

Leah C. Czollek

Die Anderen sind anders und die Einen auch: Über Verschiedenheiten in der Lehre

Es wird viel über veränderte gesellschafts-politische Diskurse und Realitäten diskutiert, in denen eine Verschiebung weg von sicheren Identitätskonzepten und Normen hin zu einer Pluralität dieser stattfindet. Es findet sich die Rede vom „Tod des Subjektes“, vom „Ende der Geschichte“ und vom „Scheitern der Moderne“. Die Rede ist davon, dass jede und jeder die gleichen Chancen habe, wenn er oder sie es nur richtig anstelle, wenn sie oder er nur den Willen dazu hätte. Wir diskutieren schon über die Aufhebung der Kategorie *Geschlecht*, in der Hoffnung, die diskriminierenden Folgen der Konstruktion von Geschlecht würden sich so aufheben. Wir entrüsten uns öffentlich über das Postulat der „Leitkultur“ auf der einen und fordern eine interkulturelle Öffnung der Gesellschaft und Politik auf der anderen Seite. Und wenn uns auch mit den postmodernen Debatten eine Methode an die Hand gegeben wird, aus totalitären Denkweisen hinauszufinden, können wir aber genau mit diesen, wie Gudrun Perko in der letzten Quer in ihrem Artikel zu „Queer und Pluralismus – im Kontext feministischer Debatte“ schrieb, neue totalitäre Kategorien und Vorstellungen entwerfen. Augenblicklich scheint mir in der Diskussion zu z.B. universalen Menschenrechten, Geschlechterkonstruktionen, Ein- und Ausschlüssen und Ethnisierung im Rahmen von Kultur ein Nachdenken im Zwischenraum von Eindeutigkeit und Pluralität stattzufinden. Gleichsam findet hier ein Nachdenken über die Gleichzeitigkeit verschiedener Strömungen und Wirkungen von Handeln und Denken statt, dass sich sowohl auf den öffentlichen wie privaten Raum bezieht. Das Aufgeben eindeutiger Kategorien und ein Wahrnehmen der damit verbundenen Ambivalenzen mag Unsicherheiten hervorrufen. Und zeitweilig mag es so scheinen, als würde alles Handeln und Sprechen zur Disposition stehen. Aber, wie Hannah Arendt sagt, ist *jedes Handeln ein Wagnis*, weil wir ja nicht wissen können, was für Folgen sich daraus ergeben. Im folgenden werde ich Überlegungen nachgehen, was Pluralismus und Differenz in der Lehre und Ausbildung bedeuten können. Ich beziehe mich auf meine Erfahrungen an der ASFH und möchte mit meinem Beitrag zur Diskussion und kritischen Reflexion anregen. Zur theoretischen

Vertiefung vom Umgang mit Differenz verweise ich ausdrücklich auf die Beiträge von Christina Thürmer-Rohr und Heiko Kleve. Zu einem möglichen Umgang mit Ambivalenz empfehle ich das in dieser Ausgabe der Quer besprochene Buch von Birgit Rommelspacher.

Wie verschieden sind die Studierenden?

Ganz lapidar und allgemein kann festgestellt werden, dass an der ASFH viele Studierende mit unterschiedlichen kulturellen Backgrounds studieren und sich alle Aspekte in bezug auf Verschiedenheit in ihnen wiederfinden. Diese meiner Meinung nach wesentlichsten kulturellen Differenzen, mit denen wir es zu tun haben, sind:

Verschiedene Sprachen

Unterschiedliche Denkweisen

Geschlechterunterschiede

Klassenunterschiede

Ost-West-Unterschiede

Staatsbürgerschaft

InländerInnen/AusländerInnen

Kultur und Ethnizität.

Mit den je unterschiedlichen Verortungen in einer Gesellschaft, in Herkunft und biographischen Geschichten verbinden sich unterschiedliche Bedeutungsinhalte, die mit den Erscheinungen auf der Ebene der Sprache verbunden sind. So ist diese Unterscheidung bzw. Differenz noch auf der äußersten Ebene, wenn Menschen nicht die gleiche Eltern-Sprache sprechen, leicht zu identifizieren. Die anderen Ebenen des „Nicht die gleiche Sprache sprechen“ ist schwerer zu erfassen. Wenn MigrantInnen z.B. die deutsche Sprache beherrschen, kann der Eindruck entstehen, dass auch kulturelle Unterschiede aufgehoben sind. Noch komplizierter ist die Differenz in der Sprache wahrzunehmen, wenn Menschen aus der ehemaligen DDR kommen. Oftmals verbindet sich hier Sprache mit der Vorstellung von nationaler Einheitlichkeit, so dass Differenzen hier nicht wahrgenommen werden. Hinter der Ebene der Sprache verbergen sich unterschiedliche Erfahrungen, Bilder, Denk- und Deutungsmuster, Vorstellungen und Geschichten, die sich, mehr oder weniger bewusst, im Äußerlichen sowie Sicht- und Wahrnehmbaren zeigen.

Was bedeutet das für die Lehre?

Reale Auswirkungen der Differenzen auf die Lehre sind insofern gegeben, als es Differenzen im Umgang mit zu vermittelnden Lehrinhalten gibt. In manchen Seminaren wird der/die Lehrende mit direktem Widerstand zu rechnen haben wie das z.B. beim Thema interkulturelle Sozialarbeit vor allem im Themenfeld von Ausgrenzungs- und Diskriminierungsstrukturen in bezug auf Rassismus und Antisemitismus der Fall ist, in anderen Seminaren, in denen es z.B. um rechtliche Fragen geht, kann es zu Schwierigkeiten in der Aneignung von Lehrstoff kommen etwa in der Auseinandersetzung darüber, welchem Stellenwert Recht in der sozialen Arbeit zukommt. Mitunter scheint es problematisch, wenn Studierende sich scheinbar nicht am Unterricht beteiligen und Lehrende auf Vermutungen angewiesen sind, weshalb das so ist.

Problematisch sind die Umgänge mit Theorie und Praxis, zeigen sich hier doch immer wieder die Auswirkungen abwertender Haltungen gegenüber der Theorie, wie sie in beiden Teilen Deutschlands gesellschaftlich existieren/existierten und sich auch in feministischen Diskursen zeigten. Ebenso finden sich Haltungen, die sich in Abwertungen gegenüber der Praxis ausdrücken. Praktische Auswirkungen haben verschiedene Staatsangehörigkeiten, die, wenn es sich nicht um eine EU-Staatsbürgerschaft handelt, zu Einschränkungen der Bewegungsfreiheit und unsicheren Aufenthalten führen kann. Folgen davon können sichtbar werden, wenn eine Seminarreise ins Ausland geplant wird.

Ein anderer Aspekt von den Auswirkungen von Differenz und Verschiedenheit ist Diskriminierung, ist doch die Lehre kein politikfreier Raum, insofern strukturelle Diskriminierung und Ausgrenzung sich immer dort, wo Menschen aufeinandertreffen verbinden mit der je individuellen unbewussten Herstellung eben dieser Strukturen.

In der Regel wird in Schulen und Universitäten, und die ASFH bildet da sicher keine Ausnahme, von einem durchschnittlichen Wissen ausgegangen, dass sich an der bürgerlichen westdeutschen Mittelschicht orientiert. Im Studium treffen jedoch Menschen aufeinander, Studierende wie Lehrende, die dieses Wissen gar nicht gegenseitig voraussetzen können, weil sie von verschiedenen Orten kommen. Viele

der Studierenden und auch Lehrenden finden sich in Debatten, Diskussionen und z.B. in Fallübungen gar nicht wieder. Bestenfalls sind die Unsichtbaren Projektionsfläche oder Statisten/Statistinnen von Diskursen. So wird leidenschaftlich z.B. über das „Kopftuch“, Rassismus, Sexismus oder Antisemitismus debattiert, was die jeweiligen Diskriminierungen jedoch für die Einzelnen bedeuten, wird in der Regel ebenso wenig reflektiert wie der je individuelle Beitrag der Einzelnen zur Reproduktion dieser Strukturen.

Verschiedenheit der Lehrenden

So unterschiedlich wie die Studierenden sind auch die Lehrenden¹. Nun wird die Lehre nicht als reflexiver Raum für die je einzelnen verstanden und insofern gibt es Unterschiede in der Aneignung des Öffentlichen. Können die Studierenden im Unterricht auf sich selbst rekurrieren, gilt das für die Lehrenden zumeist nicht. Dennoch ist zu fragen, wie weit diese Unterschiede im Einzelnen bewusst reflektiert werden, bestimmen sie doch den Umgang mit den Studierenden und zwischen den Lehrenden untereinander. Wie sich die in der „Quer“ von Edith Bauer und Brigitte Geißler-Piltz vorgestellten Ergebnisse ihrer Befragung hinsichtlich der Einstellungen von Studierenden zu Feminismus und Geschlecht der Lehrenden auf den Unterricht auswirken, bleibt weiter zu untersuchen.

Wie kann in der Lehre mit Differenzen umgegangen werden?

Aus den eingangs erwähnten Differenzen können sich vielfältige Konflikte ergeben. Es gibt Unterschiede in der Wertung in bezug darauf, wer spricht und wer hört. Und so ist es wichtig, einander zuzuhören, zu lernen, Differenzen auszuhalten, sich in Ambiguitätstoleranz zu üben und den eigenen schnellen Urteilen und Bewertungen zu misstrauen. Die vielfach erhobene Forderung, dem Anderen zuzuhören, bleibt leer, wenn man nicht begreift, dass man selbst immer ein Anderer ist. Der so beschworene Perspektivenwechsel bleibt ein Instrument der Macht, insofern nicht auch die Anderen der Anderen bereit sind, ihre Perspektive und Geschichte zu erzählen. Er bleibt ein Instrument der Macht ebenso wie das Zuhören, insofern die Einen gegenüber den Anderen nur ein Gefäß bleiben, in das hereingesprochen wird. Wenn jeweils nur die Anderen der Einen sichtbar markiert werden, die Einen aber

ihre Stimme verweigern, dient letztlich jedes Reden nur der Absicherung des immer gleichen und geht am Dialog vorbei. Insofern wäre es hilfreich, so es den Zielen und dem Willen der Hochschulangehörigen entspricht, die Hochschule zu einem Ort zu entwickeln, in dem Verschiedenheit produktiv lebbar wird, reflexive Räume zu schaffen, in denen die Einen und die Anderen je persönlich sichtbar werden können. In solchen Räumen sollte es nicht um den Austausch von Meinungen und Positionen gehen – solcherart Öffentlichkeit gibt es genug, sondern ganz im Sinne eines Dialoges, in dem die Beteiligten wechseln zwischen Zuhörenden und Sprechenden, indem die Interessen und Hintergründe aller Beteiligten deutlich werden können ohne Gefahr zu laufen, moralisierend einander zu bewerten. Viele Missverständnisse und Konflikte resultieren ja gerade daraus, dass die Hintergründe von Meinungen und Positionen nicht deutlich werden. Konflikte werden schnell auf kulturelle Unterschiede geschoben oder Urteile aus vermeintlich moralisch-ethisch besseren Positionen gefällt. Beides hat Verletzungen zur Folge für alle Beteiligten und wirkt sich wiederum auf den Unterricht aus. Die Lehrenden beklagen ein Nicht-Beteiligt-Wirken und Schweigen der Studierenden, die Studierenden beklagen einen respektlosen oder autoritären Umgang seitens der Lehrenden. An dieser Stelle möchte ich die Ambivalenz der Evaluierung anmerken. So sehr sie ein hilfreiches Mittel ist in der Bewertung von Effizienz der Lehre, kann sie auch als ein Machtinstrument seitens der Studierenden benutzt werden. Hier ist es möglich, berechtigte Kritik zu äußern, jedoch kann sich hier ein Widerstand in negativer Evaluierungsbewertung zeigen, der sich auf das Thema bezieht oder auf unbewusste Ausgrenzung von Lehrenden, die nicht dem Mainstream entsprechen. Umgekehrt können Lehrende das an sich schon umstrittene Zensurgebungsverfahren benutzen, um Druck auszuüben. Hier können Lehrende auch in die Zwickmühle kommen, Konflikte nicht anzusprechen bzw. über diskriminierende Äußerungen im Unterricht hinwegzugehen oder bessere Noten als „verdient“ zu geben, um Studierende nicht gegen sich aufzubringen, bewerten diese doch die Lehre. Hier kann sich eine Dynamik entwickeln, die auf beiden Seiten Täter und Opfer hervorbringt. Beide Systeme sind, wie mir scheint, in ihrer gegenwärtigen Form der Umsetzung eher dazu angetan, Konflikte und Machtstrukturen zu verstärken, als dass sie diese abbauen.

¹ Ich spreche hier nicht über die Umsetzung der Forderung nach interkultureller Öffnung der Hochschule.

Wir befinden uns, wenn wir über Differenz und Pluralität sprechen, in einem Dilemma. Differenzen zu benennen ist in sofern hilfreich, als hier verschiedene reale Standorte in der Gesellschaft deutlich werden und Identitätskonzepte theoretischer als auch persönlich-individueller Art darauf basieren, die die je verschiedenen Erfahrungen und Biographien bestimmen. Gleichzeitig zurren Differenzen Menschen fest in einem immer schon vorherbestimmten gesellschaftspolitischen Geflecht von Zuschreibungen und Verortungen. So könnten reflexive Räume Experimentierräume sein, in denen Menschen sich als Verschiedene begegnen und für einen Augenblick die Mäntel der Kultur ablegen und sich gegenseitig ihre Geschichten erzählen jenseits des schon immer Gewussten. Vielleicht kann so ein gegenseitiges Erkennen als Menschen stattfinden, in dem Sinne, dass sich z.B. hinter der Kategorie Mann oder Weiße oder Deutscher oder Muslimin oder Studierende oder Lehrende ein Mensch befindet, mit Intentionen und Geschichten, mit Visionen und Ideen, die mit den Imagines der jeweils Anderen nicht deckungsgleich sind. Ich möchte an dieser Stelle nicht missverstanden werden, es geht mir in diesen reflexiven Experimentierräumen nicht um einen Raum, wo alle aufgefordert sind, bequeme Kleidung zu tragen und eine Decke mit zu bringen. Es wären politische Arbeitsräume, in denen neue Umgänge ausprobiert und kritisch analysiert und diskutiert werden könnten. Und in der hoffnungsvollsten Vision etwas neues entsteht.

Leah C. Czollek ist Lehrbeauftragte und stellvertretende Frauenbeauftragte an der ASFH.

Christina Thürmer-Rohr

Feministische Konfrontationen mit kulturellen Differenzen

Ein Ausgangspunkt feministischer Bewegungen seit den siebziger Jahren war die *Gewalt*. In vielen Ländern der Welt haben seither Frauen entscheidenden Einfluß ausgeübt auf die Erweiterung des Gewaltbegriffs und auf die Skandalisierung des Gewaltproblems. Zugleich hat der feministische Diskurs die eigenen Positionen zur Gewalt immer wieder selbst in Frage gestellt, *revidiert oder verworfen*. Wenn wir den Gewaltbegriff von der körperlichen Bedrohung und Verletzung bis hin zu strukturellen Einschränkungen von Lebens- und Freiheitsrechten ausweiten und verschärfen, dann müssen wir unsere eigenen Analysen auch an dieser Definition messen und messen lassen. Das bedeutet, daß das „Geschlecht“ als Kriterium der Gewalt und die geschlechtsspezifische Opfer-Täter-Unterscheidung sich relativieren. Die feministische Gewaltkritik hat somit eine dramatische Denkgeschichte durchlaufen, einen konfliktreichen Prozeß der Veränderungshoffnung und Enttäuschung, der Deutung und Umdeutung, der Zuspitzung und Differenzierung.

Erstens hat die Frauenbewegung die alltägliche *Gewalt von Männern gegenüber Frauen* aufgedeckt. Sie hat die im Privaten verborgene sexuelle und körperliche Gewalt als eine Gewalt gekennzeichnet, die die persönliche Integrität und die gesellschaftliche Teilhabe des ganzen Geschlechts der Frauen systematisch behindert und die Menschenrechte verletzt.

