



Leseprobe aus Perko, Philosophie in der Sozialen Arbeit, ISBN 978-3-7799-3665-7

© 2017 Beltz Verlag, Weinheim Basel

[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3665-7)

[isbn=978-3-7799-3665-7](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3665-7)

Social Justice im Zeichen von Diversity, Pluralität und Perspektivenvielfalt

Philosophische Grundlagen für eine
diskriminierungskritische Soziale Arbeit

Von Gudrun Perko

Auseinandersetzungen mit Social Justice-Theorien, Pluralitätsphilosophien und die darin verankerten Dekonstruktionsansätze führten mich zur Mitentwicklung des Bildungskonzeptes „Social Justice und diskriminierungskritisches Diversity“ und darüber schließlich zur Situierung einer *diskriminierungskritischen Sozialen Arbeit*. In meinem Beitrag beschreibe ich in Etappen die philosophischen Grundlagen und die Bedeutung einer solchen Sozialen Arbeit. Dafür ist es notwendig, verschiedenen Denkrichtungen nachzugehen und Verknüpfungen herzustellen, die nicht von der Idee der „Reinheit“ einer Theorie getragen sind.

Ausgehend vom internationalen Ethischen Kodex der Sozialen Arbeit und die darin formulierte Aufforderung, gegen Diskriminierung aufzubegehren und Social Justice zu fördern, spezifiziere ich die darin verankerten, aber nicht benannten philosophischen Grundlagen. Mit sozialphilosophischen Perspektiven verdeutliche ich zunächst die Bedeutung von Diskriminierung und ihrem Gegenteil, nämlich Social Justice vor allem in Bezug auf Iris Marion Young. In einem nächsten Schritt wird Young durch eine eigene Konzeption zu Social Justice im Hinblick auf ein diskriminierungskritisches Diversity im Kontext von Intersektionalität erweitert, um von hier aus auf die Bedeutung von Pluralität zu kommen. Im Zentrum steht dabei Hannah Arendt, die Pluralität – und ihre Bezüge zum dialogischen Prinzip, zur Perspektivenvielfalt sowie zum Handeln im Zeichen eines ins Politische übertragenen Freundschaftsbegriffes – in den Mittelpunkt ihrer Philosophie stellt. Darauf rekurrierend skizziere ich das von mir mitentwickelte Konzept des Verbündet-Seins als spezifische Zugangsweise der Sozialen Arbeit im Umgang mit Adressat_innen. Schließlich führe ich aus, wie eine diskriminierungskritische Soziale Arbeit verstanden werden kann.

Philosophischen Grundlagen bieten für die Soziale Arbeit keine Handlungsanleitung und fordern nicht mit einer moralisierenden Gestik zum Handeln auf. Vielmehr ermöglichen sie eine genauere Betrachtung der

Bedeutungen von Begriffen und ermöglichen Reflexionen darüber, wie sich Soziale Arbeit in Praxis, Forschung/Wissenschaft und Lehre verstehen kann. Das gilt auch für eine diskriminierungskritische Soziale Arbeit.

1. Prolog: Der Ethische Kodex der Sozialen Arbeit und Social Justice

Der internationale „Code of Ethics of Social Work“ (vgl. IFSW/IASSW 2004) fordert Sozialarbeiter_innen auf, u.a. Verschiedenheit und Vielfalt von Menschen (Pluralität, Diversity) anzuerkennen, Ressourcen gerecht zu verteilen, ungerechte Politik und Praktiken zurückzuweisen und solidarisch zu arbeiten. Rekurrierend auf die formulierten Grundlagen der Sozialen Arbeit – die Prinzipien der Menschenrechte und Social Justice – lautet es hier ferner: „Sozialarbeiter_innen haben die Verantwortung, Diskriminierung entgegen zu treten, wenn sie auf der Grundlage von Merkmalen wie Fähigkeiten, Alter, Kultur, sozialem bzw. biologischem Geschlecht, Familienstand, sozioökonomischem Status, politischer Meinung, Hautfarbe, ethnischen oder anderen körperlichen Merkmalen, sexueller Orientierung oder Glauben“ stattfindet (IFSW 2004, Abs. 4.2.1). Sozialarbeiter_innen werden im Ethischen Kodex aufgefordert, sich gegen jede Art von Diskriminierung einzusetzen und Social Justice zu fördern, bezogen auf die Gesellschaft und im Besonderen im Hinblick auf Adressat_innen der Sozialen Arbeit.¹

