkeit ist bis heute in den Gesetzen vergeblich zu suchen.

**Diversity-Dimension kulturelle, ethnische und nationale Herkunft** | Im für alle Studierenden bis anhin obligatorisch zu besuchenden Modul Migration und Integration werden in erster Linie die rechtlich-politischen Rahmenbedingungen vermittelt, die für die Lebensgestaltung von Migrantinnen und Migranten wirksam und strukturierend sind. Die Studierenden, immer noch mehrheitlich ohne Migrationshintergrund, sind sich meist nicht bewusst, dass sich der „migrantische Teil“ der Bevölkerung im Unterschied zu ihnen von vornherein und gegebenenmaßen, bedingt durch das Zugehörigkeitskonzept des Nationalstaates mit der Idee der Staatsbürgerschaft, in einer Situation zwischen demokratisch-liberalem Einschluss und rechtlich-politischem Ausschluss befindet. Aufgrund des oben genannten menschenrechtlichen und grundrechtlichen Postulats können wir davon ausgehen, dass in den sozialarbeiterischen Praxisfeldern alle Menschen ungeachtet ihres Hintergrundes die ihnen zugestandenen Rechte geltend machen können und grundsätzlich Anspruch auf Gleichbehandlung haben. Dabei würde es sich um das sogenannte universalistische Prinzip handeln, bei dem vom Individuum ausgegangen wird und das Allgemeingültigkeit hat. Aus Gründen der nationalen Nichtzugehörigkeit sind Migrantinnen und Migranten in ihrer Kollektivität jedoch anders und besonders, das heißt partikular gemacht. Das bedeutet in der Folge, dass sie immer schon und immer auch ihres Subjektstatus beraubt sind und der Blick auf sie vom

partikularistischen Prinzip geleitet ist, sie also innerhalb der Gesamtklientel etwas „Besonderes“, kollektiv Anderes darstellen.

Die Studierenden werden sich so des *Othering*-Prozesses durch die Kategorisierungen in der Rechtspraxis gewahr und lernen, wie Migrantinnen und Migranten quasi apriorisch in verschiedene Gruppen eingeteilt und kollektiviert werden.<sup>3</sup> Sie lernen auch, wie sich durch die im Status begründete rechtliche Ungleichheit strukturierend auf die Möglichkeiten der Lebensgestaltung der Betroffenen auswirkt. Kommt nun zu dieser Rechtslogik eine in der Projektarbeit oder in der allgemeinen respektive anwendungsorientierten Migrationsforschung (siehe unten) oft benützte Auswahllogik dazu, die unhinterfragt die Zielgruppe oder die Untersuchungseinheit wieder aufgrund der Staatsangehörigkeit oder des Aufenthaltsstatus definiert, so liegt ein doppeltes *Othering* vor.

Entsprechend dieser Logik von Problemdefinition wird dann nämlich sowohl im Bereich der migrationsbezogenen Projektarbeit als auch in der Migrationsforschung meist ein Identitätsbegriff bezüglich der Akteure und Akteurinnen verwendet, der implizit national mit kulturell gleichsetzt. Implizit deshalb, weil der Projekt- oder Untersuchungsfokus sehr oft auf einer national-kulturell definierten Gruppe innerhalb eines Aufnahmelandes liegt und der eigentlich zu hinterfragende Einheitscharakter der Gemeinschaft in der Projekt- respektive Forschungsanlage *a priori* als gegeben erscheint. Das globale Regime des Nationalstaates wird quasi naturalisiert und in seiner Selbstverständlichkeit übernommen, was sich unter anderem im Herbeizehen von statistischen Daten zeigt. Das „nationalistische Bild der Alltagswelt“ (Wimmer; Glick Schiller 2002, S. 599) wird getreulich in den Analyserahmen übernommen.