Zweitens hat die Frauenbewegung auf einer *Erweiterung des Gewaltbegriffs* über dessen strafrechtliche Definition hinaus bestanden. Sie hat alle zielgerichteten psychischen Schädigungen und verbalen Verletzungen von Menschen durch Menschen und somit auch die *immaterielle Seite* der Gewalt als Gewalt gekennzeichnet¹.

Drittens hat die Frauenbewegung die Gewalt im *männlichen Sozialcharakter* aufgezeigt. Das Alltagsrepertoire der sog. Männlichkeit wurde entmythologisiert und als ein ständig wiederholter Macht- und Potenzbeweis gedeutet, als Geltungs- und Unsterblichkeitsfantasie, als ewiger Kampf gegen die eigene Mangelhaftigkeit, als heroische Selbstaufwertung mittels der Erniedrigung anderer.

Viertens hat die Frauenbewegung Gewalt überhaupt als ein *strukturell männliches patriarchales Phänomen* deklariert. Sie hat Gewalt als „normal“ erscheinende kollektive Grundausrüstung und gesellschaftliche Tat vorwiegend eines Geschlechts vorgeführt, die in ökonomischen, wissenschaftlichen, bürokratischen, militärischen Institutionen verankert ist. So war z.B. auch die Friedensbewegung Anfang der achtziger Jahre in West und Ost zu weiten Teilen ein Protest von Frauen gegen eine androzentrische und monogeschlechtliche Welt, die die Aufrüstungen der Staaten und die Verbreitung neuer Waffensysteme als Megamännlichkeitsmaschinen bis hin zu atomaren und chemischen Zerstörungsmitteln zu verantworten hat.

Vor allem die Deutung der Gewalt überhaupt als Männlichkeits- oder Männertat statt als allgemeinmenschliche Herausforderung hatte sich auf eine feministische Theorie gestützt, die von der These der *Geschlechterdifferenz* ausging: von der Behauptung, daß Frauen und

¹ Andrea Faulseit/ Karin Müller/ Constanze Ohms/ Stefanie Soine: Anregungen zur Entwicklung eines lesbisch-feministischen Gewaltbegriffs als Grundlage für politisches Handeln. In Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, H.56/57, 2001, S.13-30

Männer essentiell verschieden *sind* oder faktisch verschieden *gemacht* worden sind, daß Frauen also als „Andere“ für den gewalttätigen Gang der Geschichte nicht, jedenfalls nicht in gleicher Weise wie Männer verantwortlich sind, daß Frauen eine andere Welt wollen und daß sie, wären sie gleichberechtigt am Lauf der Geschichte beteiligt, auch eine andere, nämlich gewaltfreiere Welt schaffen könnten. Die Differenz der Geschlechter hat der Feminismus nicht erfunden, sondern er versucht, sie zu entschlüsseln. Und als solche zu entschlüsselnde Frage ist die These von der Geschlechterdifferenz bis heute ein Kernstück der Frauenforschung geblieben, auch wenn viele neue Gedanken Einzug hielten. Trotz der Allgegenwart und Offensichtlichkeit der Geschlechterdifferenz blieb die These nicht unwidersprochen. So entwickelten sich im Laufe der letzten Jahre und Jahrzehnte gegen die Deutung der Gewalt als eindeutig *geschlechtsspezifisches* Problem, gegen die Aufteilung der Welt in gewaltagierende Männer und gewalterleidende Frauen empirische und theoretische Einwände.

Diese Entwicklungen sollen i.f. exemplarisch in fünf inhaltlichen Stationen dargestellt werden. Vermutlich gibt es keinen Konsens darüber, welches Gewicht der jeweilige Aspekt für den weiteren Diskurs hatte. Andere werden andere Schwerpunkte setzen², und ich behaupte nicht, daß sie „den Feminismus“ repräsentieren, denn einen Feminismus gibt es nicht, gab es nicht und gibt es erst recht heute nicht mehr.

Gewalt an Frauen, Gewalt mit Frauen, Gewalt von Frauen

Frauen als Opfer von Gewaltverhältnissen

In den späten sechziger und den siebziger Jahren basierte die autonome feministische Bewegung auf der These einer radikalen *Geschlechterdifferenz*. Alle Frauen hatten demnach - jenseits der Biologie - etwas gemeinsam, nämlich eine Gewaltgeschichte, die sie als minderwertige Menschen definiert, in die öffentliche Randständigkeit gedrängt und alltäglichen Verletzungen ausgeliefert hat - eine Geschichte der Unterdrückung, die Frauen über die Klassen- und Kulturunterschiede hinweg verbinde. Der Feminismus der Anfangszeit sah *Frauen* als Einheit: einerseits als kollektiv Leidtragende des Geschlechterskandals, andererseits als „revolutionäres Subjekt“, dem ein gemeinsames Verändern der monogeschlechtlichen Welt zugesprochen und zugetraut wurde. Patriarchat galt als männliches Gewaltsystem ohne Frauen und gegen Frauen, als weltweites geschlechts-apartes Werk. Alles Unrecht der Vergangenheit mit seinen gegenwärtigen Folgen und alles gegenwärtige Unrecht mit seinen zukünftigen Folgen wurde damit auf gleiche Ursprünge zurückgeführt. Es fand den gleichen großen Überbegriff, die gleiche Erklärung in einer weltweit und prinzipiell gleich wirkenden männlichen Dominanz und Gewalt.

Das waren universalistische Gesten, Weltaussagen, monokausal, generalistisch, übernational, klassen-, kultur- und epocheübergreifend³. Bewußt verallgemeinernd faßte der Begriff Patriarchatskritik das gesamte kulturelle Unrechtsspektrum zusammen - Kreuzzüge, Kolonialismus, Hexen- und Judenverfolgung, Gulag, Auschwitz und Hiroshima, Naturzerstörung, Vergewaltigung und alltägliche Gewalt: verschiedenste Untaten mit gleichen Ursachen und strukturell gleichen Tätern - Männern. Frauen waren, wie es schien, an dieser wahnsinnigen Geschichte nicht verantwortlich beteiligt. Der große Singular *die Frau* strukturierte eine neue Unrechtsordnung und schaffte damit auch ein neues

² z.B. Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis: Gewalt. Heft 56/57, 2001

³ Karin Schrader-Klebert: Die kulturelle Revolution der Frau. In: Kursbuch Nr.17. Berlin 1969, S.1-46

Unrechtsbewußtsein. Dieses dokumentierte sich darin, den Gegner, das Geschlecht der Männer, zur Verantwortung zu ziehen und die Selbstbestimmung der Frauen einzufordern. Die Entdeckung der Welt als Welt des Mannes war gleichbedeutend mit der Entdeckung des Opfers Frau. Machtferne war identisch mit Schuldferne, Machtlosigkeit identisch mit Schuldlosigkeit.

Diese provokativen Thesen waren in ihrer Absolutheit bewußt abstrakt und vereinfachend. Wie jedes politische Anfangen enthielten sie mit ihrem veränderten Blick auf die Wirklichkeit einerseits die Chance, die Zwangsläufigkeit des Weiter-so zu unterbrechen, andererseits auch die Gefahr, neue Verfälschungen der Wirklichkeit zu schaffen⁴. Dennoch war die Anprangerung der historischen Geschlechterordnung als *Gewaltakt* ein Politikum sondergleichen. Sie war geeignet, einen fraglosen und ungerechten sozialen Konsens aufzustören. Sie deckte den flächendeckenden Skandal normaler Frauenverachtung auf. Sie zeigte den Riß zwischen den Geschlechtern. Sie lieferte plausible Erklärungen für die Gewaltgeschichte der eigenen Kultur, ebenso für die Gewalterfahrungen der persönlichen Alltage, für persönliches Leid und politisches Unbehagen. Sie erfand die Einheit der Betroffenen und setzte eine Zeit lang völlig unbekannte Solidaritätsgefühle unter Frauen frei. Sie machte viele Frauen zu öffentlichen Anklägerinnen. Sie verschaffte ihnen aber auch die Legitimation, sich ungehindert auf die Seite aller Geschädigten und Leidtragenden zu schlagen, sich vom Damoklesschwert eigener Kollaboration zu befreien und von eigenen politischen Schuldfragen zu entlasten.

Frauen als Mittäterinnen an Gewaltverhältnissen

Seit den frühen achtziger Jahren wurden die verallgemeinernden und entlastenden Positionen dieser Anfangszeit in Frage gestellt durch die These von der *Mittäterschaft* der Frauen. Diese besagt, daß *Frauen* den angeklagten Gewaltverhältnissen nicht wie einer von außen kommenden Macht gegenüberstehen, sondern daß sie jene auch bedienen und an ihnen mitwirken. Die Handlungen von Frauen sind demnach nicht nur aufgezwungene und ihre Handlungsbegrenzungen nicht nur durch äußere Gewalt verhinderte Handlungen, sondern sind auch selbstgewählt, oft selbstgewollt, vor allem aber den patriarchalen Verhältnissen nützlich. Frauen *werden* nicht nur verletzt und mißbraucht und *werden* nicht nur verstrickt in ein schädigendes System, sondern steigen auch eigentätig ein, gewinnen Privilegien, ernten fragwürdige Anerkennung. Sie profitieren von ihren Rollen, sofern sie sie erfüllen. Die Bereitschaft vieler Frauen zur magdseligen oder herrenhaften Unterstützung eines männlich beherrschten Tuns und Denkens sind gerade der Triumph, den dieses System feiern kann.

Die Frage nach der Mitbeteiligung von Frauen an Kulturentwicklungen, von denen sie selbst gedemütigt und an denen sie selbst schuldig werden, ist in der Geschichte der Frauenbewegung seit weit mehr als 100 Jahren immer wieder aufgeworfen worden⁵, wenn auch nur zögernd und vorsichtig, in Nebensätzen oder zwischen den Zeilen. Den quälenden Verdacht der Komplizenschaft von Frauen offensiv als *Mittäterschaft* zu benennen, war der

⁴ Christina Thürmer-Rohr: Die Anstößigkeit der Freiheit des Anfangens. Feministische Kritik - Feminismuskritik. In: Daniel Ganzfried/Sebastian Hefti (Hsg.): Hannah Arendt - Nach dem Totalitarismus. Hamburg 1997, S.135-146

⁵ z.B. Hedwig Dohm: Der Frauen Natur und Recht. Zwei Abhandlungen über Eigenschaften und Stimmrecht der Frauen (Orig. Berlin 1876). Reprint Neunkirch 1986. Siehe dazu: Christina Thürmer-Rohr: „... Opfer auf dem Altar der Männeranbetung“. In: Gudrun Kohn-Waechter (Hsg.): Schrift der Flammen – Opfermythen und Weiblichkeitsentwürfe im 20. Jahrhundert. Berlin 1991, S.23-37

Versuch, das Problem mit einem zu definierenden Begriff aufzufinden, ihm einen Namen zu geben, um seine politische und persönliche Dimension begreifen und Wege der Analyse und Veränderung finden zu können⁶. Die Mittäterschaftsthese verstand sich als ein methodischer Versuch, den Funktionsweisen der patriarchalen Gesellschaft auf die Spur zu kommen. Mit ihrer Hilfe sollte der hartnäckige Erfolg organisierter Ungerechtigkeiten durchschaubar gemacht werden und Frauen sich herausfordern lassen, die kollektive Unterstützungs- und Zuarbeit aufzudecken und die ritualisierte Zusammenarbeit der Geschlechter zu konterkarrieren.

Das Konzept der Mittäterschaft wendete sich damit auch gegen eine General-Definition von *Frauen* als kollektive Opfer der Verhältnisse und damit gegen die Entlastung von eigenen Verantwortungen. *„Es ist trügerisch, zu meinen, Frauen führten ... ein unabhängiges Eigenleben parallel zu den patriarchalen Taten, sozusagen an einem anderen Ort ... Vielmehr hat eine differenzierte geschlechtliche Interessensverquickung ... die Mittäterschaft von Frauen hergestellt, damit sie Männer nicht verraten, bekämpfen oder in ihren Taten behindern ... Wir sind zu Mittäterinnen geworden, wenn wir ... komplementär zum ‚männlichen‘ ein ‚weibliches‘ Verhaltensrepertoire entwickelt und praktiziert haben, ein Gegengewicht; wenn Frauen sich dem Mann hinzuaddieren als das untergeordnete andere Geschlecht; wenn Frauen das männliche Individuum schützen und abschirmen, indem sie ihre Ressorts ... so strukturieren, daß der Mann für seine Taten freigesetzt werden kann ..., (wenn wir) so handeln und denken, wie es einer patriarchalen Logik entspricht und diese als menschliche Logik mißverstehen ... So werden Frauen höchstens zu Konkurrentinnen von Männern; so sind sie im männlichen Bündnis aufgenommen, so droht von ihnen keine Gefahr. Sie gehören dazu“⁷.*

Die Mittäterschaftsthese schützte Frauen nicht mehr durch eine Unrechtsdefinition, die sie in ein großes Opferkollektiv hatte verwandeln wollen. Frauen waren nicht mehr nur geprägt durch gemeinsame Leiderfahrungen, sondern ebenso durch ihre Gewohnheit, sich mit der Höherbewertung des Mannes abzufinden und sie selbst zu betreiben, gesellschaftliche Täter zu decken und sich mit der Permanenz struktureller Gewalt zu arrangieren. Frauen sind beteiligt, sofern sie die Verhältnisse dulden, nicht eingreifen, sich verstecken, sich nicht zuständig sehen, sich arrangieren und so selbst zum unentbehrlichen ergänzenden oder verstärkenden Bestandteil des ganzen Ensembles werden. Die These war eine Provokation für alle, die dem Ideal einer „weiblichen“ Identität nachgingen, mit dem *Frauen* sich selbst gern als das „andere Geschlecht“ sahen, als unwesentliche Andere oder glücksversprechende Andere des Mannes, als das Andere der Männlichkeit, das Andere der patriarchalen Vernunft, im Besitz auch eines anderen Verhaltens, einer geschlechtsspezifisch anderen Moral, Sprache, Denkweise etc. Die Mittäterschaftsthese wollte jene Logiken freilegen, die eine Kollektivperson *Frau* als Objekt gesellschaftlicher Prägeverfahren und Gewalt produzieren will. Das Mißtrauen traf nicht nur die Männergesellschaft, sondern auch *die Frau* in der Männergesellschaft⁸, und damit veränderte sich die Sicht auf beide. Zurückgewiesen wurde damit ein weibliches Selbstbild, das erstrangig einen Außenfeind - Männer, Herrschende, Täter oder „das System“ - für die erfahrenen und beobachteten Leiden verantwortlich macht, irritiert wurde auch die Dauer-Empörung der Betroffenen über selbst erfahrenes Unrecht, sofern diese Empörung den *Eigenanteil* systematisch verdeckt.

⁶ Christina Thürmer-Rohr/Carola Wildt u.a.: *Mittäterschaft und Entdeckungslust*. Berlin 1989, S.9

⁷ Christina Thürmer-Rohr: *Von der Täuschung in die Ent-Täuschung*. In: *Vagabundinnen – Feministische Essays*. Berlin 1987, S.41 f.

⁸ Christina Thürmer-Rohr: *Mittäterschaft der Frau - Analyse zwischen Mitgefühl und Kälte*. In: *Mittäterschaft und Entdeckungslust*. Berlin 1998, S.87 ff.

Die These von der Mittäterschaft vertrug sich nicht mehr reibungslos mit der feministischen Ausgangsthese von der Geschlechterdifferenz. Sie löste die eindeutige Unterscheidbarkeit zwischen Männern und Frauen, Tätern und Opfern auf, sie störte das kollektive Sich-Einrichten im angenehmen Wir der Heilgebliebenen, auch die Aussicht auf einen gemeinsamen oder gleichen Weg. Denn jeder Frau war jetzt die Entscheidungskompetenz zurückzugeben, mit der sie über den Grad ihrer Komplizenschaften wie ihrer Entstrickungen wohl oder übel selbst zu bestimmen hatte. Allerdings ging die Mittäterschaftsthese weiterhin von der Überzeugung aus, daß Frauen trotz aller ihrer Involviertheiten ein Potential mitbringen, das sie fähig machen könnte, sich aus den Umklammerungen zu lösen und der Gewalt zuwiderzuhandeln. Sie gestand Frauen eine größere Chance zur Veränderung zu.