Ungeachtet des Diskurses darüber, ob der Ethische Kodex ein so genanntes drittes Mandat (Tripelmandat) oder einen selbst gegebenen Auftrag expliziert,² wird im Kodex eine Willenserklärung formuliert, der ethisches *und* politisches Bewusstsein sowie Handeln als Qualitätsmerkmal Sozialer Arbeit hervorhebt. In meinem Beitrag fokussiere ich nicht die ethische oder moralphilosophische Dimension des Ethikkodex (siehe dazu ausführlich Großmaß/Perko 2011), sondern philosophische Grundlagen zu Social Justice zugunsten von Pluralität und Diversity,³ die im Ethikkodex,

1 Im Englischsprachigen wird bei diesen Aussagen explizit Social Justice genannt.

2 Während Staub-Bernasconi (1995; 2003) von der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession und von Tripelmandat spricht und Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession etabliert, grenzt sich etwa Lutz (2008) davon ab und will Soziale Arbeit als Dienstleistung verstanden wissen. Mühlum (2007) und Mertens (2001) hingegen beschreiben, dass es für ein politisches Mandat zu wissen notwendig ist, wer es wem erteilt, was inhaltlich geleistet werden und wie es ausgeübt werden soll.

3 Hier wird die Sphäre der Ökonomie ausgespart. In der Sozialen Arbeit gibt es dazu Kontroversen: eine der aktuellen Debatten rankt sich – nicht zuletzt in Zusammenhang mit

aber auch in den Ausführungen der Berufsethik des DBSH (2014), ausgespart sind.

Social Justice, eine aus den USA kommende Gerechtigkeitsphilosophie, die in Verbindung mit sozialen Bewegungen, u. a. Gewerkschafts- und Antirassismusbewegungen, aber auch mit Sozialer Arbeit steht, wurde im deutschsprachigen Raum seit geraumer Zeit aufgegriffen und im Kontext v. a. der Kritischen Bildungsarbeit weiterentwickelt (vgl. detailliert Weinbach 2006; Czollek/Perko/Weinbach 2012; Perko/Czollek 2012a). Damit ist eine Lücke gefüllt, wie sie Albert Scherr verdeutlichte: „Die Bedeutung der Diskriminierungskategorie steht in einem augenfälligen Gegensatz dazu, dass eine eigenständige soziologische Thematisierung von Diskriminierung in der Bundesrepublik bislang nur in Ansätzen erfolgt ist.“ (Scherr 2006, S. 1) Die Thematisierung von Diskriminierung im Kontext von Social Justice erfolgt aus der Perspektive der Philosophie, deren Richtung in diesem Zusammenhang in der angelsächsischen Tradition als Politische Philosophie (Political Philosophy) und im deutschsprachigen Raum als Sozialphilosophie benannt wird. Ungeachtet der unterschiedlichen Definitionen dieses Bereiches der Philosophie, gilt für das Denken zugunsten von Social Justice, was Adorno in Bezug auf die Sozialphilosophie, die sich ihm zufolge mit der Kritischen Gesellschaftstheorie deckt, pointierte: Sozialphilosophie ist geprägt von Ideen der Veränderung, die in der treibenden Sehnsucht liegt, dass es endlich anders wird (vgl. Adorno 1972). Das mag romantisierend oder gar utopisch klingen. Doch basiert jenes Denken vielmehr auf der Blochschen konkreten Utopie als reale und „bloß“ von Menschen abhängige Möglichkeit der Veränderung von Bestehenden (vgl. Bloch 1918; 1985). Aus der Perspektive der Sozialen Arbeit mögen wir zurecht Vieles verändern wollen; mit Blick auf philosophische Theorien zu Social Justice ist der „Gegenstand“ die Ablehnung und die treibende Sehnsucht nach Beseitigung jeder Form von Diskriminierung zugunsten von Verteilungs- und Anerkennungsgerechtigkeit.

dem je unterschiedlich verwendeten Begriff „Neoliberalismus“ – darum, ob die Ökonomie oder die (Partei)Politik schuld an der prekären Lage der Sozialen Arbeit sei. Eine andere Debatte stellt Ethik der Ökonomie gegenüber; wobei bereits Aristoteles mit einem triadischen Denken von Ethik, Politik (inklusive Verfassung als „Recht“) und Ökonomie zeigt, dass sich Ethik nicht per se gegen jede Form von Ökonomie richten muss (vgl. Aristoteles; um 325 v. Chr.; 1969).