Für die Studierenden ist also nicht nur bedeutsam zu erkennen, von welchen Annahmen oder Problemdefinitionen sie ausgehen, sondern auch, wie sie in Interaktion, bei der Beratung oder in soziokulturellen Projekten mit einem möglicherweise kulturalisierenden Blick den gesellschaftlichen und rechtlichen Prozess des *Othering* verstärken. Was Steven Vertovec in seinem Aufsatz „The Cultural Politics of Nation and

<sup>3</sup> B (Aufenthaltsbewilligung für ein Jahr), C (Niederlassungsbewilligung), L (Kurzaufenthaltsbewilligung weniger als ein Jahr), F (Vorläufige Aufnahme mit Gültigkeit von einem Jahr), N (Ausweis während des Asylverfahrens).

Migration“ für den Bereich des „policy-makings“ auf der Makroebene gezeigt hat, gilt auch für die Verfahren, die von Fachleuten der Sozialen Arbeit in Bezug auf ihre Klienten und Klientinnen im Zusammenhang mit Migration angewandt werden: Die Reifikation von kultureller Differenz ist eng verzahnt und verflochten mit der Idee des „Nationalen“ (Vertovec 2011).

Die Studierenden der Sozialen Arbeit müssen also zuerst lernen, diese Zusammenhänge zu verstehen, um sich dann der Risiken von Kulturalisierungspraktiken gegenüber Migrantinnen und Migranten in der Interaktion, in denen die Annahme der gemeinsamen Kultur wieder kollektiviert wird, bewusst zu werden. Hier kann an den Unterricht zu Gender angeknüpft und der aus der Gleichstellungsdebatte bekannte theoretische Dekonstruktionsansatz aufgenommen werden. Die Bedeutung des hegemonialen Bezugsrahmens im Konstruktionsprozess von Unterscheidungen ist nicht nur beim Aushandeln von Geschlecht feststellbar, sondern auch im Konstruktionsprozess von Unterscheidungen bei der Dimension kultureller respektive ethnischer beziehungsweise nationaler Herkunft.

**Organisationen der Sozialen Arbeit** | Aus den Ausführungen wird unschwer erkennbar, dass die vom Berufskodex abgeleiteten Zugänge zu Diversity im Ausbildungsfeld der Sozialen Arbeit weniger aus der ökonomisch orientierten „Business-Perspektive“ als vielmehr aus der (menschen-)rechtlich orientierten „Equity-Perspektive“ begründet werden (Vedder 2006). Diesen Ansatz versuchen wir auch in Fort- und Weiterbildungen für Organisationen der Sozialen Arbeit wie Arbeitslosenämter, Beratungsstellen der Schulsozialarbeit, Gemeindeentwicklungsstellen etc. umzusetzen.

Die Einrichtungen des Schweizer Sozialwesens haben jedoch in den letzten Jahren einen drastischen „economic turn“ erfahren. Relativ selbstverständlich nehmen wir die Tatsache hin, dass sich selbst große Themen wie Gerechtigkeit, Gleichbehandlung, Chancengleichheit oder Emanzipation ökonomisieren lassen sollten und dass sich die Überwindung von Diskriminierung nicht mehr um ihrer selbst willen lohnt, sondern weil sie sich auszahlt. Die Banalität des Ökonomischen zeigt sich beispielsweise darin, dass in der Sozialen Arbeit Tätige im Bereich „case management“ ausgebildet werden, weil der einst

aktive, unterstützende Staat ein eher aktivierender, auf Anreiz setzender geworden ist und die Verantwortlichen nun ihre Klientinnen und Klienten verwalten und – auch hier – managen müssen, anstatt einfach zu begleiten und zu unterstützen.