3. Deutsche Frauen als Mittäterinnen und Täterinnen im Nationalsozialismus

Nachdem die NS-Forschung nach 1945 die Rolle der Frauen ausnahmslos ausgeklammert und die Frauengeschichtsforschung in den siebziger Jahren erstrangig nach Widerstandskämpferinnen gesucht oder Frauen als Leidtragende und tapfere Überlebensarbeiterinnen dargestellt hatte⁹, kamen seit Mitte der achtziger Jahre Zweifel auf, ob deutsche Frauen - die Mütter meiner Generation - sich wirklich von ihrer Beteiligung freisprechen oder freisprechen lassen können: Zweifel an der „Gnade der weiblichen Geburt“¹⁰. Historikerinnen begannen Zug um Zug nachzuweisen, daß deutsche Frauen nicht nur Opfer der NS-Politik waren, sondern auch andere zu Opfern gemacht haben¹¹ und - nicht nur in Ausnahmefällen - zu Täterinnen geworden sind. Der Streit um diese Frage, der als „Historikerinnenstreit“ in die Literatur einging¹², geht in seinen Konsequenzen über die nationalsozialistische Ära weit hinaus¹³. Er betrifft grundsätzliche Fragen nach der Trennschärfe und Tragfähigkeit der Geschlechterdifferenz und damit auch nach der Geschlechtsspezifität der Gewalt. Es ist deswegen kein Zufall, daß die Frauen-Forschung zum Nationalsozialismus einen eminent wichtigen Einfluß auf beide, die Geschlechter- und die Gewaltfrage ausgeübt hat.

Mittlerweile existiert ein ausführliches Wissen über die Rolle von Frauen als Vor- und Mitdenkerinnen der NS-Rassenideologie¹⁴, als Führerinnen der NS-Frauenorganisationen und des BDM¹⁵, als Autorinnen der Frauenpresse, als SS-Helferinnen im SS-Apparat, als

⁹ Siehe z.B. Annette Kuhn/Valentine Rothe (Hsg.): Frauen im deutschen Faschismus, Bd.1 und 2. Düsseldorf 1982

¹⁰ Die Formulierung nimmt Bezug auf die viel kritisierten Satz des Bundeskanzlers Helmut Kohl, der im Hinblick auf die Geschichtsverantwortung von der „Gnade der späten Geburt“ gesprochen hatte. Karin Windaus-Walser: Gnade der weiblichen Geburt? – Zum Umgang der Frauenforschung mit Nationalsozialismus und Antisemitismus. In: Feministische Studien, 6.Jg., Nr.1, 1988, S.102-115

¹¹ Claudia Koonz: Mütter im Vaterland – Frauen im Dritten Reich. Freiburg/Br. 1991

¹² Beginn der Debatte mit dem Streit zwischen Gisela Bock und Claudia Koonz: Gisela Bock: Die Frauen und der Nationalsozialismus – Bemerkungen zu einem Buch von Claudia Koonz. In: Geschichte und Gesellschaft, H.15, 1989, S.563-579; Claudia Koonz: Erwiderung auf Gisela Bocks Rezension von ‚Mothers in the Fatherland‘. In: Geschichte und Gesellschaft, H.18, 1992, S.400-404

¹³ Gudrun-Axeli Knapp: Traditionen – Brüche. Kritische Theorie in der feministischen Perspektive. In: Elvira Scheich (Hsg.): Vermittelte Weiblichkeit – Feministische Wissenschafts- und Gesellschaftstheorie. Hamburg 1996, S.140

¹⁴ z.B. Leonie Wagner: Nationalsozialistische Frauenansichten – Vorstellungen von Weiblichkeit und Politik führender Frauen im Nationalsozialismus. Frankfurt am Main 1996

¹⁵ z.B. Andrea Böltken: Führerinnen im Führerstaat. Pfaffenweiler 1995; Dagmar Reese: Weibliche Jugendliche in der Führung des Bundes Deutscher Mädel. In: Kirsten Heinsohn/Barbara Vogel/Ulrike Wwckel (Hsg.): Zwischen Karriere und Verfolgung. Frankfurt am Main 1997

Wehrmachtshelferinnen im weiblichen SS-Korps, als SS-Ehefrauen¹⁶, als Krankenpflegepersonal¹⁷, als Fürsorgerinnen und Pädagoginnen¹⁸, als Denunziantinnen¹⁹, als ganz normale Frauen und Mütter²⁰. Die Ergebnisse zeigen, daß offenbar die Mehrheit der – nicht verfolgten – deutschen Frauen das Gewaltsystem billigte oder sich mehr oder weniger klaglos mit ihm abfand, und eine einflußreiche Minderheit aus allen sozialen Schichten sich aktiv an Rassenpolitik und Völkermord beteiligte. Dabei herrscht heute weitgehender Konsens darüber, daß die trennscharfe Zuordnung zu den Entweder-Oder-Kategorien Opfer oder Täterin den Realitäten kaum gerecht wird²¹, weil viele beides zugleich waren, daß weiterhin bei allen quantitativen und qualitativen Unterschieden zwischen den Taten der Männer und denen der Frauen die *Überzeugungen* „ganz normaler Frauen“ sich von denen vergleichbarer „normaler Männer“ nicht grundlegend unterschieden²².

Als ein Ergebnis ihrer detaillierten historischen Forschungen nannte Gudrun Schwarz die SS und die NS-Gesellschaft ein *Ensemble von Männern und Frauen*²³. Das ist eine folgenreiche Definition, denn sie bricht mit der alten Übereinkunft, daß es sich bei der SS um das Protobeispiel eines faschistischen Männerbundes und bei der NS-Gesellschaft um das Extrem männlicher Terrorherrschaft gehandelt habe, die sich gerade durch den Ausschluß der Frauen zu ihren einzigartigen Verbrechen fähig gemacht habe. Die Definition *Ensemble von Männern und Frauen* nimmt demgegenüber das Gesamtunternehmen, den Tatzusammenhang, das Gesamtgewebe des NS-Systems mitsamt seinen leisen oder stillen Akteurinnen in den Blick. Ganz normale Frauen werden damit zu Subjekten, die zum Gesamtwerk gehören und sich mit dem Hinweis auf Geschlechterdifferenz und Machtarmut vom ihm grundsätzlich nicht entlasten können. Die Gesamtgewalt braucht auch die, die Gewalt gegen *Andere* nur billigen, ohne sie selbst auszuführen. Die Asymmetrie der Geschlechter birgt dann für die Frauen keine moralische Absolution mehr und das Argument der Machtlosigkeit, wie es auch in den gängigen Verteidigungsreden vom „Rädchen im Getriebe“ hinlänglich wiederholt worden ist, wird damit zu nichts anderem als zu dem Versuch, sich aus den Verantwortung zu stehlen.

¹⁶ Gudrun Schwarz: Verdrängte Täterinnen – Frauen im Apparat der SS. In: Theresa Wobbe (Hsg.): Nach Osten: Versteckte Spuren nationalsozialistischer Verbrechen. Frankfurt am Main 1992, S.197-227; Gudrun Schwarz: Die Frau an seiner Seite. Ehefrauen in der „SS-Sippengemeinschaft“. Hamburg 1997. Gudrun Schwarz: SS-Aufseherinnen in nationalsozialistischen Konzentrationslagern. In: Dachauer Heft, H.10, 10.Jg.,1994, S.33-49. Gudrun Schwarz: Frauen in der SS: Sippenverband und Frauenkorps. In: Kirsten Heinsohn u.a., a.a.O., S.223-244.

¹⁷ Jutta Dornheim/Ulrike Greb: Theoretische Ansätze zur Diskussion über die Beteiligung von Krankenpflegepersonal an den Patientenmorden im Nationalsozialismus. In: Ortrun Niethammer (Hsg.): Frauen und Nationalsozialismus. Osnabrück 1996, S.10-23

¹⁸ Helge Knüppel-Dähne/Emilija Mitrovic: Helfen und Dienen. Die Arbeit von Fürsorgerinnen im Hamburger öffentlichen Dienst während des Nationalsozialismus. In: Hans-Uwe Otto/Heinz Sünker (Hsg.): Soziale Arbeit und Faschismus. Frankfurt am Main 1989, S.175-197. Angelika Ebbinghaus (Hsg.): Opfer und Täterinnen Frankfurt am Main 1996

¹⁹ Katrin Dördelmann: „Aus einer gewissen Empörung hierüber habe ich Anzeige erstattet“ – Verhalten und Motive von Denunziantinnen. In: Kirsten Heinsohn u.a., a.a.O., S.189-205

²⁰ Claudia Koonz: Mütter im Vaterland, a.a.O. Claudia Koonz: Reaktionen katholischer und protestantischer Frauen in Deutschland auf die nationalsozialistische Sterelisationspolitik. In: Leonore Siegele-Wenschewitz/Gerda Stuchlik (Hsg.): Frauen und Faschismus in Europa. Pfaffenweiler 1990, S.114-136

²¹ Oina Eschenbach: Über die Notwendigkeit, den ‚Täterinnen‘-Begriff zu revidieren. In: Werkstatt Geschichte, H.12, 4.Jg., 1995, S.4. Annette Kuhn: Dimensionen der Täterschaft deutscher Frauen im NS-System. In: Annette Bertram (Hsg.): Dichotomie, Dominanz, Differenz. Frauen plazieren sich in Wissenschaft und Gesellschaft. Weinheim 1995, S.30

²² Gisela Bock: Ganz normale Frauen. Täter, Opfer, Mitläufer und Zuschauer im Nationalsozialismus. In: Kirsten Heinsohn/Barbara Vogel/Ulrike Wecke (Hsg.): Zwischen Karriere und Verfolgung. Frankfurt am Main/New York 1997

²³ Gudrun Schwarz: Die Frau an seiner Seite, a.a.O., S.7

Der Beitrag der Frauen zur Gesamtleistung der Gewalt lag in der Art ihres Agierens, Mitagierens, Mitdenkens, im Umsetzen nationalsozialistischer Ideologie und rassistischer Prinzipien aus untergeordneter Position, mit weiblichen Mitteln, die dem Gesamtsystem entsprachen und dienten. Solange man den Nationalsozialismus als eine faschistische *Diktatur* bezeichnete, die über das Volk verhängt ist, konnte er auch zur Metapher der Diktatur von Männern über Frauen werden. In einer Diktatur ist alle Macht bei den Herrschenden und wird das ohnmächtige Volk - bzw. die ohnmächtige Frau - gewaltsam niedergehalten. Mit dem Begriff *Ensemble* aber wird der Nationalsozialismus nicht mehr nur als diktatorisches, sondern als totalitäres System verstanden, das die differenzierte Mitwirkung unterschiedlich positionierter Menschen braucht, die *Komplizenschaft* der Mehrheit. Das Ensemble der deutschen Volksgemeinschaft war ein mehrhöriges, mindestens „doppelhöriges“ Ensemble, in dem Männer und Frauen für das gemeinsame rassistische Ziel ihre ebenso unterschiedliche wie unentbehrliche Funktion wahrnahmen²⁴. Die Geschlechterdifferenz dieses Systems kann die Frauen nicht von Gewalt entlasten, sie zeigt die eine und die andere Seite der gleichen Gewalt.

Westliche/weiße Frauen als Täterinnen in der westlichen Moderne

Bis Ende der achtziger Jahre hatte sich die westliche feministische Bewegung trotz aller internen Meinungsverschiedenheiten als die wesentliche *Antithese* zur herrschenden Norm verstanden. Diese stolze Überzeugung geriet ins Wanken durch Impulse von "Außen", das kein Außen ist, sondern den Inländerinnen oft als Außen erscheint. Es war der Beginn einer zum Teil erzwungenen, zum Teil auch selbstgesuchten interkulturellen Öffnung, der Öffnung gegenüber den sogenannten *Anderen*. Migrantinnen aus nichteuropäischen Ländern bezeichneten den Mainstream-Feminismus als eine Variante eurozentrischen Denkens. Schwarze Frauen hielten nicht nur der weißen Gesellschaft, sondern auch dem Feminismus der weißen Gesellschaft²⁵ rassistische Tendenzen vor, jüdische Frauen klagten antisemitische Haltungen an – für viele der Angegriffenen ein Schock, eine unbeliebte, ziemlich ungelegen kommende, zugleich aber hochnotwendige Konfrontation²⁶. Die "konkreten Anderen" hielten weißen deutschen Frauen einen Spiegel vor, in dem eigene rassistische Orientierungen und ein beschränkter Verantwortungsraum zu erkennen waren, außerdem die Eindimensionalität von Unrechtsvorstellungen, wie sie aus der Verabsolutierung *einer* Gewalt folgt, der Gewalt gegen Frauen. Die Neigung, Unrechtsbewußtsein erstrangig an selbsterfahrener Gewalt zu orientieren²⁷ und die selbsterfahrene Geschlechterhierarchie zum Modell von Herrschaft überhaupt zu erheben, wurde manchen schockartig als Ausdruck der Entlastungsinteressen und Ignoranz von Mitgliedern der Weißen und westlichen Welt vor Augen geführt: als Ausdruck eigener Gewalt. Diese Konfrontation beförderte Weiße Frauen auf die Seite

²⁴ Christina Thürmer-Rohr: Die postmodern These vom Tod der Geschichte – Feminismus und der Holocaust. In: Ortun Niethammer (Hsg.): Frauen und Nationalsozialismus. Osnabrück 1996, S.24-41

²⁵ z.B. Audre Lorde/Adrienne Rich: Macht und Sinnlichkeit – Ausgewählte Texte. Berlin 1991. Gloria I. Joseph (Hsg.): Schwarzer Feminismus – Theorie und Politik afro-amerikanischer Frauen. Berlin 1993. Frauen gegen Antisemitismus – Der Nationalsozialismus als Extremform des Patriarchats. Zur Leugnung der Täterschaft von Frauen und zur Tabuisierung des Antisemitismus. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Heft 35, 1993, S. 77-89. Susanne Kappeler: Der Wille zur gewalt – Politik des persönlichen Verhaltens. München 1994. Brigitte Fuchs/Gabriele Habinger (Hsg.): Rassismen und Feminismen – Differenzen, Machtverhältnisse und Solidarität zwischen Frauen. Wien 1996. Bell hooks: Sehnsucht und Widerstand – Kultur, Ethnie, geschlecht. Berlin 1996. Olga Uremovic/Gundula Oerter (Hsg.): Frauen zwischen Grenzen – Rassismus und Nationalismus in der feministischen Diskussion. Frankfurt am Main 1997

²⁶ Olga Uremovic/Gundula Oerter (Hsg.): Frauen zwischen Grenzen, a.a.O., S.7

²⁷ Christina Thürmer-Rohr: Wir und die Anderen – Überlegungen zum Unrechtsbewußtsein. Berlin 1994, S.135 ff.

derjenigen, von denen sie sich mehr oder weniger separiert gesehen und gehalten hatten: auf die Seite der *Mehrheit* in der eigenen Kultur.

Der Zusammenbruch der sozialistischen Welt und die deutsche Vereinigung führten zu weiteren Zusammenstößen und Verstimmungen. Unsere unter großen Anstrengungen gefundenen Erkenntnisse und Strategien trafen im Osten nicht auf die naiv erhoffte Gegenliebe, eher auf Ablehnung oder Reserve. Wir mußten einsehen, daß „unsere“ feministischen Errungenschaften in den großen Topf des Ost-West-Konflikts fielen, daß uns unser Sonderstatus als „Andere im eigenen Land“ nicht abgenommen wurde, jedenfalls keinesfalls in einer von uns gefertigten Definition. Die deutsche Mauer wurde - auch als jeweilige Mauer im Kopf - zum Symbol des eingeschränkten und ausgrenzenden Blicks. Das eigene Denk- und Kritikinstrumentarium versagte, griff nicht mehr, war zu abstrakt, zu dichotom, zu eng oder zu provinziell geworden, besser: es zeigte sich als das, was es war: als Stoff einer begrenzten Welt, Repertoire einer Käfigexistenz, deren InsassInnen meinen, hier sei die Welt versammelt, Stoff einer Kultur, die auf Kenntnis und Erkenntnis der Anderen nicht angewiesen zu sein meint, nicht auf Selbsterkenntnis über die Erkenntnis der Anderen und die Auswirkungen des eigenen Tuns auf Andere²⁸.