2. Social Justice Theorien

Strukturelle Diskriminierung im Kontext von Macht- und Herrschaftsverhältnissen

Was im Ethikkodex der Sozialen Arbeit mit der Aufforderung zur Förderung von Social Justice benannt ist, erfährt mit philosophischen Social Justice-Theorien eine inhaltliche Konkretisierung, die andere Prämissen auszeichnet als die Soziale Gerechtigkeit.⁴ Iris Marion Young ist als Philosophin für das Denken von Social Justice von besonderer Bedeutung (detailliert zu Young und Social Justice, vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012; Perko/Czollek 2012a). Youngs Konzeption setzt bei Macht- und Herrschaftsanalysen an und teilt Diskriminierung analytisch in fünf, nicht immer strikt zu trennende, sondern ineinander verwobene Formen ein. Insofern diese die wesentlichen Charakteristika jeder Form von Diskriminierung ausmachen, werden ihre Bedeutungen hier im Originalton der Philosophin selbst skizziert:⁵

Ausbeutung: „Die Ungerechtigkeit der Ausbeutung offenbart sich in jenen sozialen Prozessen, die eine Energieübertragung von einer Gruppe auf eine andere bewirken und somit ungleiche Verteilung zur Folge haben“ (Young 1996, S. 118).

Marginalisierung: „Marginalisierung ist heute vielleicht die gefährlichste Form der Unterdrückung. Eine ganze Kategorie von Personen ist von der nützlichen Partizipation am sozialen Leben ausgeschlossen und somit potentiell gravierender materieller Deprivation oder sogar der Vernichtung ausgesetzt“ (Young 1996, S. 119).

Machtlosigkeit: „Machtlos sind diejenigen (...), über die bestimmte Macht ausgeübt wird (...). Die Machtlosen sind so situiert, daß sie stets Anord-

4 Feministische Kritiker_innen wie u. a. Young (1990) und Fraser (2001) sahen sowohl bei Rawls (1975) als auch bei Walzer (1992) und Taylor (1992) Versäumnisse in der Thematisierung von Macht und Herrschaft auf allen Ebenen der Gesellschaft und deren realen Folgen für das Leben von Menschen. Sie setzen damit einen paradigmatischen Wechsel von Konzeptionen der Sozialen Gerechtigkeit hin zum Social Justice (siehe im Detail zur Sozialen Gerechtigkeit, Großmaß/Perko 2011).

5 Im Englischsprachigen verwendet Young den Begriff *oppression* (Unterdrückung), doch inhaltlich mit der Erklärung, dass es sich nicht um eine klassische Form der Unterdrückung von „oben“ nach „unten“ handelt. Insofern ist der Terminus *Diskriminierung* geeigneter, da der Begriff Unterdrückung im Deutschsprachigen nach wie vor eine andere Konnotation hat als von Young vorgestellt. (Vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012).

nungen befolgen müssen und selten selber berechtigt sind, Anordnungen zu verfügen. Der Begriff ‚Machtlosigkeit‘ bezeichnet auch eine Position im Rahmen der Arbeitsteilung und der damit einhergehenden gesellschaftlichen Stellung, und zwar eine, die den betreffenden Personen wenig Möglichkeit läßt, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und auszuüben“ (Young 1996, S. 124).

Kulturimperialismus: „Unter Kulturimperialismus zu leiden, heißt zu erfahren, wie durch die in Gesellschaft herrschenden Werte die besondere Perspektive der eigenen Gruppe unsichtbar gemacht und wie zugleich die eigene Gruppe stereotypisiert und als das Andere gekennzeichnet wird. Kulturimperialismus bedeutet, daß die Erfahrungen und die Kultur der herrschenden Gruppe universalisiert und zur Norm gemacht werden“ (Young 1996, S. 127).