Der Diversity-Begriff und damit einhergehende Konzepte wie Diversity-Management, Diversity-Marketing, Diversity-Initiative etc. sind Teil der Alltagssprache geworden und halten auch Einzug in die Arbeitsfelder traditionell nicht auf Profitmaximierung ausgerichteter Einrichtungen. In den Organisation versuchen wir, aus der „equity-begründeten“ Gender- und Diversity-Perspektive heraus gedacht, eine Sensibilisierung auf den Ebenen Teamentwicklung, Orientierung an den Kundinnen und Kunden, Change Management (Struktur) sowie Anstellungspraxis zu schaffen, also die emanzipatorischen Überlegungen des Gender-Mainstreaming, den prinzipiellen Grundsatz der Nichtdiskriminierung und die Kritik am Multikulturalismus respektive an der Essenzialisierung von Differenz strategisch und inhaltlich gegen allen Ökonomisierungsdruck wieder vermehrt ins Zentrum zu rücken.

216

Bei diesem Versuch kommt immer wieder zum Vorschein, dass die Begriffe Gender und Diversity nicht vollständig ausreichen, weil mit ihnen der Frage nach der Kategorienbildung respektive der Dekonstruktion von Kategorien nicht genügend Rechnung getragen wird. Anhand der Genderdebatte lassen sich zwar die verschiedenen Paradigmen wie Gleichstellung, Differenz, Dekonstruktion und kritische Männerforschung darlegen. Sie lassen sich aber nicht ohne Weiteres auf alle anderen Diversity-Dimensionen übertragen. Diversity auf der anderen Seite thematisiert wenig kritisch die Essenzialisierung aller Kategorien von Differenz, die Verortung der verschiedenen Differenzebenen (Mikro, Meso und Makro) oder die Berücksichtigung individueller und gesellschaftlicher Bedeutsamkeiten verschiedener Differenzkategorien.

Bei Anfragen für Weiter- oder Fortbildungen in Organisationen der Sozialen Arbeit vertreten wir ein Diversity-Verständnis im Sinne eines um Intersektionalität erweiterten Differenz-Ansatzes. Ziel ist die Berücksichtigung von individuellen Lebenslagen, Bedürfnissen und Interessen, aber auch von hegemonialen Verhältnissen, innerhalb derer Unterscheidungen gemacht werden, von Wechselwirkungen von sozialen Ungleichheitskategorien sowie von Selbstreflexivität.

## Diversity im Fachhochschulkontext zwischen Potenzialnutzung und Gleichheitsanspruch |

Der Umgang mit Vielfalt im Kontext der Fachhochschule selbst steht an erster Stelle des eingangs beschriebenen rechtlichen Schutzes des Individuums vor Diskriminierung aufgrund bestimmter Eigenschaften oder Lebensformen, sei dies durch Mitglieder oder Strukturen der Institution. Auf einer zweiten Ebene ist Vielfalt als nutzbar zu machende Ressource respektive deren aktive Förderung hervorgehoben. Hier stützen sich Diversity-Konzepte in der Konkretisierung auf bereits gängige (unhinterfragte) Kategorisierungen, insbesondere von besonders verletzlichen Gruppen. Die zunehmende Vielfalt der Studentinnen und Studenten soll nicht nur als Potenzial wahrgenommen werden, sondern die Vielfalt soll auch gezielt gefördert und genutzt werden. Aber auch hier kommt das Dilemma zum Vorschein: Kategorisierungen bilden die vielfältige Lebenswelt Einzelner nicht ab und ebnen Stereotypisierungen den Weg, was in sich dem Grundanliegen der positiven Konnotation von Vielfalt widerspricht. Zudem hält durch die Betonung einzelner Unterschiede wiederum eine Diskriminierungslogik Einzug.