Die dramatischen Auseinandersetzungen machten den zerbrechenden oder bereits zerbrochenen Konsens unüberschaubar. Er blieb nicht folgenlos. Die neunziger Jahre brachten ein weites Spektrum zwischen Verletzung, Rückzug, Dialogversuchen und neuen Arbeitsinhalten zutage. Zu den letzteren gehören z.B. die Geschichte der westlichen Hegemonie, die weitgehend aus dem "normal"-feministischen Wissensrepertoire ausgespart geblieben oder wiederum nur geschlechtsspezifisch und opferorientiert gedeutet worden war, die Geschichte des europäischen Kolonialismus, des weißen Rassismus und modernen Antisemitismus. Was damals oft schmerzlich gelernt werden konnte, war die Kritik an einer Identitätspolitik, sofern sie die *eigene* Gruppe rehabilitieren will und den eigenen Maßstab zum Maßstab überhaupt macht. Identitätspolitik, die „die Frauen“ repräsentieren will, stülpt *eine* Perspektive allen anderen über, womit der westliche Feminismus eine eigennützige Veranstaltung von und für westliche Frauen würde. Er würde damit zugleich eine typische Veranstaltung der westlichen Moderne. Der Versuch, die Hälfte der Menschheit unter den verschiedensten Lebensbedingungen und gesellschaftlichen Herkunft in einem allumfassenden androzentrischen System zusammenzuschmieden, wurde als Aneignungsakt vorgeführt, der einer Form von Kolonisierung gleichkommt. Feministische Kritik begann, sich mit diesen Definitionsgesten zu befassen, die sich zu universalen Ursachenanalysen hatte ermächtigen wollen und die ethnischen, rassistischen, ökonomischen Unterdrückungen durch die westliche Kultur zum nachgeordneten Faktor gemacht hatte. Solche Vereinnahmungsakte schließen diejenigen aus, die sich gegen die Eingemeindung in das vereinte Unterdrückungsobjekt *die Frau* aus den verschiedensten Gründen sperren, vor allem diejenigen, die darauf bestehen, daß ihre Lebens- und Unterdrückungserfahrungen mehr mit der Übermacht der westlichen und weißen Welt zu tun haben als mit männlicher Dominanz innerhalb der eigenen Kultur und Gesellschaft.

Einfach waren solche Einsichten nicht. Wir hatten zuerst das verzweifelte Gefühl, daß alle unsere Erkenntnisse und Werte im Leeren verpuffen. Das Bewußtsein der Zugehörigkeit zur dominanten westlichen Kultur gab den Realitäten ein neues erschreckendes Gewicht - dem realen Haß der Betroffenen auf kulturelle Kolonisierungen durch den globalisierten Westen, dem Haß auf westliche Lebensformen und auf eine Freiheit, die sich oft in zynischer Selbstbehauptung erschöpft, ebenso dem Weißwaschen der Gewaltförmigkeit, der Blindheit

²⁸ Christina Thürmer-Rohr: Kopfmauern – Wir im Westen, ihr im Osten. In: Verlorene Narrenfreiheit. Berlin 1997, S.91-110

und Ignoranz gegenüber ihren Folgen, der selbstverständliche Gleichgültigkeit gegenüber Anderen. Das war eine Konfrontation nicht mehr mit männlicher Gewalt, sondern mit der *Gewalt der Moderne*: mit einer *kulturellen Differenz*, die mit der Veränderung der politischen Geografie an Drastik zunahm und für die alle, die von ihr profitieren gleichermaßen verantwortlich sind. Mit der Thematisierung des Rassismus im weitesten Sinne konnte die Frauenbewegung nicht mehr an der Hypothese festhalten, die Geschlechterdifferenz sei *das* konstituierende Element zwischenmenschlicher Gewalt. Wenn feministische Politik sich gegen alle Formen der Unterdrückung wenden will, dann muß sie auf dem komplexen Zusammenhang der verschiedenen und ineinander verwobenen Gewaltverhältnisse basieren²⁹.

Im Streit zwischen einheimischen, migrierten, weißen, schwarzen, christlichen, jüdischen, islamischen, nördlichen, südlichen, westlichen, östlichen Frauen machten sich zunächst alle zu Repräsentantinnen ihrer jeweiligen kulturellen Herkunft bzw. wurden dazu gemacht: zu Repräsentantinnen historischen und gegenwärtigen Unrechts auf der Täter- oder der Opferseite des Weltgeschehens. Westliche Herkunft bedeutete Herrschaft, östliche Herkunft bedeutete Antifaschismus, lateinamerikanische Herkunft bedeutete Kolonisation, afrikanische Herkunft bedeutete Versklavung, jüdische Herkunft bedeutete Holocaust etc. etc. Mit dieser Grobheit politischer Begrifflichkeiten wurden Gräben vertieft, die solange vollkommen unüberwindlich erschienen, wie wir uns gegenseitig nur und ausschließlich als Stellvertreterinnen unrechtsausübender bzw. unrechterleidender Systeme, Kulturen, Geschichten wahrnahmen – eine Sackgasse, die in nichts anderem landen kann als in den endlosen Grabenkämpfen der Konkurrenz der Opfer³⁰, eines heillosen Kampfes zwischen den Verkannten und den Verkennenden.

5. Die Gewalt des Klassifizierens – Geschlecht als totalitäres Konstrukt

Außerhalb der feministischen Diskurse waren schon in den siebziger/achtziger Jahren in verschiedenen europäischen Ländern Denkrichtungen entstanden, die großenteils als Widerstandslinien gegen die politisch-moralischen Katastrophen und damit gegen das Versagen der Moderne entstanden waren, sog. postmoderne Ansätze. Zugrunde liegt ihnen – jedenfalls einigen – die Erschütterung über die ökonomische, politische, militärische, ideologische Gewalt der Moderne und der als modern gekennzeichneten Verbrechen des zwanzigsten Jahrhunderts, über die Utopien der Säuberung, über den gewalttätigen Bezug gegenüber *den Anderen* und *dem Anderen* überhaupt. Als eine Konsequenz aus dieser Geschichte stellten postmoderne Denkansätze die Erfindung trennscharfer Kategorien in Frage, mit denen Kulturen und Menschen definiert, einsortiert, aussortiert, eingeschlossen und ausgeschlossen werden. Das *Klassifizieren* selbst wurde als Gewaltakt diagnostiziert, als eine Gewalt, mit der das der jeweiligen Norm nicht zugehörige „Andere“ aussortiert wird – *der Fremde* gegenüber *dem Einheimischen*, *der Ausländer* gegenüber *dem Staatsbürger*, *der Schwarze* gegenüber *dem Weißen*, *der Jude* gegenüber *dem „Arier“*, *die Frau* gegenüber *dem Mann* etc.³¹ Die Kritik an solchen Kategorien, die einerseits die Einheit der Zugehörigen konstruieren, andererseits deren Fundamentalunterschied zu allem Nichtzugehörigen behaupten, ist letztlich eine Kritik an allen Totalaussagen und totalitären Definitionen, die Menschengruppen zum *Singular*, zur Einheit machen wollen und damit die Pluralität der immer verschiedenen Menschen zerstören.

²⁹ Olga Uremovic/Gundula Oerter (Hsg.): Frauen zwischen Grenzen, a.a.O., S.13

³⁰ Siehe dazu: Jean-Michel Chaumont: Die Konkurrenz der Opfer. Genozid, Identität und Anerkennung. Lüneburg 2001

³¹ z.B. Zygmunt Bauman: Moderne und Ambivalenz – Das Ende der Eindeutigkeit. Hamburg 1992

Die postmoderne Kritik übte einen starken Einfluß auf das feministische Denken der neunziger Jahre aus. Sie brachte eine neue radikale Sicht auf Gewalt mit sich, Sie kennzeichnete die gewohnten Einteilungen mit den ihnen innewohnenden Identitätsvorstellungen, den Ordnungswahn von Unterscheidungen mit ihren qualifizierenden und hierarchisierenden Absichten als immer *ausschließenden Gewaltakt*. Sie bestritt damit auch jedes Recht auf definierende Zugriffe auf andere Menschen. Diese Positionen waren eine weitere folgenreiche Attacke auf die These von der Geschlechterdifferenz. Denn diese Differenz basiert ja gerade auf den trennscharfen Kategorien männlich – weiblich, Mann – Frau und schließt alle Unstimmigen aus, alle, die das „falsche Leben“ leben, der falschen Kategorie angehören, keine eindeutigen Identitäten oder nur Bindestrichidentitäten vorweisen können³².

Die Kritik trifft auch das feministische Subjekt „die Frau“. Diese angebliche Einheit „Frau“ ist ein Ergebnis von Kategorisierungsverfahren, die selbst Ausdruck von Gewalt sind, einer gewaltsamen Einteilung der Vielheit der Menschen in zwei Geschlechter. Mit einer Kritik, die sich gegen alle Kategorisierungen von Menschen richtet, die deren Pluralität zerstören³³, bleibt von der Zweigeschlechtlichkeit und vom sogenannten Weiblichen nicht viel mehr übrig als das einfältige Ergebnis eines einfältigen Herrschaftsaktes. In dieser Sicht sind „die Frau“ und „das Weibliche“ ein *totalitärer* Reflex auf eine *totalitäre* Geschlechterpolitik. Und das Totalitäre dieser Geschlechterordnung wird vom Feminismus in dem Moment übernommen, wo er mit der Besprechung und Hochjubelung von Weiblichkeit das Konstrukt wieder und wieder schafft und füllt. Die Kategorie „die Frau“ oder „die Weiblichkeit“ geben überhaupt nur solange einen Sinn, wie mit ihnen Gewalt aufgedeckt und boykottiert werden kann, statt wieder in ein essentielles Gut verwandelt zu werden. Geschlecht ist eine zu vervielfältigende, perspektivisch sogar eine aufzulösende Kategorie. *„Das Subjekt des Feminismus dekonstruieren heißt nicht, den Gebrauch des Begriffs ‚Frauen‘ zensieren, sondern ihn in eine Zukunft vielfältiger Bedeutungen entlassen, ihn von den maternalen oder rassistischen Ontologien befreien und ihm freies Spiel geben“*³⁴. Feministischer Arbeit ginge es damit um die Dekonstruktion der erzwungenen oder eingebildeten Einheit Frau, allgemeiner um die Demontage gewaltsam über Menschen verhängter Konstrukte überhaupt, um eine Störpraxis, mit der die Pluralität auch für das zur Einheit gezwungene oder sich zwingen lassende Geschlecht „Frau“ eingefordert wird.

Was hier zurückgewiesen und jedenfalls gedanklich aufgelöst wird, sind die männlichen Herrschaftsansprüche ebenso wie die Herrschaftsansprüche der westlichen Moderne, sind die Konstrukte der Zweigeschlechtlichkeit und Geschlechterdifferenz und alle auf biologischen Prämissen beruhenden Menschendefinitionen. Diese Kritik, als feministische Kritik vorgetragen, spricht nicht mehr aus der Position von Opfern. Sie denkt Frauen der westlichen Welt nicht mehr als Gewaltgeschädigte, sondern als *Zeitgenossinnen*, die in die Gewaltpraktiken der eigenen Kultur verstrickt sind, die Einfluß nehmen können auf die Fortsetzung wie auf die Eindämmung der Gewaltnormen, also selber handeln können und ihr Handeln selber verantworten müssen. Und sie tun es, indem sie die Pluralität der Menschen als einer Antithese zur Gewalt für sich selbst und für alle einzufordern haben. Differenz meint hier, zu respektieren, daß der/die Andere der/die Andere bleibt. Dieser Differenz muß die

³² z.B. Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Afroamerikaner/innen, Afrodeutsche, Deutsch-Türken, jüdische Deutsche etc.etc.

³³ Siehe dazu zur Orientierung: Hannah Arendt: Was ist Politik? München 1993. Hannah Arendt: Vita Activa. München 1992, S.164 ff.

³⁴ Judith Butler: Kontingente Grundlagen: Der Feminismus und die Frage der Postmoderne. In: Seyla Benhabib/Judith Butler/Drucilla Cornell/Nancy Fraser: Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart. Frankfurt am Main 1993, S.50

Politik Rechnung tragen, indem sie die Pluralität im Sinne eines gerechten Zusammenlebens der Verschiedenen organisiert.

Angesichts dieser Denkgeschichte ergibt sich ein breites Spektrum neuer Fragen. Wenn Differenz und Pluralität zu Schlüsselbegriffen eines politischen und damit auch eines feministischen Denkens werden, dann geraten zum einen die Konsequenzen des historischen Geschlechterentwurfs als eines *totalitären* Konstrukts in den Mittelpunkt der Kritik. Mit dieser Kritik würde feministische Theorie zu einem Bestandteil der Totalitarismusforschung werden. Als die Kehrseite des gleichen Ansatzes taucht die Frage nach einem *dialogischen* Denken und Handeln auf, das ernst macht mit der Zurückweisung kategorisierenden Denkens und totalisierenden Deutens. Der Dialogismus verzichtet auf Kategorien, die Menschen vorab beurteilen und definieren und sieht in solchen Definitionen selbst Mittel der Gewalt. Gewalt, an der sich feministische Kritik entzündet hatte, bekommt damit neue theoretische und praktische Akzente. Wir bewegen uns auf unsicherem Terrain. Kooperationen und Brücken können erst entstehen, wenn wir die totalisierenden Sichten auf andere und auf uns selbst aufgeben und uns auch als Personen begegnen, denen zuzutrauen ist, selber zu handeln, das Politische zurückzufordern und der Gewalt in ihren unendlichen Gesichtern zu widersprechen – der Gewalt, die wir erfahren ebenso wie der Gewalt, an deren Funktionieren wir selbst beteiligt sind³⁵.

Prof. Dr. Christina Thürmer-Rohr ist Hochschullehrerin mit Schwerpunkt feministische Forschung im Studiengang Erziehungswissenschaften an der TU Berlin. Zuvor Tätigkeit als Diplompsychologin in psychologischer Beratung und in der Stadtplanung.

³⁵ Christina Thürmer-Rohr: Wir sind nicht Reisende ohne Gepäck. In: Ika Hügel/Chris Lange/May Ayim u.a. (Hsg.): Entfernte Verbindungen - Rassismus, Antisemitismus, Klassenunterdrückung. Berlin 1993, S.188-204

Heiko Kleve

Soziale Arbeit – Arbeit an und mit Differenz

Prolegomena zu einer Theorie differenzakzeptierender Sozialarbeit/Sozialpädagogik

„Was Wunder, daß es eine theoretische Aufgabe von allergrößter Wichtigkeit ist, sich dem Problem des Anderen nun anders zu stellen, das Verhältnis zum Fremden nicht weiter als Provokation zur Aneignung zu verstehen.“

Dietmar Kamper (1986, S. 41)

Differenz ist in den Geistes- und Sozialwissenschaften keineswegs ausschließlich ein Modethema der Postmodernen (vgl. Casale 2001), vielmehr kann davon gesprochen werden, dass es zu einem zentralen Thema philosophischer, kulturwissenschaftlicher, soziologischer oder psychologischer Diskurse aufgestiegen ist. Warum ist dies so? Als Sozialwissenschaftler fällt mir sofort das Verhältnis von Sozialstruktur und sozialer Semantik ins Auge. Wenn die Sozialstruktur der modernen Gesellschaft durch eine fortschreitende Differenzbildung zwischen sozialen Gruppen, Klassen, Systemen, Lebenswelten oder Milieus gekennzeichnet ist, wie uns dies die SoziologInnen seit dem Bestehen ihrer Disziplin lehren, dann sollte es nicht erstaunen, dass auch nach der Bedeutung und damit einhergehend nach dem Umgang mit diesen Differenzen gefragt wird, dass diese Differenzen reflektiert werden.