Gewalt: „Was Gewalt zu einer Form der Unterdrückung macht, sind weniger die einzelnen Handlungen selbst, obwohl diese meist furchtbar sind; vielmehr ist es der soziale Kontext, der diese Handlungen umgibt, sie ermöglicht und mitunter sogar akzeptabel erscheinen läßt. Was Gewalt zu einem Phänomen sozialer Ungerechtigkeit macht und nicht nur zu einer bloß individuellen, moralisch falschen Handlung, ist der systemische Charakter, die Existenz von Gewalt als Form sozialer Praxis“ (Young 1996, S. 131).

In diesen Definitionen findet sich als Kehrseite von Diskriminierung sowie die Bezeichnung ihrer Mechanismen – seit geraumer Zeit als *Othering*, als im pejorativen Sinne zum Anderen gemacht werden, beschrieben – Social Justice. Im Zentrum stehen die Verteilungsgerechtigkeit (bezogen auf Ressourcen zugunsten des physischen und psychischen Lebens in Sicherheit und Wohlbefindens [well-being] aller Menschen) *und* die Anerkennungsgerechtigkeit im Sinne der Möglichkeit von Partizipation auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Zugleich ist der Blick gerichtet auf Fragen, wer an welchen Stellen aus welchen Gründen an Entscheidungsprozessen beteiligt ist und Anweisungsmacht verfügt, wie die Arbeit aufgeteilt ist und welche kulturellen Reproduktionsmechanismen dabei eine Rolle spielen. Für Young gilt hierbei, dass keine der diskriminierten Gruppen auf identische Weise diskriminiert wird und es dennoch ein gemeinsames Merkmal gibt: „Jede dieser Formen kann distributive Ungerechtigkeit nach sich ziehen, aber alle betreffen Anliegen der Gerechtigkeit, die über reine Verteilungsfragen hinausgehen“ (Young 1996, S. 101). Diskriminierung, der Idee von Social Justice diametral entgegenstehend, versteht Young als strukturellen Begriff: er beinhaltet jene fünf Formen, denen bestimmte Menschen nicht

aufgrund einer Tyrannei Weniger, sondern aufgrund von alltäglichen und institutionellen sowie kulturellen Praktiken „einer wohlmeinenden liberalen Gesellschaft“ (Young 1996, S. 102) ausgesetzt sind.⁶

Alltägliche, institutionelle und kulturelle Praxen

„Ich habe Social Justice definiert als das Vorhandensein von institutionellen Voraussetzungen, die es allen ermöglichen, befriedigende Fähigkeiten in sozial anerkannten Umfeldern zu erlernen und auszuüben, an Entscheidungsprozessen beteiligt zu sein und ihre Gefühle, Erfahrungen und Perspektiven, die sie auf das gesellschaftliche Leben und mit ihm haben, in Kontexten artikulieren zu können, wo andere ihnen zuhören können.“ (Young 1990, S. 91; Übers. G. P.). Anders als Martha Nussbaum (1999; 2004), die im angelsächsischen Raum den „capability approach“ geprägt hat, der als Befähigungsansatz bzw. Chancenverwirklichungsansatz⁷ zunehmend in der Sozialen Arbeit herangezogen wird, beschreibt Young hier keine Moralphilosophie. Doch richtet Young im gewissen Sinne ähnlich wie Nussbaum den Blick gegen das verantwortungsindividualisierende und damit verfängliche Motto „jede_r ist ihres/seines Glückes Schmied“. Denn die Ursachen von struktureller Diskriminierung liegen nach Young in unhinterfragten Normen, Gewohnheiten, in Symbolen, Regeln und Annahmen sowie deren institutionellen und gesellschaftlichen Verankerungen. Dabei ist die strukturelle Form der Diskriminierung umso hartnäckiger als es sich nicht um eine identifizierbare Menge weniger Menschen handelt, die in einem bewussten Akt diskriminieren, sondern um alltägliche, institutionelle sowie kulturelle Praxen. Der Strukturbegriff negiert weder, dass es einzelne Akteure gibt, die andere beabsichtigt diskriminieren, noch die negativen Auswirkungen auf Menschen, die Diskriminierungen ausgesetzt