Während in der Ausbildung die Gender- und Intersektionalitäts-, die Postcolonial-, Queer- und Cultural-Studies herangezogen werden können, um den Blick der Studierenden im Sinne einer sozialkonstruktivistischen Perspektive dahingehend zu schulen, dass sie die historischen und gesellschaftlichen Kontexte und vorliegenden Machtkonstellationen, in welchen Zuschreibungen und Mehrfachdiskriminierungen zustande kommen, reflektieren und analysieren können, fehlt bislang auf der Ebene der Organisation Fachhochschule sowie in der Forschung der Fachaustausch im Sinne einer Diskussion der Theorienentwicklung. Dies nicht zuletzt, weil besonders die Forschungen oft sehr auf konkrete Praxisfelder ausgerichtet sind und die zu erreichenden Ziele direkt mit den Auftraggebenden ausgehandelt werden.

Auf der Ebene der Organisationsentwicklung gibt es in der Hauptsache verschiedene abrufbare Dokumente, die Aussagen über die Institution im Sinne einer Absichtserklärung wiedergeben, wohl in der Hoffnung, dass die Veröffentlichung solcher Dokumente differenzsensibilisierend wirkt. Inwiefern dies besonders auch als Ausdruck von vorhandenen Ressourcen in der öffentlichen Institution interpre-

tier werden kann, wie Ahmed (2011) für Großbritannien ermittelt, bleibt offen. Aus den Worten in den Dokumenten erfolgen zwar auch in Luzern keine Verpflichtungen zum Handeln, aber die Dokumente können trotzdem als Hilfsmittel dienen, den Graben zwischen Worten und tatsächlichen Taten aufzuzeigen.

### Konkretes Beispiel aus der angewandten Forschung: Frühe Sprachförderung in Horw |

Der Gemeinderat von Horw<sup>4</sup> beauftragte das Institut Soziokulturelle Entwicklung der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit mit der Erarbeitung eines wissenschaftlichen Konzeptes und einer Situationsanalyse sowie eines Maßnahmenkatalogs beziehungsweise konkreter Lösungsvorschläge zur besseren sprachlichen Integration von Kindern im Vorschulalter mit Migrationshintergrund. Grundlage des Konzeptes sollte der Nachweis aus wissenschaftlichen Untersuchungen bilden, wie die Bildungschancen von Kindern aus sozial benachteiligten, bildungsfernen und fremdsprachigen Familien verbessert werden können, wenn sie vor dem Kindergarten durch gezielte sprachliche Fördermaßnahmen unterstützt werden. Die Förderung der Deutschkenntnisse von Kindern gilt anerkanntermaßen als Schlüssel zum späteren Bildungserfolg und somit zur Integration in die Berufswelt.

Eine große Hürde eines solchen Anliegens ist die Frage der Anschlussfähigkeit an das System Gemeinde, denn auch ein wissenschaftlich fundiertes Konzept kann nicht per se steuernd auf die Gemeinde einwirken, möglich ist nur die gegenseitige Beeinflussung (Hafem 2013). Entsprechend wurden die politischen Hauptakteure, Fachpersonen sowie Expertinnen und Experten, nämlich Eltern mit Migrationsbiographien, zu einem Workshop eingeladen. Durch die aus der Ethnologie stammende emische Vorgehensweise<sup>5</sup> werden die Alltagswelt und das Lokalwissen der Akteure und Akteurinnen in die Wissensproduktion eingeschlossen (Ehret 2015).

Diversity bedeutet hierauf angewandt auch, dass unterschiedliche lebensweltliche Perspektiven aufgenommen werden. Die Lebenslagen und Lebensweisen

<sup>4</sup> Horw ist eine Zentralschweizer Agglomerationsgemeinde mit 13 618 Einwohnenden (Stand 2012). 17,2 Prozent davon sind Ausländerinnen und Ausländer. Bezuglich der Altersstruktur sind die Zahlen bei den 0-19-Jährigen fast angeglichen: CH: 19.9 Prozent, A: 18.9 Prozent.