Die innergesellschaftliche Differenzbildung wird besonders dann zum Problem, wenn sie als Gefahr bewertet wird, nämlich als Gefahr, die den Fortbestand der Gesellschaft infrage stellt. Denn soziale Differenzen gelten gemeinhin nur solange als aushaltbar, solange sie nicht die Identität der Gesellschaft zerstören, solange sie in die gesellschaftliche Einheit noch integrierbar sind. Und genau dies wird seit geraumer Zeit bezweifelt (vgl. exemplarisch Heitmeyer 1997). Infrage steht in diesem Zusammenhang aber auch das soziologische Integrationsparadigma selbst (vgl. Wagner 1993; 1999; Luhmann 1997; Junge 2000). Nach diesem Paradigma verträgt Gesellschaftlichkeit nur ein bestimmtes Maß an Differenz, an Differenzierung, an Differenzbildung, damit der „soziale Kitt“ erhalten bleibt. Angesichts dieser Anschauung muss die durch Globalisierungs- und Individualisierungsprozesse weiter sich steigernde gesellschaftliche Differenzierung fast zwangsläufig zu Angst und Abwehr beispielsweise gegen die offensichtlichen RepräsentantInnen dieser Differenzbildung führen. Und diese RepräsentantInnen scheinen derzeit vor allem MigrantInnen zu sein, ausländische MitbürgerInnen, die uns mit der Relativität unserer Normen, unserer Kultur konfrontieren, die uns schließlich implizit auffordern, die Differenz in ihrer Verschiedenartigkeit, das Andere in seiner Andersartigkeit anzuerkennen.

Die MigrantInnen sind allerdings nur die augenscheinlichsten, die sichtbarsten Repräsentanten der Differenz, sie sind nur die Spitze des Eisbergs. Untergründig ist Differenzerfahrung alltäglich in unseren Lebenswelten. Pluralität und Vielfalt von Weltbildern, Normen, Sichtweisen, Erfahrungen, Erwartungen, Lebensstilen etc. haben sich in unserer Gesellschaft als Normalität bereits manifestiert. Wir sind täglich damit beschäftigt, in und mit dieser Vielfalt zu leben. *Was wir dafür allerdings brauchen – vor allem auch um die Differenzangst zu überwinden –, ist eine neue, eine postmoderne Gemüts- und Geisteshaltung (Lyotard), für die Differenz nicht mehr als Aufforderung der Aneignung, der Assimilation, der Integration steht. Wir brauchen eine Differenzreflexion, die sich vom Negativbild der Differenz befreit, die Differenz als Motor, als Generator und nicht als Zerstörer von Gesellschaftlichkeit betrachtet – so zumindest meine These.*

Die Gefahr für die Gesellschaft liegt meiner Ansicht nach nicht in der Differenzierung, in der Differenzbildung, sondern in der alteuropäischen¹ Differenzreflexion, die Differenz dem Identischen unterordnet, die die Auflösung, Flexibilisierung der Identität, der Einheit als Gefahr brandmarkt. Genau diese Differenzreflexion erzeugt Angst vor dem Verschiedenen, Angst vor der Agonie der gesteigerten gesellschaftlichen, jede Einheit sprengenden sozialen Differenziertheit. *Die Angst kann sich allerdings lösen, wenn wir unsere Betrachtung drehen, wenn wir unsere Bewertungen bezüglich der Differenz grundsätzlich ändern, wenn wir uns öffnen für ein Reframing, einer Umdeutung oder Umwertung.*

Heutzutage sollte sich die Reflexion der Differenz, insbesondere die Überwindung der alteuropäischen Differenzreflexion aus den relativ abgeschlossenen Diskursen der Philosophie befreien und in die Lebenswelten und Systeme der Gesellschaft eindringen. Denn in der Philosophie wird diesbezüglich bereits seit Jahrzehnten an der Überwindung Alteuropas gearbeitet (siehe als Übersicht und Einführung Kimmerle 2000). So schreibt zum Beispiel Gilles Deleuze (1968, S. 11): „Denn nur in dem Maße, wie man die Differenz dem Identischen unterordnet, impliziert sie das Negative [...]“. Oder Theodor W. Adorno (1966, S. 17) meint: „Das Differenzierte erscheint so lange divergent, dissonant, negativ, wie das Bewusstsein [...] auf Einheit drängen muss: solange es, was nicht mit ihm identisch ist, an seinem Totalitätsanspruch misst.“ „Utopie wäre“ demnach: „ein Miteinander des Verschiedenen“ (ebd., S. 153).

Im Folgenden will ich den Diskurs um Differenz, genauer: den Diskurs über den Umgang mit Differenz in den Bereich der Sozialen Arbeit hinein tragen (siehe zu einem ähnlichen Vorhaben Maurer 2001) und mit diesem Beitrag zunächst einen ersten Problemaufriss unternehmen, um sozialarbeiterische Bereiche zu durchleuchten, in denen die „Arbeit an der Differenz“ (Heiner Müller) zentral ist. Dabei geht es mir um vier verschiedene Wege im Umgehen mit Differenz, die sich vor allem auf die sozialarbeiterische Interaktion beziehen:

¹Das Attribut „alteuropäisch“ soll – mit Niklas Luhmann (1997, S. 893ff.) gesprochen – eine bestimmte Semantik ins Blickfeld rücken, die für die (post)moderne Gesellschaft überholt scheint. In unserem Zusammenhang wäre dies eine Semantik, die dazu führt, dass Differenz negativ und Identität positiv konnotiert wird.

um *Differenzbeobachtung* (I.), *Differenzminimierung* (II.), *Differenzakzeptanz* (III.) und *Differenzmaximierung* (IV.). Abschließend gebe ich einen Ausblick, in dem ich für das *gleichberechtigte Miteinander des Verschiedenen* plädiere (V.).

I. Differenzbeobachtung

Der Begriff *Differenz* ist identisch mit dem Begriff *Unterschied*. Die notwendige Bedingung, damit Sozialarbeit anläuft, so kann man im Sinne des klassischen Normalisierungsparadigmas Sozialer Arbeit formulieren, ist die Beobachtung eines Unterschieds, und zwar eines Unterschieds zwischen dem, wie das Leben sein *soll* und wie das Leben tatsächlich *ist*.² Denn die Sozialarbeit unterstützt Menschen, die unter erschwerten individuellen und sozialen Bedingungen leben, dabei, ihr Leben zu bewältigen, ja ein „gelingendes Leben“ (Mühlum 1996, S. 32) zu realisieren. Somit ist die Differenz zwischen einer Norm für ein gelingendes Leben, kurz: einer *Lebensnorm* und einer von dieser Norm abweichenden *Lebensrealität* konstitutiv für die Sozialarbeit. Sozialarbeit läuft erst an bei der Beobachtung dieser Differenz.³

Sozialarbeit ist in dieser Hinsicht eine normengeladene, eine normative Praxis. Sie geht von einer Idee, einer Norm für ein gelingendes Leben aus. Diese Norm wird benutzt als Maßstab, an dem das tatsächliche Leben, die Lebensrealität gemessen wird, mit dessen Hilfe die Lebensrealität als norm-abweichend bewertet wird. Daher muss die Sozialarbeit also, um aktiv werden zu können, zwischen dieser Norm und der Lebensrealität eine Differenz beobachten. Um diese Differenz zu beobachten, und sich auf diese zu beziehen, bedient sie sich rechtlicher Vorgaben, politischer Diskurse, der Kommunikation in den Massenmedien, ja der gesellschaftlichen Kommunikation allgemein. Sie greift Themen dieser Kommunikation auf, die als problematisch bewertet werden oder bewertet sie selbst als problematisch und stellt dann Lösungen für diese Probleme in Aussicht. Die Problemlösungen versprechen, die Differenz zwischen der faktischen Lebensrealität und der Lebensnorm zu minimieren. In dieser Hinsicht ist es zunächst plausibel, Soziale Arbeit als Strategie der Differenzminimierung zu verstehen.

II. Differenzminimierung

²Es erscheint inzwischen allerdings nicht weniger plausibel, den Start der Sozialarbeit mit anderen Inhalten der Differenzbeobachtung zu markieren, z.B. ausgehend von den Unterscheidungen Hilfe/Nicht-Hilfe (vgl. Baecker 1994), Fall/Nicht-Fall (Fuchs/Schneider 1995) oder bedürftig/nicht-bedürftig (Weber/Hillebrandt 1999).

³Diese Differenz von Lebensnorm und davon abweichender Lebensrealität wird mit dem postmodernen Erodieren von gesamtgesellschaftlich verbindlichen Normvorstellungen jedoch immer fragwürdiger. Ich komme darauf zurück.

Was die Sozialarbeit bezüglich der Differenz Lebensnorm/Lebensrealität (Norm/Abweichung) zunächst anbietet, ist deren Minimierung. Diese auf Differenzminimierung orientierte Strategie lässt sich allerdings noch genauer differenzieren. Denn die Sozialarbeit hat drei Möglichkeiten, die Differenz von Norm und Abweichung, von Lebensnorm und Lebensrealität zu bearbeiten, sie kann versuchen: 1. die Lebensrealität an die Lebensnorm anzugleichen, 2. die Lebensnorm an die Lebensrealität anzugleichen und 3. die Lebensnorm und die Lebensrealität wechselseitig aneinander anzugleichen.

1. Angleichung der Lebensrealität an die Lebensnorm

Die erste Strategie der Differenzminimierung lässt sich als *Angleichung der von der Norm abweichenden Lebensrealität an diese Lebensnorm* bezeichnen. In dieser Hinsicht versucht die Sozialarbeit, die Realität der KlientInnen so zu verändern, dass diese ein Leben leben können, das der Norm, das der Idee eines gelingenden Lebens entspricht. Die Norm wird also nicht verändert, sie dient vielmehr als Regulativ, um das Leben (normativ) zu transformieren. Hilfsbedürftigkeit wird dabei als Normabweichung bewertet, und das Ziel der Sozialarbeit ist die Wiederherstellung der Norm, genauer: die Wiederherstellung einer gesellschaftlichen Norm (vgl. Baecker 1994, S. 93f.). Dieses Vorgehen birgt zwei Möglichkeiten in sich, die als unproblematisch (a) und als problematisch (b) bezeichnet werden können.

(a) Es kann für die KlientInnen natürlich ausgesprochen hilfreich sein, wenn die normabweichende Lebensrealität an eine Lebensnorm angeglichen wird. Die KlientInnen werden dabei unterstützt, das, was gesellschaftlich als ein „gelingendes Leben“ gilt und was sie selbst auch erreichen wollen, zu erreichen bzw. diesem Ideal wenigstens etwas näher zu kommen; ihnen werden beispielsweise finanzielle, pädagogische, medizinische oder kulturelle Chancen erschlossen, ihnen wird die Teilnahme an Systemen der Gesellschaft ermöglicht, von denen sie bisher ausgeschlossen waren. In dieser Hinsicht scheint die Strategie der Differenzminimierung unproblematisch, ja sogar erstrebenswert zu sein.

(b) Problematisch wird es, wenn die Norm, an der die Lebensrealität der KlientInnen angeglichen werden soll, deren Werten und Idealen widerspricht und sie sich *nicht* an diese Norm anpassen wollen (z.B. bestimmte subkulturelle Gruppen) oder dies auch gar nicht können (z.B. behinderte, körperlich und psychisch kranke Menschen). Diese Form der Differenzminimierung wurde beispielsweise im Zuge der Studentenbewegung der späten 1960er und 1970er Jahre kritisiert. Der Sozialarbeit wurde diesbezüglich vorgeworfen, dass sie Wächterin einer gesellschaftlichen Norm sei, nämlich der Norm der Herrschenden, der Mächtigen und dass sie die Menschen, auf die sie sich mit ihrer Hilfe beziehe, stigmatisiere, also als abweichend, als unnormal abstemple. Sozialarbeit kontrolliere im Sinne der staatlichen und ökonomischen Macht abweichendes Verhalten, abweichende Lebensformen, sie übe Devianzkontrolle aus, um den gesellschaftlichen Status quo aufrechtzuerhalten, sie

sei, wie man auch sagte, strukturell affirmativ, also systemerhaltend. Deshalb wurde Sozialarbeit als Normierungs- und als Ordnungsmacht bewertet (vgl. Brunkhorst 1989, S. 205). SozialarbeiterInnen seien demnach genauso wie Psychiater, Richter, Psychologen oder Erzieher „Normalisierungsrichter“ (Foucault, zit. n. ebd.), die für das Reich des Normativen arbeiten. Sozialarbeit kolonialisiere die Lebenswelten, sie breite „ein Netz von Klientenverhältnissen über die privaten Lebensbereiche“ aus (Habermas 1981, S. 534) und setze mit Macht und Geld normierte Lebensweisen durch.

Ausgehend von dieser Kritik könnten wir sagen, dass die sozialarbeiterische Differenzminimierung – zumindest aus der Perspektive der KlientInnen, aber auch aus ethischer Sicht einer emanzipatorischen Sozialarbeit – zum Problem wird, wenn sie eine vermeintliche gesellschaftliche Norm im Auge hat, mit deren Hilfe sie versucht, die Lebensrealität ihrer KlientInnen anzupassen, zu normalisieren.

2. Angleichung der Lebensnorm an die Lebensrealität

Die zweite Strategie der Differenzminimierung kann als *Angleichung der Lebensnorm an die faktische Lebensrealität* beschrieben werden. In diesem Falle wäre es das Ziel der Sozialarbeit, die Norm von einem gelingenden Leben so zu verändern, dass diese mit der Lebensrealität der KlientInnen übereinstimmt bzw. dieser Realität nicht grundsätzlich widerspricht, so dass das Leben der KlientInnen selbst, deren Lebensrealität nicht verändert werden muss, um die Differenz zwischen Norm/Abweichung zu minimieren. Eine so verfahrenende Sozialarbeit wäre bemüht, die Vorstellungen und Ideen darüber, was als Norm und was als Abweichung gilt, selbst in Frage zu stellen. Beispielsweise könnte es ihr darum gehen, die gesellschaftliche Toleranz zu erhöhen, z.B. für behinderte Menschen, für Menschen mit fremden ethnischen oder kulturellen Wurzeln, für Menschen aus bestimmten Subkulturen etc., sie hätte das Ziel, Lebensweisen, die noch als norm-abweichend gelten durch eine Veränderung der gesellschaftlichen Norm selbst zu normalisieren. Eine solche Sozialarbeit müsste sich auf gesellschaftliche Kommunikationsprozesse, auf rechtliche Gesetzesauslegungen, auf die Politik, auf die Massenmedien oder auf die Religion beziehen. Denn innerhalb dieser Bereiche werden Normen diskutiert, zementiert, verändert und gesellschaftlich bis in die Lebenswelten der Menschen hinein durchgesetzt, um von dort aus möglicherweise wieder infrage gestellt zu werden.

3. Wechselseitige Angleichung von Lebensnorm und Lebensrealität

Die dritte Strategie der Differenzminimierung kann als *wechselseitige Angleichung von Lebensnorm und Lebensrealität* beschrieben werden. Hier geht es darum, sowohl die Lebensnorm als auch die Lebensrealität zu verändern, nämlich so, dass sich beide Bereiche, also sowohl die Norm als auch das Leben, aufeinander zu bewegen, so dass es zu einer Differenzminimierung kommt. Diese Strategie setzt sozusagen doppelt an: einerseits bei der Lebensrealität der KlientInnen selbst und andererseits bei den gesellschaftlichen Prozessen

der Normbildung. Es werden beide bereits genannten Strategien parallel vollzogen. Der Soziologe Claus Offe (zit. n. Hollstein-Brinkmann 1993, S. 189f.) meint vermutlich diese doppelt ansetzende differenzminimierende Strategie, wenn er bezogen auf die Sozialarbeit fordert: „Immer muss zugleich der ‚Fall‘ normalisiert und die Norm individualisiert werden“.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Alle drei genannten Strategien, so unterschiedlich sie auch sein mögen, lassen sich als Strategien der Differenzminimierung ansehen. Der Ausgangspunkt dieser Differenzminimierung ist immer eine Abweichung der Lebensführung von einer Norm, und das Ziel ist es, diese Differenz von Lebensnorm und Lebensrealität, von Norm und Abweichung einzuebnen, bestenfalls zu beseitigen. Dies wird allerdings problematisch, wie schon kurz erläutert wurde, wenn die Norm selbst zur Disposition gestellt wird, d.h. wenn die Menschen, deren Leben als abweichend bewertet wird, sich nicht an die Norm angleichen lassen bzw. nicht angleichen lassen wollen. Oder wenn keine einheitliche Norm mehr auffindbar ist, an welche sich die Sozialarbeit anlehnen kann, auf welche sie sich beziehen kann. Wenn dies der Fall ist, gerät die Strategie, die die Differenz von Norm und Abweichung zu minimieren versucht, an ihre Grenzen. Möglicherweise helfen in diesem Falle differenzakzeptierende Strategien weiter.