6 Mit dem Begriff „liberale Gesellschaft“ bezeichnet Young Demokratien und verweist damit auf den lateinischen Terminus *liberalis*, die Freiheit betreffend. Youngs Analyse, welche Menschen und Gruppen Diskriminierung erfahren, betrifft den US-amerikanischen Raum. Bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland sind diese nicht immer gleich, weshalb der Blick aus der Perspektive der Sozialen Arbeit auf hiesige Diskriminierungsformen im Kontext von Macht- und Herrschaftsverhältnisse gerichtet sein muss.

7 Ausgehend von der Frage, was ein spezifisch menschliches Leben ausmacht, formuliert Nussbaum mit Rekurs auf Aristoteles und in Anlehnung an Amartya Sen (2010) zehn Grundfähigkeiten (capabilities), auf deren Verwirklichung Menschen einen Anspruch haben. Für Nussbaum gilt eine Gesellschaft dann als gerecht, „wenn sie gewährleistet, dass Menschen die Grundfähigkeiten ausbilden können“ (Nussbaum 2010, S. 112 f.). Die Kritik an Nussbaum, der Chancenverwirklichungs- bzw. Befähigungsansatz schließt Menschen mit Beeinträchtigungen aus, hat Nussbaum argumentativ aufgegriffen.

sind. Young geht allerdings nicht mehr von einem Modell der Diskriminierten einerseits und Diskriminierenden andererseits aus. Gegen eine simplifizierende Polarisierung betont sie vielmehr, dass Menschen, die strukturell diskriminiert werden, nicht ausschließlich die „Guten“ oder die „Benachteiligten“ sind, sondern selbst auch in bestimmten Kontexten Anteil an Privilegien haben und diskriminierend sein können.

Dass Soziale Arbeit sowohl mit Fragen der partizipativen Anerkennungsgerechtigkeit als auch Verteilungsgerechtigkeit zu tun hat, ist evident. Ebenso betrifft Sozialarbeiter_innen die mögliche Gleichzeitigkeit, kontextbezogen diskriminiert zu werden und zu diskriminieren. Hier führen Youngs Analysen zur notwendigen (Selbst)Reflexion des asymmetrischen Macht- und Herrschaftsverhältnisses und der Repräsentationsfunktion von Sozialarbeiter_innen (Institution/Träger, Gesellschaft/gesellschaftlicher Auftrag und Adressat_innen), aber auch zum kritischen Blick auf diskriminierende, institutionalisierte Praxen (Träger, Soziale Institutionen etc.).

3. Social Justice und das diskriminierungskritische Diversity im Kontext von Intersektionalität

Social Justice-Theorien bieten die Möglichkeit, sich hiesige Macht- und Herrschaftsstrukturen anzusehen und Formen von Diskriminierungen, ihre geschichtlichen und gegenwärtigen Phänomene sowie ihre Zusammenhänge (Intersektionalität) zu erkennen. Sie ermöglichen darüber hinaus, zu erkennen, um welche Diversitätskategorien es sich handelt, aufgrund derer Menschen Diskriminierung ausgesetzt sind oder – umgekehrt – Privilegien haben. In Zusammenhang mit den philosophischen und methodischen Grundlagen des von Leah Carola Czollek, Heike Weinbach und mir entwickelten Bildungskonzeptes „Social Justice und diskriminierungskritisches Diversity“⁸ haben wir Youngs Ausführungen diesbezüglich weitergedacht,