<sup>5</sup> Induktiver, die lokal verwendeten Kategorien und Verhaltensweisen aufnehmender Ansatz.

der Akteure bilden die Grundlage für die weitere Analyse und ermöglichen die Einbettung der wissenschaftlichen Erkenntnisse, die anderswo erhoben wurden. Hierdurch können folgende Fragen bearbeitet werden: Wie kann Diskriminierung bezüglich früher Förderung verhindert werden? Wie kann im Sinne des oben formulierten Verständnisses von Diversity das politische Engagement für das Thema gefördert werden, damit der Grundgedanke der Chancengleichheit für alle Kinder wirksam wird und die Potenziale aller Kinder gefördert werden können?

Wir wählten für dieses angewandte Forschungsprojekt ähnliche theoretische Annahmen, die sich in vorangegangenen Projekten im Migrationsbereich auch bewährt hatten (Ehret 2015). Damit das Projekt gelingen konnte, waren auch hier drei Punkte wichtig: Erstens eine echte, das heißt auf Augenhöhe angelegte Zusammenarbeit mit Personen mit und ohne Migrationshintergrund; zweitens die Wertschätzung des Lokalbezugs der sozialen Beziehungen; drittens die Unterstützung von „oben“, das heißt durch die Gemeinde- respektive Stadträte im Sinne eines politischen Entscheids.

Thematisch wird die Gemeinde dort abgeholt, wo sie mit ihnen aus der Praxis kommenden Bedürfnissen steht. Dies stellt eine Hürde dar, weil die Thematik der frühen Förderung gegenwärtig zusammen mit genereller Sprachförderung und Verbesserung der Bildungschancen in den seit Januar 2014 angelaufenen Kantonalen Integrationsprogrammen (KIP) priorität behandelt wird. Politische Gegner und Gegnerinnen der frühen Förderung intervenierten mit dem Argument, dass ein Modell aus einem anderen Kanton übernommen werden könnte. Im Kanton Luzern wurden jedoch im Hinblick auf die Schwerpunktthemensetzung folgende Teilspekte ausgewählt:

- ▲ Coaching von Spielgruppenleiterinnen und -leitern im Alltag als Pilotprojekt;
- ▲ Weiterbildung von Fachpersonen mit ausgewählten Ausbildungsinstitutionen;
- ▲ Elternarbeit und aufsuchende Arbeit, möglichst im Rahmen des Förderbereichs Soziale Integration und über die existierenden Integrationsnetzwerke. Die ganze Projektmanagementdynamik ist also seit Längerem im Gange, stellt aber aus Diversity-Sicht auch eine Schwierigkeit dar, da die Problemdefinition ein dichotomes Verständnis von „wir und die anderen“ impliziert.

Um das vorliegende Projekt im Sinne des oben formulierten Verständnisses von Diversity anzugehen, orientieren wir uns an den Erkenntnissen zum „methodologischen Nationalismus“ in der Migrationsforschung (Wimmer; Glick Schiller 2002). Aus der selbstkritischen (Wissens-)Soziologie kommand zeigen Wimmer und Glick Schiller die Risiken auf, die auftreten, wenn die Untersuchungseinheit empirischer und theoretischer Ungleichheitssoziologie gleich der „Gesellschaft“ als nationalstaatlich organisierte und begrenzte Einheit konstruiert ist. In der Literatur ist hier die Rede von der doppelten Kongruenzannahme: Die erste Annahme besagt, dass territoriale, ökonomische, gesellschaftliche und kulturelle Grenzen übereinstimmen; die zweite Annahme besagt, dass die Perspektive der Beteiligten, wenn sie Beobachtende sind, mit derjenigen der Forschenden übereinstimmt. Der methodologische Nationalismus besagt, dass die Prämisse des normativ-politischen Nationalismus der Beteiligten als Prämisse in Forschungs- und Theorieperspektiven übernommen wird (Beck 2008, S. 19).