III. Differenzakzeptanz

Mit sozialarbeiterischer Differenzakzeptanz meine ich, dass Sozialarbeit Differenzen annimmt, sie nicht versucht zu minimieren, sondern sie toleriert, mehr noch: mit ihnen arbeitet, sie für den Erfolg von Hilfeprozessen fruchtbar macht. Im Folgenden möchte ich vier differenzakzeptierende Strategien erläutern: 1. die Akzeptanz der existentiellen Differenz von SozialarbeiterInnen und KlientInnen, 2. die Akzeptanz von Normdifferenzen, 3. die Akzeptanz von Wahrnehmungs-, Deutungs- und Verstehensdifferenzen und 4. die Akzeptanz von ethnischen Differenzen.⁴

1. Akzeptanz der Differenz SozialarbeiterInnen/KlientInnen

Voraussetzung für alle weiteren differenzakzeptierenden, aber auch für die differenzmaximierenden Strategien der Sozialarbeit ist die Akzeptanz einer, wie man sagen könnte, *existentiellen Differenz*, und zwar die Akzeptanz der Differenz von SozialarbeiterInnen und KlientInnen. Diese Differenz lässt sich zum einen verstehen, wenn man bedenkt, dass SozialarbeiterInnen in der Regel mit ihren problembeladenen KlientInnen nicht tauschen wollen. Zum anderen ist die Akzeptanz dieser Differenz aber auch grundsätzliche Voraussetzung für einen gelingenden Hilfeprozess. SozialarbeiterInnen sind in

⁴Die Liste differenzakzeptierender Strategien Sozialer Arbeit ist keineswegs vollständig, z.B. ließen sich hier auch Ansätze feministischer oder geschlechterdifferenzierter Sozialarbeit aufführen (siehe ansatzweise dazu Maurer 2001).

dieser Hinsicht aufgefordert, sich – wenn überhaupt – nur bedingt mit ihren KlientInnen zu identifizieren. Denn erst durch die Differenz von SozialarbeiterInnen und KlientInnen, durch die Verschiedenheit ihrer Deutungen, Wahrnehmungen, Perspektiven, Verständnisse ist es möglich, dass SozialarbeiterInnen Sicht- und Handlungsweisen in den Hilfeprozess einbringen kann, die für KlientInnen neu und ungewohnt, ja fremd sind und die gerade deshalb für KlientInnen anregend, bestenfalls problemlösend wirken. Die Differenz von SozialarbeiterInnen und KlientInnen ist die Voraussetzung dafür, dass KlientInnen das eigene Denken und Handeln in der helfenden Beziehung konfrontieren können mit den fremden Denk- und Handlungsweisen der SozialarbeiterInnen. Durch diese Reibung des Eigenen an dem Fremden, der Selbst- an der Fremdwahrnehmung, des Ich an dem Du, ja mit dieser Grenzerfahrung wird erst Veränderung möglich. Dies werden wir im Verlaufe der weiteren Ausführungen noch detaillierter und deutlicher sehen.

2. Akzeptanz von Normdifferenzen

Wir haben bereits gesehen, dass die sozialarbeiterische Differenzminimierung bezüglich der Differenz von Norm und Abweichung problematisch wird, wenn die KlientInnen an eine Norm angepasst werden sollen, die sie selbst nicht akzeptieren können oder wollen. Aber auch, wenn wir angesichts aktueller soziologischer Gesellschaftsdiagnosen bemerken, dass die Vorstellung einer einheitlichen Norm inzwischen unbrauchbar geworden ist, weil sich eine Vielfalt von Normen ausbildet, wird die differenzminimierende Strategie der Normanpassung, der Normalisierung zunehmend unbrauchbar (vgl. Kleve 1996, S. 21ff.).

Mit Thomas Rauschenbach (1994, S. 91) können wir sagen, dass sich – aufgrund unterschiedlicher sozialer Prozesse, z.B. durch Individualisierung, funktionale Differenzierung und Globalisierung – in der heutigen Gesellschaft Normalität vervielfältigt, „und zwar so lange, bis sie als Orientierungsmaßstab, an dem man sich ebenso anlehnen wie dezidiert davon absetzen kann, von selbst auflöst“. Die Menschen bilden im Rahmen des rechtlich Möglichen zunehmend eigenständige Vorstellungen darüber aus, was sie selbst als ein gelingendes Leben bewerten. Die Sozialarbeit als Profession ist damit immer weniger fähig, Hüterin und Durchsetzerin einer allgemein bzw. universell anerkannten Norm des gelingenden Lebens zu sein; vielmehr müssen die Normen, die in der Hilfe gelten sollen, erst kommunikativ zusammen mit den KlientInnen erschlossen oder gar erzeugt werden. Diesbezüglich geht Sozialarbeit sowohl in theoretischer (a) als auch in methodischer (b) Hinsicht tendenziell bereits so vor, dass sie Differenzen akzeptiert.

(a) Theoretisch versteht sich heutige Sozialarbeit immer eindeutiger als *lebensweltorientierte* Sozialarbeit, ihr Strukturmerkmal ist die Lebensweltorientierung. Nach dem Begründer dieses Konzepts, nach Hans Thiersch (1993, S. 13) meint Lebensweltorientierung, dass sich die Sozialarbeit auf die eigensinnigen lebensweltlichen Erfahrungen ihrer Adressaten einlässt, deren Normen und Vorstellungen über ein gelingendes Leben zu verstehen und zu akzeptieren

sucht. Lebensweltorientierung ist demnach "Versuch und Instrument der Gegenwehr zu den normalisierenden, disziplinierenden, stigmatisierenden und pathologisierenden Erwartungen, die die gesellschaftliche Funktion der Sozialen Arbeit seit je zu dominieren drohen" (ebd.).

Eine lebensweltorientierte Sozialarbeit strebt danach, die KlientInnen im Kontext ihrer Lebenswelt zu verstehen, sie so anzunehmen, wie sie sind. In diesem Sinne schließt die lebensweltorientierte Sozialarbeit einerseits an traditionelle sozialarbeiterische Leitmaximen an, die sich etwa durch Lehrformeln ausdrücken wie „Dort Anfahren, wo der Klient steht“, „Unterstützung in den gegebenen Verhältnissen“ oder „Hilfe zur Selbsthilfe“. Andererseits führt sie aber auch zu einer Entraditionalisierung der theoretischen Grundprämissen Sozialer Arbeit. Denn die Differenz von gesellschaftlicher Norm und davon abweichender Lebensrealität der KlientInnen als Orientierungsmaßstab der Sozialarbeit kann inzwischen grundsätzlich infrage gestellt werden (vgl. Baecker 1984); auch hat die Suche nach alternativen sozialarbeiterischen Leitdifferenzen bereits begonnen (siehe wiederum vor allem Baecker 1984 sowie u.a. Fuchs/Schneider 1995; Weber/Hillebrandt 1999). Jedenfalls wird die Differenz von Norm/Abweichung nicht mehr bedingungslos vorausgesetzt bzw. als universale Differenz verstanden, sondern sie wird auf die jeweiligen Lebenswelten hin relativiert, vervielfältigt, pluralisiert, ja differenziert.⁵ Wie kann dies nun methodisch realisiert werden?

(b) Das methodische Vorgehen einer solchen differenzakzeptierenden Sozialarbeit besteht in einer *kommunikativen, einer dialogischen Grundhaltung*. Die SozialarbeiterInnen verstehen sich nicht mehr als Experten für die Durchsetzung gesellschaftlicher Normalitätsstandards, sondern sehen sich als Experten für das kommunikative Erschließen und Erzeugen von relativen, lebensweltlich begrenzten Normvorstellungen. Methodisch ist die partnerschaftliche Kommunikation mit den KlientInnen der Dreh- und Angelpunkt einer solchen Sozialarbeit. In dieser Kommunikation geht es darum, die KlientInnen als Experten für die Lösung ihrer Probleme anzusehen, sie so zu stützen, dass sie ihre Belange wieder in die eigenen Hände nehmen, dass sie selbstbestimmte Problemlösungen realisieren können. Dies erfordert von SozialarbeiterInnen die Fähigkeit, mit den KlientInnen über deren Problemsichten, über mögliche Problemursachen, über Ziele und Wege der Problemlösung zu kommunizieren. Zentral dabei ist, dass die Einstellungen und Normen der KlientInnen über ein „gelingendes Leben“ akzeptiert werden, auch wenn diese verschieden von denen der SozialarbeiterInnen sind, vorausgesetzt natürlich, die zu realisierenden Normen der KlientInnen widersprechen beispielsweise nicht dem Wohl zu erziehender Kinder bzw. gefährden nicht in irgend einer Form die KlientInnen selbst oder dritte Personen.

Eine solche differenzakzeptierende theoretische und methodische Grundhaltung ist besonders dann realisierbar, wenn sie mit der Einstellung einhergeht, dass zwischen KlientIn und

⁵In dieser Hinsicht geht es in der Sozialen Arbeit um ein neues Verständnis von Differenz, um „den Abschied von der Utopie einer homogenen und konfliktarmen Gesellschaft“ (Maurer 2001, S. 130 mit Bezug auf Müller 1995, S. 144), ja um „das Ende eine Theorie und Praxis, die geeignet ist, Differenzen pädagogisch zu neutralisieren“.

SozialarbeiterIn bezüglich der jeweiligen Wahrnehmungen, Deutungen und Verständnisse unüberbrückbare, grundsätzliche Differenzen bestehen (können).

3. Akzeptanz von Wahrnehmungs-, Deutungs- und Verstehensdifferenzen

Wie uns die Kommunikationswissenschaft lehrt, werden wir uns in der sozialen Kommunikation niemals vollständig verstehen, es besteht eine grundsätzliche Differenz zwischen kommunizierenden Personen, die auch nicht durch noch so rationale Kommunikation überbrückt werden kann (vgl. Fuchs 1993). Das Motto dieser kommunikationswissenschaftlichen Vorstellung ist daher: „Sage mir, was du denkst, und ich denke mir, was du meinst“ (Bardmann 1994, S. 85). Denken und Fühlen bleiben individuell und sind nur unvollständig sozial vermittelbar. Und so sind auch die Deutungen und Wahrnehmungen der Menschen relativ, sie sind voneinander verschieden und different. Davon hat eine Sozialarbeit, die differenzakzeptierend sein will, zunächst einmal grundsätzlich auszugehen. Daher sollten sich SozialarbeiterInnen davor hüten, zu schnell zu verstehen. Der Satz „Ich verstehe.“ ist mit Vorsicht zu verwenden. Eher ist eine offene, eine fragende bzw. nachfragende Haltung einzunehmen, die das Verschiedene, das Andere, das Different zu Tage fördern kann. Denn, wie Hermann Pfütze (1999, S. 316) es ausdrückt: „Verständigung ist nicht stummes Einssein, sondern der Prozeß langer und enger gegenseitiger Erfahrung des Andersseins, wie Land und Wasser, wie du und ich“.

Darüber hinaus erfordert die Akzeptanz von Wahrnehmungs-, Deutungs- und Verstehensdifferenzen eine Haltung, die die Grenzen unserer klassischen Logik sprengt. Nach dieser Logik können Aussagen nämlich nur zwei Werte haben, etwas ist entweder ‚wahr‘ oder ‚falsch‘, entweder existiert es oder es existiert nicht. Dritte und weitere Werte sind nicht möglich. Denn es wird davon ausgegangen, dass es nur eine Welt gibt, deren Wirklichkeit von allen (zumindest psychisch gesunden, rational denkenden und kommunizierenden) Menschen erkannt werden könne. Dieser einen und einzigen Wirklichkeit müssten sich die Menschen stellen. Inzwischen ist diese Vorstellung jedoch, vor allem durch die konstruktivistische Erkenntnistheorie, die auch in der Sozialarbeit starke Beachtung findet (vgl. z.B. Bardmann u.a. 1992; Kersting 1992; Pfeifer-Schaupp 1995; Kleve 1996), obsolet geworden. Nach dieser Theorie können wir permanent damit rechnen, dass in der Kommunikation bezüglich der vermeintlich gleichen Sachverhalte verschiedene Meinungen oder Vorstellungen zu Tage gefördert werden, die grundsätzlich nicht vereinbar sind, die aber dennoch jeweils angemessen sein können. Denn, so lehrt uns bereits die esoterische Mystik: „Jeder Mensch lebt in seiner ‚Welt‘. Von diesen Welten gibt es genauso viele, wie es Menschen gibt“ (Dethlefsen 1979, S. 84). Mit dieser Sichtweise wird die Vorstellung abgelehnt, dass es eine einzige, uns auch noch zugängliche, richtig widerspiegelbare „objektive Realität“ gibt.

Dass diese konstruktivistische Vorstellung nicht nur für eine differenzakzeptierende Sozialarbeit angemessen ist, wie ich behaupte, sondern darüber hinaus aus psychiatrischer

Sicht sogar gesund ist, darauf weist uns der Psychiater und Familientherapeut Fritz B. Simon hin. So hat Simon (vgl. 1993, S. 451) bei der Therapie und Erforschung von Familien, in denen psychiatrische Symptome diagnostiziert wurden, festgestellt, dass alle untersuchten Familien implizit davon ausgingen, „dass es eine einzige objektive Realität gibt“, über die eine einzige (richtige und wahre) Meinung, ein einziger (richtiger und wahrer) Konsens hergestellt werden könne. Besonders bei Familien mit als schizophren diagnostizierten Patienten führte diese Annahme zu einem permanenten krankmachenden Machtkampf um die Frage, wer die ‚richtige‘ Sichtweise der Realität besitzt.

Eine differenzakzeptierende Methodik Sozialer Arbeit müsste demgegenüber die Unbeantwortbarkeit dieser Frage herausstellen, sie müsste den KlientInnen dabei helfen, Differenzen, Dissense in der Kommunikation auszuhalten und diese produktiv zu machen. Denn, wie Simon (1993, S. 452) schreibt, es „würde sich jeder Konflikt darüber, wer ‚recht‘ hat, erübrigen [...] wenn die an der Interaktion beteiligten Personen sich vorstellen könnten, dass es auch die Möglichkeit gibt, dass mehrere kontradiktorische Aussagen gleichzeitig ‚wahr‘ sind“. Eine differenzakzeptierende Sozialarbeit müsste also in dieser Hinsicht davon ausgehen und für ihre KlientInnen erfahrbar machen, wie – in den Begriffen der pragmatischen Kommunikationstheorie (Watzlawick u.a. 1969) ausgedrückt – Dissense im Inhaltsaspekt der Kommunikation ausgehalten werden können, ohne negativ auf den Beziehungsaspekt der Kommunikation zu wirken, oder – anders gesagt: die Sozialarbeit müsste erfahrbar machen, wie man gegensätzliche Meinungen einnehmen kann, ohne darüber streiten und kämpfen zu müssen, welche der Meinungen die ‚richtige‘ oder ‚wahre‘ ist (vgl. dazu grundsätzlich auch Goodman 1978).

4. Akzeptanz von ethnischen Differenzen

Schließlich ist von der Sozialarbeit eine differenzakzeptierende Theorie und Praxis gefordert, wenn es um die Arbeit in interkulturellen Kontexten geht. Dies sind ohne Frage hoch politische und damit auch hoch emotionale Kontexte, die von vielen Wertsetzungen und auch Vorurteilen geprägt sind. Viele dieser politischen und emotionalen Wertungen verbinden sich mit dem Begriff ‚Integration‘. Von Menschen mit anderer ethnischer Herkunft, mit anderen kulturellen Prägungen wird Integration verlangt, sie sollen sich, das wird vor allem von politisch konservativer Seite jüngst gefordert, in die „deutsche Leitkultur“ integrieren.