8 In diesem Zusammenhang wurde das Bildungskonzept „Social Justice und diskriminierungskritisches Diversity“ von Leah Carola Czollek, Heike Helen Weinbach und mir 2001 entwickelt. Zu Beginn rekurrierten wir auf das in den USA entwickelte Konzept „Teaching for diversity and social justice“ (vgl. Adams/Bell/Griffin 1997; 2007); seit geraumer Zeit zeichnet sich unser Konzept, das wir mit Max Czollek und Corinne Kaszner immer wieder weiterentwickeln, durch ein Alleinstellungsmerkmal und durch Besonderheiten aus (vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012; Perko/Czollek 2014). Seit 2001 werden Social Justice und Diversity Trainings für Jugendliche und Erwachsene und seit 2006 zertifizierte Weiterbildungen durchgeführt, die im Durchschnitt eineinhalb Jahre dauern, und die zur Ausbildung von „Social Justice und Diversity Trainer_innen“ führen. Eine umfassende Darstellung des Konzeptes ist im Praxishandbuch (vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012) veröffentlicht. Zudem stehen mit dem 2005 gegründeten Institut für Social Justice und Diversity (www.social-justice.eu) umfassende Ressourcen zur Verfügung. Im Zuge der Entwicklung dieses Bil-

was hier im Folgenden skizziert werden wird (vgl. detailliert Czollek/Perko/Weinbach 2012).

Diskriminierungskritische Dimension von Diversity

Youngs Blick auf die strukturelle Ebene von Diskriminierung führt zur Definition von struktureller Diskriminierung als „das Ineinandergreifen von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene, die verschiedene Teilaspekte aufweisen kann wie Ausgrenzung, Gewalt, Unterdrückung, Marginalisierung etc. und die einhergeht mit Stereotypisierung“ (Czollek/Perko/Weinbach 2012, S. 11). Sie zeigt sich in verschiedenen Diskriminierungsformen (wie Rassismus, Migratismus, Antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus, Antiroma- und Antisintiismus, Klassismus, Ableismus, Ageismus, Adultismus, Sexismus, Homo- und Transmisoismus etc.). Diese Diskriminierungsformen beziehen sich auf bestimmte Diversitätskategorien von Menschen wie kulturelle Herkunft, Hautfarbe, Religion/Weltanschauung, soziale Herkunft, Beeinträchtigung, Alter, Gender/Queer etc. und sind damit verbunden, wer Privilegien hat, wer nicht, wer inkludiert ist, wer nicht, wer von der Partizipation an gesellschaftlichen Ressourcen und Bereichen ausgeschlossen ist, wer nicht, wessen Sosein einer gesetzten Normativität entspricht, wessen nicht etc. Strukturelle Diskriminierung kann so auch definiert werden: „als die unterschiedliche Verteilung von und der beschränkte Zugang zu Waren, Ressourcen, Dienstleistungen, Anerkennung sowie der eingeschränkte Zugang zu einer vollständigen, gleichberechtigten, gesellschaftlichen Partizipation – basierend auf individueller Zugehörigkeit und Zuschreibung zu partikularen, strukturell hergestellten sozialen Gruppen“ (Czollek/Perko/Weinbach 2012, S. 94).

Die je einzelnen Diskriminierungsformen fungieren gleichsam als gesellschaftlich-geschichtliche Matrix, auf der ihre gegenwärtigen Phänomene basieren, die nicht selten individuell internalisiert und gesellschaftlich tief verankert sind. Auf dieser Matrix wird Diskriminierung „verhandelt“. Auf dieser Matrix zeigt sich Diskriminierung in ihren Charakteristika wie u.a. Ausbeutung, Machtlosigkeit, Marginalisierung, Exklusion und Gewalt. Im Kontext dessen spielen auch Stereotype als vereinfachte, undifferenzierte Zuschreibung von Eigenschaften, Verhaltensweisen, Fähigkeiten etc. an einzelne Menschen und sozialen Gruppen eine wesentliche Rolle: während manche davon für Angehörige dominanter Gruppen positiv verwendet

dungskonzeptes arbeite ich gemeinsam mit Leah Carola Czollek seit 2010 an der Konzeption einer diskriminierungskritischen Sozialen Arbeit.