Insbesondere im Bereich der migrationsbezogenen Projektarbeit wie auch in der Migrationsforschung wird so meist ein Identitätsbegriff bezüglich der Akteure verwendet, der implizit national mit kulturell gleichsetzt. Implizit deshalb, weil der Projekt- oder Untersuchungsfokus sehr oft auf einer oder mehreren national-kulturell definierten Gruppen innerhalb eines Aufnahmelandes liegt und der eigentlich zu hinterfragende Einheitscharakter der Gemeinschaft in der Projekt- respektive Forschungsanlage a priori als gegeben erscheint. Das globale Regime des Nationalstaates wird quasi naturalisiert und in seiner Selbstverständlichkeit übernommen, was sich unter anderem auch im Heranziehen von statistischen Daten bezüglich In- beziehungsweise Ausländerinnen und Ausländern zeigt.

Gesellschaftliche Fragen und Probleme, die durch die in der sozialen Realität gelebte *Inkongruenz* der Grenzen entstehen, können in der Folge mittels der Perspektive des methodologischen Nationalismus weder empirisch noch theoretisch angemessen beantwortet und behandelt werden. Das „nationalistische Bild der Alltagswelt“ (Wimmer; Glick Schiller 2002, S. 599) wird getreulich in den Analyserahmen übernommen. In der Projektanlage versuchten wir nun auf der Mikroebene im Rahmen eines überschaubaren „gemischten“ Workshops mit 28 Per-

sonen, die Sicht auf die jeweilige Lebenswelt durch die Brille der Akteurinnen und Akteure in ihrem Sozialraum zu lesen. Schnell war aufgrund der gemeinsamen Gespräche allen Beteiligten deutlich, dass die Unterscheidung in In- und Ausländerinnen beziehungsweise In- und Ausländer zu kurz greift. An fünf Tischen wurden verschiedene Fragen zur frühen Förderung diskutiert und eigene Erfahrungen ausgetauscht:

- ▲ Wie lässt sich die eigene Erinnerung in puncto Lernen beschreiben? Wie lässt sich „gefördert werden“ (bei sich selbst) beschreiben?
- ▲ Wie werden Eltern mit Migrationshintergrund erlebt? Was weiß ich von ihnen? Was von anderen Eltern?
- ▲ Welche Barrieren kommen bei der Frühförderung zum Vorschein? Welche Hürden sehe ich persönlich? Was weiß ich von anderen?
- ▲ Was wünsche ich mir von meiner Gemeinde Horw als Unterstützung? Welche Angebote? Welche Haltung? Was könnte die Gemeinde in Zukunft anbieten?
- ▲ Welche Rolle spielen Organisationen oder Netzwerke von Migrantinnen und Migranten auf dem Weg zu einer glücklichen Frühförderung? Welche Rolle spielen Schlüsselpersonen?

In der Zusammenfassung der Diskussionen konnte festgehalten werden, dass eher die Milieuzugehörigkeit als die Nationalität wegweisend für die Haltung gegenüber Frühförderung von Kindern durch den Staat ist. Danach wurde über eine gemeinsame Wertorientierung und soziale Identität diskutiert sowie darüber, wie die vorhandenen Ressourcen sinnvoll eingesetzt werden könnten, um Kleinkinder ungeachtet ihrer Nationalität zu fördern. Durch die emisch erarbeitete Erkenntnis über die Bedeutung milieuspezifischer Zugehörigkeit konnte die Projektidee dahingehend modifiziert werden, dass der Fokus auf die Berücksichtigung von individuellen Lebenslagen, milieuspezifische Bedürfnisse und Interessen, aber auch auf ungleiche Verteilungsverhältnisse und die Wechselwirkung von sozialen Ungleichheitskategorien gelegt werden kann.