Wie Gudrun Jakobkeit (1999, S. 92) formuliert, wird der Begriff ‚Integration‘ als schillernder Kampfbegriff benutzt, mit dem die Einstellung „zu Ausländern umschrieben wird: Von der Anpassung (Assimilation) bis hin zu Ausgrenzung ‚Integrationsunwilliger‘“. Die Forderung nach Integration erscheint als Konzept einer Haltung, die Differenzen, die Verschiedenheit nicht aushält, sondern sie aufzuheben, zu negieren versucht: entweder sollen sich die von der vermeintlich kulturellen Norm Verschiedenen, die von ihr Abweichenden an diese Norm anpassen, sich in diese Norm hinein integrieren (lassen). Oder wenn sie dies nicht wollen bzw. nicht können, dann müssen sie mit Ausgrenzung, mit Exklusion rechnen. Die deutsche

Staatsbürgerschaft soll nach dieser Auffassung nur derjenige bekommen, der sich auch in das deutsche Kulturgefüge integrieren will (siehe zur soziologischen Reflexion dieser politischen Diskussion Junge 2000, S. 265ff.).

Eine differenzakzeptierende Sozialarbeit hat hier meiner Ansicht nach anders anzusetzen, sie hat andere Praktiken zu entwickeln, Praktiken, die ethnische Differenzen zulassen, die ein gleichberechtigtes Miteinander ethnischer und kultureller Unterschiede schlechthin ermöglichen. Daher ist mein Vorschlag, dass wir zunächst einmal das Integrationskonzept selbst infrage stellen.⁶ Integration ist nämlich ein Begriff aus der klassischen Soziologie, der aus neuerer soziologischer Sicht als universale Beschreibungskategorie für die sozialen Teilnahmemöglichkeiten von Menschen an der Gesellschaft grundsätzlich überdacht, wenn nicht gar abgelehnt werden muss (vgl. Wagner 1993; Luhmann 1997, S. 602; Nassehi 1997). Denn die Gesellschaft ist kein einheitliches soziales Gebilde mehr, das über eindeutige Normen oder über eine einzige Kultur integriert wird (vgl. Wagner 1999). Die Gesellschaft ist hoch differenziert, und zwar mindestens in zwei – in sich selbst wiederum weiter differenzierte, also binnendifferenzierte Bereiche: in den Bereich der Lebenswelten (a) und in den Bereich der Systeme (b):

(a) Unabhängig von ethnischen Differenzierungen könnte man zunächst allgemein formulieren, dass von Integration lediglich im Hinblick auf die *Einbindung in die Lebenswelten*, in die Familien-, Freundschafts- und Intimbeziehungen gesprochen werden kann. Denn hier sind die Menschen ganzheitlich, als ganze Personen eingebunden, hier kann potentiell alles, was sie betrifft und angeht, potentiell alles, was sie denken und fühlen thematisiert werden. Aber auch hier wirkt Integration nicht (mehr) als gesamtgesellschaftlicher Einbindungsmodus. Integration bleibt relative Einbindung – relativ, d.h. bezogen auf die kulturell und normativ sehr unterschiedlich geprägten und ausgerichteten lebensweltlichen Ordnungen, von denen es eine Vielfalt gibt (vgl. weiterführend Junge 2001), die zeitlich und räumlich keineswegs stabil sind. Daher gehört es inzwischen „zur normalen Alltagserfahrung, dass kulturelle Einheits- und Dauerorientierungen, wie sie in vormodernen Gesellschaften noch ganz ‚normal‘ waren, zerbrochen sind und keine Institution mehr im Stande ist, eine für alle Menschen gleichsinnige und verbindliche Wirklichkeitskonstruktion zu vermitteln“ (Bardmann u.a. 1992, S. 77). Deshalb erleben wir kulturell prinzipiell schon lange keine Integration mehr, sondern müssen eine kulturelle Desintegration der Gesellschaft, die diese reicher, bunter und vielfältiger macht, aushalten, eben Multikulturalität.

⁶Wie ich bereits mehrfach an anderen Orten ausgeführt habe (siehe Kleve 1997; 1999, S. 210ff.; 2000), sollte das Konzept ‚soziale Integration‘ als theoretische und praktische Orientierung Sozialer Arbeit nicht nur im Kontext von Interkulturalität, sondern grundsätzlich zumindest kritisch befragt, wenn nicht gänzlich verworfen werden. Denn es stellt, wie Maurer (2001, S. 129) in Anlehnung an Müller (1995) formuliert, „die problematische Seite der Geschichte moderner Sozialer Arbeit“ dar, die als ein Versuch beschrieben werden kann, „soziale Integration als Instrument kultureller Anpassung zu benutzen und die damit verbundenen Interessengegensätze zu verschleiern“.

Wie Armin Nassehi (2000) ausführt, ist beispielsweise die Forderung nach einer „Leitkultur“ ein unbrauchbarer Reflex all derjenigen, die diese kulturelle Vielfalt und Desintegration nicht aushalten. Insofern ist das Leitkulturpostulat geboren aus der bereits implizit, latent bestehenden Multikulturalität unserer Gesellschaft, die einige politische Akteure allerdings mit veralteten, mit überkommenen Konzepten und Begriffen zu leugnen und zu negieren versuchen. Also woraufhin soll gesamtgesellschaftlich integriert werden, wenn es keine einheitliche Integrationsordnung mehr gibt, wenn Multikulturalität bereits die reale Verfassung der Gesellschaft ist?

(b) Jenseits von der Integrationsforderung könnten wir postulieren, dass ausländische MitbürgerInnen bzw. MigrantInnen die Möglichkeit haben sollten, die deutsche oder eine doppelte Staatsbürgerschaft zu erwerben, an der deutschen Wirtschaft, der Politik, dem Recht etc. zu partizipieren. Aber genau dies wäre keine Integration. Integration bedeutet kulturelle, normative Einbindung. Diesbezüglich müssen wir aber, wie gesagt, aus soziologischer Sicht mit gesellschaftlicher Desintegration leben, gesellschaftliche Desintegration bzw. Multikulturalität aushalten. Die Teilnahme an den sozialen, den politischen, ökonomischen oder rechtlichen Systemen wäre demgegenüber *Inklusion* (vgl. Luhmann 1997, S. 618ff.; Nassehi 1997). Denn in diese Systeme wird man nicht vollständig eingebunden, nicht als ganze Person integriert, sondern man nimmt an ihnen nur ausschnitt-, nur rollenhaft teil.

Die Moderne hat im Gefolge der Französischen Revolution das Prinzip der Gleichheit und Freiheit etabliert, dass mithin alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihren kulturellen Zugehörigkeiten etc. – zumindest potentiell – gleiche und freie Zugänge zu allen Systemen der Gesellschaft erhalten, die lebenswichtige Ressourcen und Kapazitäten vermitteln. Diese Gleichheit und Freiheit bezüglich der Inklusion ist in der globalisierten Realität unserer Gesellschaft immer weniger nach kulturellen oder nationalstaatlichen Zugehörigkeiten einschränkbar. Darauf wird sich auch die Politik, werden sich die Menschen in Zukunft einstellen müssen. Daher ist nicht kulturelle Integration, sondern Inklusion zu fordern, ja Inklusion ist gerade angesichts normativer, kultureller Desintegration, angesichts von Multikulturalität zu realisieren. Menschen sollten also unabhängig von ihrer kulturellen Integration, unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit alle Inklusionsmöglichkeiten nutzen können. So schreibt auch Nassehi (2000): „Und die Probleme der Migranten, vor allem der jungen Generation, sind alles andere als Probleme, die sich mit Kultur und mit Bekenntnissen zu irgendeiner Leitkultur lösen ließen, sondern nur mit rechtlichen Erwartungssicherheiten und *politischen Inklusionsangeboten*, mit sanktionierbaren Regeln für alltägliche Konfliktfelder“ (Hervorhebung von mir; H.K.).

Wir können zusammenfassen, dass eine differenzakzeptierende Sozialarbeit bezüglich der ethnischen Differenzen deutlich machen kann, dass das Integrationskonzept, das politisch immer wieder ins Spiel gebracht wird, wenn es um die sogenannte Ausländerfrage geht, gesellschaftlich nicht mehr adäquat ist. Deshalb könnte es diesbezüglich eine Aufgabe der

Sozialarbeit sein, Möglichkeiten zu entwickeln und lebbar zu machen, in der das Verschiedene hinsichtlich ethnischer Verschiedenheit anerkannt wird. Es kommt diesbezüglich darauf an, Unterschiede zwar wahrzunehmen, aber diese auszuhalten, nicht zu überbrücken oder integrativ zu verringern. Es geht in der sozialen Praxis darum, beim „anderen zuzulassen, dass er anders und verschieden ist. Es ist die Herausforderung zuzulassen, dass der andere die Freiheit hat, verschieden sein zu können und ihn nicht einem Anpassungsdruck auszusetzen“ (Jakubeit 1999, S. 92).

IV. Differenzmaximierung

Schließlich will ich einen letzten Weg des sozialarbeiterischen Umgangs mit Differenz vorstellen: die Differenzmaximierung. Die Sozialarbeit minimiert und akzeptiert nicht nur Differenzen, nein, sie maximiert sie auch, und dies insbesondere in methodischer Hinsicht. Wenn sozialarbeiterische Kommunikation erfolgreich ist, dann schafft sie ein Mehr an Differenzen, und zwar an kognitiven und kommunikativen Differenzen. Dies will ich am Beispiel des Erzeugens von Unterschieden erläutern, die zur Informationsgewinnung beitragen (a), und ich will es zeigen am Beispiel des Umdeutens, des Reframings (b).

(a) Mit Gregory Bateson (1979) können wir sagen, dass neue Informationen, die zu Veränderungen führen, dann entstehen, dann erzeugt werden können, wenn Unterschiede zu Unterschieden führen. Was ist damit gemeint? Damit ist zum Beispiel bezogen auf die Sozialarbeit gemeint, dass SozialarbeiterInnen ihren KlientInnen neue, veränderte Erfahrungen, *Unterschiede* zu den bisher bekannten Erfahrungen bieten müssen, damit sich bei den KlientInnen Veränderungen, eben *Unterschiede* im Denken und Handeln einstellen. Und daher sollten SozialarbeiterInnen zunächst einmal ihre grundsätzliche Differenz gegenüber den KlientInnen akzeptieren, wie ich bereits im Punkt Differenzakzeptanz erläutert habe. Denn erst dann kann Sozialarbeit als (immer fremd und anders bleibender) Teil der Umwelt der KlientInnen innerhalb dieser Umwelt so wirken, dass die KlientInnen neue Erfahrungen, z.B. hinsichtlich der Annahme von Hilfe oder bezüglich der konstruktiven Gestaltung von zwischenmenschlichen Beziehungen, machen können, die auf ihre kognitiven Einstellungen und Deutungen so wirken, dass sich Verhaltensweisen ändern können. Die Erzeugung, ja die Maximierung von Unterschieden, von Differenzen, um neue Informationen, neue Handlungs- und Denkweisen zu realisieren, wäre somit eine zentrale Aufgabe der Sozialarbeit.

Hierfür gibt es auch spezielle Methoden, z.B. das Verfahren des *zirkulären Fragens*. Ein wesentliches Ziel dieses Verfahren ist es, den KlientInnen dabei zu helfen, eingefahrene, eher problemstabilisierende Sichtweisen zu verändern, neue ungewohnte Sichtweisen einzunehmen oder solche Sichtweisen von anderen Problembeteiligten zu hören. Denn diese

Fragetechnik wird so eingesetzt, dass die Problembeteiligten, z.B. Familienmitglieder, nicht über ihre eigenen Wahrnehmungen, Deutungen, Verhaltensweisen oder Erwartungen bezüglich des Problems befragt werden, sondern über die Verhaltensweisen oder Erwartungen der anderen Problembeteiligten. Dabei müssen sie eine veränderte Perspektive einnehmen, sie müssen sozusagen versuchen, aus der Sichtweise der anderen zu beobachten. Allein dies führt schon zu Differenzen, zu Unterschieden, die problemlösend wirken können. Darüber hinaus wird das, was über die Verhaltensweisen oder Erwartungen der jeweils anderen gesagt wird, Veränderungen bei denen auslösen, über die etwas gesagt wird, die sich das Gesagte, das sich auf sie bezieht, anhören. Denn es kann überraschend wirken, wie das eigene Verhalten aus der Außenperspektive gesehen und gedeutet wird. Mit anderen Worten, die Eigenwahrnehmung kann so mit der Fremdwahrnehmung konfrontiert werden, was in der Regel Reflexionsprozesse, neue Verständnisse, veränderte Bewertungen, andere Sichtweisen, Aha-Erlebnisse, kurz: Differenzen und damit neue, brauchbare Informationen entstehen lässt.

(b) Weiterhin kann man sagen, dass eine erfolgreiche Sozialarbeit Differenzen hinsichtlich der Art und Weise des eigenen Wahrnehmens, des eigenen Erkennens maximiert. Sie führt nämlich bestenfalls zur Differenzierung von Sichtweisen, ja zur Kommunikation von neuen Sichtweisen, die problemlösend wirken können. Das Verfahren, das eine solche Maximierung von Sichtweisen, von unterschiedlichen Deutungsmöglichkeiten zulässt, ist das sogenannte *Umdeuten* bzw. das *Reframing* (siehe ausführlich Haye/Kleve 1998). Reframing aktiviert nämlich den Möglichkeitssinn, den Robert Musil (1930/42, S. 16) in seinem Roman *Der Mann ohne Eigenschaften* folgendermaßen charakterisiert: „Wer ihn besitzt, sagt beispielsweise nicht: Hier ist dies oder das geschehen, wird geschehen, muss geschehen; sondern erfindet: Hier könnte, sollte oder müsste geschehen; und wenn man ihm von irgend etwas erklärt, dass es so sei, wie es ist, dann denkt er: *Nun, es könnte wahrscheinlich auch anders sein*“ (Hervorhebung von mir; H.K.). Und dass alle Phänomene aus unterschiedlichen Perspektiven immer auch unterschiedlich, immer auch anders betrachtet werden können, dass sie kontingent (vgl. Luhmann 1984, S. 152) sind, ist der Grundgedanke des Umdeutens. Im Umdeuten geht es darum, von dieser „Möglichkeit des Anderssein“ (Watzlawick 1977) auszugehen, und die Zahl der sichtbaren Deutungen für einen problematischen Sachverhalt zu erhöhen. Erfolgreich war die Umdeutung, wenn es den KlientInnen möglich wird, aus der Vielfalt der verschiedenen Deutungen diejenige Deutung als plausibel und brauchbar auszuwählen, die am ehesten geeignet ist, problemlösendes Denken und Handeln zu ermöglichen.

V. Gleichberechtigung des Verschiedenen: Ein Ausblick

Für die Sozialarbeit ist die Kategorie der Differenz konstitutiv. Die Beobachtung einer Differenz zwischen dem, wie das Leben ist und dem, wie es sein soll, ist ein Ausgangspunkt sozialarbeiterischen Handelns. Der weitere Umgang mit dieser Differenz und mit anderen Differenzen, die in der Folge der Bearbeitung dieser Differenz auflaufen, kann in drei unterschiedlichen Weisen geschehen: diese Differenzen können minimiert, akzeptiert und maximiert werden. Wobei ich abschließend insbesondere noch einmal für die Strategie der Differenzakzeptanz plädieren will.

Meiner Ansicht nach kommen wir aufgrund unserer aktuellen sozialen Strukturen, in denen Vielfalt, Pluralität, genauer: Differenzen von Systemen, Lebenswelten, Sichtweisen, Normen, Wahrnehmungen, Deutungen und Verständnissen sowie kulturellen Zugehörigkeiten täglich erfahrbar sind, nicht umhin, differenzakzeptierend zu leben. Es geht darum, den jeweils Anderen als anders zu akzeptieren, seine Verschiedenheit auszuhalten, sich mit dieser Verschiedenheit auseinander zusetzen, ohne zu erwarten, dass diese letztlich auf das Eigene, auf das Selbe, auf das Identische zurück geführt werden kann. Die Differenz – so könnten wir beispielsweise in Anlehnung an die eingangs angeführten Philosophen Deleuze (1968) und Adorno (1966) formulieren – ist gegenüber vereinheitlichender Übergriffe des Identischen, gegenüber unserer abendländischen, alteuropäischen Identitätssuche immer wieder erneut zu retten, ja zur Geltung zu bringen.