werden, sind sie für jene negativ besetzt, deren (zugewiesene) Diversitätskategorien nicht in das normative Schema passen (so gilt z.B. Mobilität als eine positive Eigenschaft in Arbeitszusammenhängen während sie als etwas Negatives bewertet wird im Hinblick auf Roma). Stereotypen folgend zu handeln, produziert strukturelle Diskriminierung. Die Idee, dass wir uns von allen Stereotypen befreien und sie verlernen können, ist zwar auch im Kontext der Sozialen Arbeit verlockend. Doch richtet sich unser Blick auf alle Diversitätskategorien und mit ihnen verbundenen Diskriminierungsformen, dann stellen wir sehr rasch fest, dass es uns nicht gelingt. Strukturelle Diskriminierung kann als bewusster und unbewusster Akt stattfinden; analog dazu können Stereotype, die immer eine Komplexitätsreduzierung bedeuten, bewusst oder unbewusst sein (im Englischsprachigen ist zurzeit von „implicit bias“ die Rede). Hier erhält eine themen- und handlungsbezogene (Selbst)Reflexion auch für Sozialarbeiter_innen ihr Gewicht: Stereotype können im Hinblick auf Diskriminierung so reflektiert werden, dass wir ihnen nicht folgend handeln. Dabei geht es weniger um unser jeweiliges Gefühl. Das heißt, es geht nicht in erster Linie darum, was wir fühlen, wenn wir uns mit Diskriminierung beschäftigen, sondern darum, welche Konsequenzen wir aus der Wahrnehmung und den Erkenntnissen ziehen. So handelt es sich nicht um eine gefühlte Angelegenheit, sondern um Macht- und Herrschaftsanalysen und deren kritische Infragestellung, mittels derer Fragen nach Diskriminierung in den Blick genommen werden.

Wie bei Young wird in den philosophischen und methodischen Grundlagen von Social Justice und im diskriminierungskritischen Diversity von beiden Momenten ausgegangen: strukturelle Diskriminierung zeigt sich in alltäglichen, institutionellen sowie kulturellen Praxen (oftmals eines „anonymen Kollektivs“) und gleichzeitig durch das Handeln einzelner Akteure, die in bestimmten Kontexten selbst wiederum Diskriminierung ausgesetzt sein können. Der Begriff *diskriminierungskritisch* (anstelle von antidiskriminierend) ist dabei bewusst gewählt, um zu betonen, dass der Blick auf strukturelle Diskriminierung und nicht ausschließlich auf Alltagsdiskriminierung gerichtet ist. (Vgl. detailliert Czollek/Perko/Weinbach 2012)⁹

9 Im Kontext der Auseinandersetzung mit Rassismus findet sich auch die Bezeichnung „rassismuskritische Pädagogik“ (vgl. u.a. Mecheril/Castro Varela/Dirim/Kalpaka/Melter, 2010; Scharathow/Leibrecht, 2009).

Intersektionalität: ein mehrperspektivisches Denken

Der Begriff „intersectionality“ (Intersektionalität) bzw. „intersectional oppression“ (sich überschneidende Unterdrückung) hat seine Wurzeln nicht bei den Theorien von Iris Marion Young, obgleich sie Verbindungen der Diskriminierungsformen bedacht hat (siehe weiter oben). Seine politischen und wissenschaftlichen Wurzeln liegen im amerikanischen „Black Feminism“. Er wurde auf der wissenschaftlich-analytischen Ebene von Kimberle Crenshaw (1998) eingeführt und Patricia Hill Collins (1998), bell hooks (2000) und Anderen (u.a. vgl. Knapp/Wetterer 1999; Klinger 2003) weitergedacht. Als Kreuzung und Überlagerung unterschiedlicher Formen von Diskriminierung benannt, liegt hier der Schwerpunkt auf drei „Achsen der Differenz“: Gender, Class, Race.¹⁰ Winker/Degele (2009) erweitern diese Triade um eine Kategorie, nämlich Body, und sie betonen, dass erst auf dem Bereich der „symbolischen Repräsentationsebene“ und der „Ebene der Identitätskonstruktionen“ zusätzliche Differenzkategorien herangezogen werden können. Das evoziert die Frage, was auf der Ebene der „Achsen der Differenz“ durch die nicht Benennung ihrer Vielfalt geschieht. In philosophischen und methodischen Grundlagen des Bildungskonzeptes „Social Justice und diskriminierungskritisches Diversity“ wurde aufgrund dieser Überlegung ein dritter Ansatz etabliert (vgl. Perko/Czollek 2012b). Intersektionalität wird hier als Mehrperspektivenmodell und Strukturanalyse von Diskriminierung gedacht, indem weder eine Reduzierung von Diversitätskategorien noch eine Subsummierung einer Diskriminierungsform unter eine andere vorgenommen wird (z.B. von Antisemitismus unter Rassismus). Dabei zielt die Benennung aller Diversitätskategorien und aller Diskriminierungsformen darauf ab, sie explizit sichtbar zu machen. Ausgangspunkt ist die phänomenologische Ebene auf der sich Diskriminierungsformen zeigen: „Diese werden in Anlehnung an existierende Gesellschaftsanalysen aufgegriffen, wobei es relevant ist, sich neu etablierenden Formen immer wieder zuzuwenden. Von dieser Ebene ausgehend werden ihre Zusammenhänge mit Diversitykategorien aufgezeigt, indem analysiert wird, welche Grundkategorien den jeweiligen Diskriminierungsformen zugrunde liegen.“ (Perko/Czollek 2012b, S. 9) Hier ein Beispiel: Rassis-