Gemäß unserer Projekterfahrung gelingt ein „diversity turn“ in der angewandten Forschung nicht, wenn theoretisches Wissen um Diversity und Intersektionalität aus der Hochschule einfach an die Praxisleute herangetragen oder gar favorisiert wird. Es bestehen große Widerstände gegenüber „abgehobenem aka-

demischem Wissen", da es sich um verschiedene Vorstellungen von *Output* handelt. Während die wissenschaftliche Vorgehensweise die Komplexität der sozialen Realität als Herausforderung nimmt, sie dann aber auf theoretischer Ebene reduziert und vor allem an den Wegen hin zu den Resultaten interessiert ist, wie die Ausführungen oben belegen, so hegt die politisch-gesellschaftliche Praxis an der Theorie wenig Interesse, sondern möchte der konkreten sozialen Komplexität gerecht werden und mehrheitsfähige Resultate sowie verifiziertes Wissen sehen.

Gelingt es jedoch, die Beteiligten auf neue Erkenntnisse aus Theorie und Empirie neugierig zu machen und gleichzeitig selbst offen zu bleiben und sich „vom Feld“ leiten zu lassen, dann kann die soziale Lage gemeinsam mit einer neuen Problemdefinition gedeutet werden und entsprechend können Lösungsoptionen modellhaft entwickelt werden, die dem „Feld“ ange messen sind.

**Dr. Rebekka Ehret** ist Ethnologin. Sie lehrt und forscht im Themenbereich Migration, Transkulturalität, Diversity und Intersektionalität am Institut für Soziokulturelle Entwicklung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. E-Mail: rebekka.ehret@hslu.ch

## Literatur

**Ahmed**, Sara: „You end up doing the document rather than doing the doing“: Diversity, Race Equality und Dokumentationspolitiken. In: Castro Varela, Maria do Mar; Dhawan, Nikita (Hrsg.): Soziale (Un)Gerichtigkeit; Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Berlin 2011, S. 118-137

**AvenirSocial**: Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. Bern 2010. In: [http://www.avenirsocial.ch/cm\\_data/Do\\_Berufskodex\\_Web\\_D\\_gesch.pdf](http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_D_gesch.pdf) (Abruf am 19.3.2015)

**Beck**, Ulrich: Die Neuvermessung der Ungleichheit unter den Menschen: Soziologische Aufklärung im 21. Jahrhundert. Frankfurt am Main 2008

**Connell**, Reawyn: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen 1999

**Ehret**, Rebekka: „Teil-haben“ oder „Geteilt-sein“. Gemeinde- und Regionalentwicklung im Kontext von Migration und demographischer Diversität. In: Durrer, Beatrice u.a. (Hrsg.): Gemeinde-, Stadt- und Regionalentwicklung. Luzern 2015 (in Vorbereitung)

**Hafen**, Martin: Grundlagen der systemischen Prävention. Ein Theoriebuch für Lehre und Praxis. Heidelberg 2013

**Scherr**, Albert: Diskriminierung und soziale Ungleichheiten. Erfordernisse und Perspektiven einer ungleichheitsanalyti-

schen Fundierung von Diskriminierungsforschung und Antidiskriminierungsstrategien. In: Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden 2010, S. 35-60

**Staub-Bernasconi**, Silvia: Der Beitrag einer systemischen Ethik zur Bestimmung von Menschenwürde und Menschenrechten in der Sozialen Arbeit. In: Soziale Arbeit und Ethik im 21. Jahrhundert. Ein Handbuch. Leipzig 2006, S. 267-289

**Vedder**, Günther: Die historische Entwicklung von Diversity-Management in den USA und in Deutschland. In: Krell, Gertraude; Wächter, Hartmut (Hrsg.): Diversity-Management – Impulse aus der Personalforschung. München 2006, S. 1-23

**Vertovec**, Steven: The Cultural Politics of Nation and Migration. In: Annual Review of Anthropology 40/2011, pp. 241-256

**Wimmer**, Andreas; Glick Schiller, Nina: Methodological Nationalism and Beyond. Nation-State Building, Migration and the Social Sciences. In: Global Networks 4/2002, pp. 301-334 (<http://www.princeton.edu/~awimmer/B52.pdf>, Abruf am 11.3.2015)