10 Crenshaw veranschaulicht Intersektionalität folgenderweise. „Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser vom Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer „Kreuzung“ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein.“ (Crenshaw 1998: 149).

mus¹¹ und Klassismus auf der phänomenologischen Ebene bezeichnen zwei je eigene Diskriminierungsformen mit unterschiedlicher Geschichte und gegenwärtigen Phänomenen. Ihnen entsprechen Diversitykategorien: bei Rassismus z.B. Hautfarbe, kulturelle Herkunft, Religion, Aussehen; bei Klassismus soziale Herkunft. Gleichzeitig lassen sich intersektionale Verknüpfungen in Kategorien der Differenzerkennung wie Körper, Aussehen, Sprache, Habitus analysieren und in Kategorien der Essentialisierung wie Naturalisierung, Kulturalisierung oder Sexualisierung erkennen, auf die die Bildung von Stereotypen mit ihrer beschriebenen komplexitätsreduzierenden und diskriminierungsvozierenden Auswirkungen basieren. (Vgl. Perko/Czollek 2012b)

In Kontexten der Sozialen Arbeit mag das abstrakt klingen. Doch ermöglicht das Bedenken dieser Zusammenhänge intersektionale Zugänge in der Praxis.¹² Denn Intersektionalität bedeutet, verschiedene Diversitykategorien, z.B. einer Adressat_innengruppe, in ihrer Wechselwirkung wahrzunehmen, zu analysieren und demgemäß diskriminierungskritisch und diversitätsgerecht sozialarbeiterisch zu handeln respektive Handlungsoptionen auszuloten. Mit diesen Perspektiven gewinnen Praxen des Undoing Gender, Undoing Cultural oder Undoing Identity in der Sozialen Arbeit Sinn: als Praxen des Aufbrechens stereotypisierter und dichotomer Zuweisungen zugunsten pluraler Lebens- und Seinsweisen. Die Auffassung von „Diversity“ als „Vielfalt, die uns bereichert“ oder als „Vielfalt, die gemanagt wird“ steht hier nicht im Zentrum. Vielmehr geht es um das Zusammendenken von Diversitätskategorien und struktureller Diskriminierung im Kontext von Intersektionalität zugunsten der Förderung von Social Justice. Im Kern geht es – mit einem diskriminierungskritischen Blick – um die tiefe Anerkennung der Pluralität von Menschen, ohne zu vergessen, dass sie durch ihre Verschiedenheit (Diversity) *und* durch Gleichheit charakterisiert sind. Wie Anerkennung aus philosophischer Perspektive gedacht und mit welchen Dimensionen sie in Verbindung gebracht wird, sehen wir uns im Folgenden an.

4. Pluralität und das Interesse an den Anderen

Die Anerkennung der Verschiedenheit und Vielfalt von Menschen ist in der Sozialen Arbeit zentral und wird im Ethikkodex aufgegriffen. Wir blicken

11 Wobei wir mittlerweile bei Rassismus eine Differenzierung vornehmen zwischen Rassismus gegen Schwarze Menschen, Migratismus, Antimuslimischer Rassismus.

12 Leslie McCall (2001) beschreibt drei Zugangsweisen, die inter-kategoriale, intra-kategoriale und anti-kategoriale (vgl. detailliert Czollek/Perko 2015).