Angesichts dieser Forderung sollten wir uns verabschieden von vielen alten Denksystemen, die unsere Kultur geprägt haben, und sie nach wie vor prägen, z.B. vom Denksystem, das uns der Philosoph Hegel offeriert hat. Dieses Denksystem, Dialektik genannt, hat ein Prinzip, nämlich Gegensätze nicht als Gegensätze, als Differenzen auszuhalten, sondern sie wieder auf etwas Allgemeines, auf etwas Identisches, in dem sie aufgehen, zurückzuführen. Demgegenüber gilt es – mit Adorno (1966) gesprochen – eine *Negative Dialektik* stark zu machen, die die Differenzen als Differenzen, eben als verschieden, aber als gleichberechtigt nebeneinander stehend, auszuhalten imstande ist. Dies wäre dann eine *Dialektik der Ambivalenz*, der gleichzeitigen Richtigkeit und Geltung unterschiedlicher, ja sich möglicherweise sogar widersprechender Lebens- und Sichtweisen. Dass man sich mit so einem Denken Uneindeutigkeiten, Widersprüche, eben Ambivalenzen einhandelt, ist nur folgerichtig. Denn unser Sozialsystem selbst ist uneindeutig, widersprüchlich, ambivalent. Angesichts von Uneindeutigkeit, von Ambivalenz geht es also nicht darum, Eindeutigkeit erreichen zu wollen und einzufordern, sondern darum, Strategien des Umgangs mit Ambivalenz zu entwickeln (siehe ausführlich dazu Junge 2000).

Wir brauchen eine Urteilskraft, die ambivalente Perspektiven einnehmen und aushalten kann. Bei der Entwicklung einer solchen Urteilskraft und damit einhergehender Handlungsweisen könnte die Sozialarbeit eine Vorreiterrolle spielen. Denn sie selbst ist eine Praxis innerhalb vielfältiger Differenzen, innerhalb vielfältiger ambivalenter Erfahrungshorizonte, mit denen sie täglich in einer akzeptierenden und konstruktiven Weise umzugehen hat (vgl. weiterführend Kleve 1999). Demgegenüber scheint die Politik mit dieser „ambivalenten

Gesellschaftlichkeit“ (vgl. Junge 2000) derzeit (noch) überfordert zu sein, was Thomas Assheuer (2001) kürzlich beschrieben hat: „Auf Unentscheidbarkeit reagiert ein Politiker nicht mit perspektivischer Urteilskraft, sondern mit symbolischen Handeln. Ist die Lage ambivalent, beschwört er die Eindeutigkeit [...] Wird die nationale Identität zweideutig, träumt er von der Reinheit der deutschen Sprache. Extreme Unübersichtlichkeit beseitigt er mit extremer Leitkultur“. Um eine solche unangemessene Haltung schließlich zu überwinden, ist neben der perspektivischen Urteilskraft eine Ethik der Differenzachtung gefordert, eine Ethik, die es als ungerecht ansieht, wenn in Situationen der ambivalenten Unentscheidbarkeit Entscheidungen getroffen werden, die im Interesse der Homogenität, der Reinheit, der Identität zur Unterdrückung der Ambivalenz führen (vgl. Lyotard 1983). Vielmehr sind Unterschiede zu akzeptieren. Und im (mediativen) Dialog des Verschiedenen, des Eigenen und Fremden (vgl. Zima 1997, S. 367ff.) sind Wege der gleichzeitigen und gleichberechtigten Entfaltung dieser Unterschiede zu suchen.

Literatur

- Assheuer, Thomas (2001): Formel eins. Was ein Politiker von Schumacher lernen kann, in: Die Zeit, Nr 13/2001: S. 51
- Adorno, Theodor W. (1966): Negative Dialektik. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Baecker, Dirk (1993): Soziale Hilfe als Funktionssystem der Gesellschaft, in: Zeitschrift für Soziologie, Heft 2/1993: S. 93-110
- Bardmann, Theodor M. u.a. (1992): Das gepfefferte Ferkel. Lesebuch für Sozialarbeiter und andere Konstruktivisten. Aachen: Kersting
- Bardmann, Theodor M. (1994): Wenn aus Arbeit Abfall wird. Abbau und Aufbau organisatorischer Realitäten. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Bateson, Gregory (1979): Geist und Natur. Eine notwendige Einheit. Frankfurt/M.: Suhrkamp (1982)
- Brunkhorst, Hauke (1989): Sozialarbeit als Ordnungsmacht. Zwischen Modernisierungsparadoxien und wachsendem Verständigungsbedarf, in: Olk, T.; Otto, H.-U. Otto (Hrsg.): Soziale Dienste im Wandel 2. Entwürfe sozialpädagogischen Handelns. Neuwied/Frankfurt/M.: Luchterhand: S. 199-224
- Casale, Rita (2001): Die Verwandlung der Philosophie in eine historische Diagnostik der Differenzen, in: Lutz, H.; Wenning, N. (Hrsg.): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen: Leske + Budrich: S. 25-46
- Deleuze, Gilles (1968): Differenz und Wiederholung. München: Fink (1992)
- Dethlefsen, Thorwald (1979): Schicksal als Chance. Das Urwissen zur Vollkommenheit des Menschen. München: Goldmann
- Fuchs, Peter. (1993): Moderne Kommunikation. Zur Theorie des operativen Displacement. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Fuchs, Peter; Schneider, Dietrich (1995): Das Hauptmann-von-Köpenick-Syndrom. Überlegungen zur Zukunft funktionaler Differenzierung, in: Soziale Systeme, 2/95: S. 203-224
- Goodman, Nelson (1978): Weisen der Welterzeugung. Frankfurt/M.: Suhrkamp (1984)

- Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns. Band 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Haye, Britta; Kleve, Heiko (1998): Reframing in der systemischen Supervision – Ein Beispiel für praktizierten (De-)Konstruktivismus, in: Neumann-Wirsig, H.; Kersting, H. J. (Hrsg.): Supervision in der Postmoderne. Systemische Ideen und Interventionen in der Supervision und Organisationsberatung. Aachen: Kersting: S. 79-108
- Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Wege von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft. Band 2. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Hollstein-Brinkmann, Heino (1993): Soziale Arbeit und Systemtheorien. Freiburg/Br.: Lambertus
- Jakubeit, Gudrun (1999): „Fremdheit ist eine Beziehung, die gestaltet werden muss“. Integration ist ein schillernder Begriff – „Fremdheitskompetenz“ als Ziel für einzelne und Organisationen – Ein Interview, in: Blätter der Wohlfahrtspflege, Heft 5-6/1999: S. 92-93
- Junge, Matthias (2000): Ambivalente Gesellschaftlichkeit. Die Modernisierung der Vergesellschaftung und die Ordnungen der Ambivalenzbewältigung. Opladen: Leske+Budrich
- Junge, Matthias (2001): Soziale Ordnung in der Postmoderne. Antrittsvorlesung zum Privatdozent an der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz am 23.01.2001. unv. Ms.
- Kamper, Dietmar (1986): Zur Soziologie der Imagination. München/Wien: Hanser
- Kersting, Heinz J. (1992): Kommunikationssystem Supervision: Unterwegs zu einer konstruktivistischen Beratung. Aachen: Kersting-IBS
- Kimmerle, Heinz (2000): Philosophien der Differenz. Eine Einführung. Würzburg: Königshausen & Neumann
- Kleve, Heiko (1996): Konstruktivismus und Soziale Arbeit: Die konstruktivistische Wirklichkeitsauffassung und ihre Bedeutung für die Sozialarbeit/Sozialpädagogik und Supervision. Aachen: Kersting
- Kleve, Heiko (1997): Soziale Arbeit zwischen Inklusion und Exklusion, in: Neue Praxis, Heft 5/1997: S. 412-432
- Kleve, Heiko (1999): Postmoderne Sozialarbeit. Ein systemtheoretisch-konstruktivistischer Beitrag zur Sozialarbeitswissenschaft. Aachen: Kersting
- Kleve, Heiko (2000): Integration/Desintegration und Inklusion/Exklusion. Eine Verhältnisbestimmung aus sozialarbeitswissenschaftlicher Sicht, in: Sozialmagazin 12/2000: S. 38-46
- Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Luhmann, Niklas (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Lyotard, Jean-François (1982): Beantwortung der Frage. Was ist postmodern?, in: Welsch, W. (Hrsg.) Wege aus der Moderne. Schlüsseltexte der Postmoderne-Diskussion. Berlin: Akademie: S. 193-203
- Lyotard, Jean-François (1983): Der Widerstreit. München: Fink (1989)
- Maurer, Susanne (2001): Das Soziale und die Differenz. Zur (De-)Thematisierung von Differenz in der Sozialpädagogik, in: Lutz, H.; Wenning, N. (Hrsg.): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen: Leske + Budrich: S. 125-142
- Mühlum, Albert (1996): Sozialarbeitswissenschaft. Notwendig, möglich und in Umrissen schon vorhanden, in: Puhl, R. (Hrsg.) Sozialarbeitswissenschaft. Neue Chancen für theoriegeleitete Soziale Arbeit. München/Weinheim: Juventa: S. 25-40
- Müller, Burkhard (1995): Sozialer Friede und Multikultur. Thesen zur Geschichte und zum Selbstverständnis sozialer Arbeit, in: Müller, S. u.a. (Hrsg.): Fremde und Andere in

- Deutschland. Nachdenken über das Einverleiben, Einebnen, Ausgrenzen. Opladen: Leske + Budrich: S. 133-147
- Musil, Robert (1930/42): Der Mann ohne Eigenschaften. Erstes und Zweites Buch. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt (1978)
- Nassehi, Armin (1997): Inklusion, Exklusion – Integration, Desintegration. Die Theorie funktionaler Differenzierung und die Desintegrationsthese, in: Heitmeyer, W. (Hrsg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Wege von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft. Band 2. Frankfurt/M.: Suhrkamp: S. 113-148
- Nassehi, Armin (2000): Minarette in Oberbayern. Beide, Erfinder wie Kritiker der Leitkultur, irren sich, in: Die Zeit. Nr. 49/2000
- Pfeifer-Schaupp, Hans-Ulrich (1995): Jenseits der Familientherapie. Systemische Konzepte in der Sozialen Arbeit. Freiburg/Br.: Lambertus
- Pfütze, Hermann (1999): Form, Ursprung und Gegenwart der Kunst. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Rauschenbach, Thomas (1994): Inszenierte Solidarität: Soziale Arbeit in der Risikogesellschaft, in: Beck, U.; Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt/M.: Suhrkamp: S: 89-111
- Simon, Fritz B. (1993): Unterschiede, die Unterschiede machen. Klinische Epistemologie. Grundlagen einer systemischen Psychiatrie und Psychosomatik. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Thiersch, Hans (1993): Strukturierte Offenheit. Zur Methodenfrage einer lebensweltorientierten Sozialen Arbeit, in: Rauschenbach, T.; Ortman, F.; Karsten, M.-E. (Hrsg.): Der sozialpädagogische Blick. Lebensweltorientierte Methoden in der Sozialen Arbeit. Weinheim/München: Juventa: S. 11-28
- Wagner, Gerhard (1993): Gesellschaftstheorie als politische Theologie? Zur Kritik und Überwindung der Theorien normativer Integration. Berlin: Duncker & Humblot
- Wagner, Gerhard (1999): Herausforderung Vielfalt. Plädoyer für eine kosmopolitische Soziologie. Konstanz: Universitätsverlag
- Watzlawick, Paul u.a. (1969): Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. Bern: Huber
- Watzlawick, Paul (1977): Die Möglichkeit des Andersseins. Zur Technik der therapeutischen Kommunikation. Bern: Huber
- Weber, Georg; Hillebrandt, Frank (1999): Soziale Hilfe – Ein Teilsystem der Gesellschaft? Wissenssoziologische und systemtheoretische Überlegungen. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Zima, Peter (1997): Moderne/Postmoderne. Tübingen/Basel: Francke

Prof. Dr. Heiko Kleve ist Hochschullehrer für Theorie und Geschichte der Sozialen Arbeit an der Alice-Salomon-Fachhochschule.

Sonja Kubisch

Wenn Unterschiede keinen Unterschied machen dürfen – Eine kritische Betrachtung von „Managing Diversity“

Managing Diversity bezeichnet einen in den USA entwickelten Ansatz, der das Ziel hat, im Zuge eines umfassenden Managementprozesses eine Umwelt im Unternehmen zu schaffen, die alle MitarbeiterInnen – unabhängig von ihrer „Verschiedenheit“ („Diversity“) - dazu befähigt, ihre Aufgaben optimal zu erfüllen¹.

In Deutschland wird Managing Diversity außerhalb von Unternehmen freier Wirtschaft vor allem von Frauen rezipiert, die sich eine Fortsetzung ihrer Gleichstellungsbemühungen in Unternehmen mit Hilfe dieses neuen Ansatzes erhoffen. So schreiben beispielsweise Koall / Höher /Bruchhagen: „Managing Diversity eröffnet daher ebenfalls eine Perspektive für die bisherige Gleichstellungsdiskussion. [...] Managing Diversity verlässt die Idee des Zwangs durch Gesetze und Förderrichtlinien und setzt auf Evolution der Kultur im Unternehmen“². Da in der deutschen Rezeption eine in vielen Punkten unkritische Übernahme des Ansatzes auch hinsichtlich dessen Verwendbarkeit in der Sozialen Arbeit festgestellt werden kann, soll eine problematisierende Betrachtung von Managing Diversity Ziel dieses Artikels sein.

Diese wird in einige Überlegungen zu der Frage münden, in welcher Weise die gleichwohl interessante Perspektive von Managing Diversity, die in einer stärkeren Berücksichtigung der *organisationalen* neben der (bisher überwiegend fokussierten) *personalen* Ebene zu sehen ist, einen professionellen Umgang mit Unterschieden in Organisationen Sozialer Arbeit im deutschen Raum fördern kann. Erkenntnisse aus der Gender-Forschung wie auch aus der interkulturellen Pädagogik, die Managing Diversity von einer „Glaubensangelegenheit“ in einen reflektierten Ansatz verändern können, fließen hier mit ein.

Entstehung, Ziele und Methoden von Diversity Management

Der professionelle Umgang mit Verschiedenheit im institutionellen Kontext hat in den USA eine längere Tradition als in Deutschland, weshalb sich ein Blick auf die dortige Entwicklung lohnt:

In den 60er Jahren wurden Gesetze („equal employment opportunity“³) erlassen, die die Benachteiligung insbesondere ethnischer Minderheiten in Unternehmen abbauen sollten. Mit „Affirmative Action“⁴ - Programmen, die in den 70er Jahren entstanden, wurden diese Gesetze in gezielte Maßnahmen umgesetzt; man ging von der Annahme aus, dass ethnische Minderheiten und Frauen vor allem aufgrund von Vorurteilen „weißer Männer“ (die insbesondere die Leitungsebenen von Unternehmen dominierten) nicht eingestellt werden. Affirmative Action-Programme beinhalten daher einerseits Schulungsmaßnahmen für „weiße Männer“ zu einem angemessenen Verhalten Frauen und ethnischen Minderheiten gegenüber, andererseits Fördermaßnahmen für die benachteiligten Zielgruppen, die sie beim Einstieg in

¹ Vgl. Thomas R. Roosevelt: Beyond Race and Gender: Unleashing the Power of Your Total Work Force by Managing Diversity. New York 1992, S.10

² Koall, Iris / Höher, Friederike / Bruchhagen, Verena: Fortbildung Vielfalt managen. In: socialmanagement 1/2002, S. 20

³ Lässt sich übersetzen mit „gleiche Beschäftigungsmöglichkeit“

⁴ Aktion gegen die Diskriminierung von Minderheiten (affirmative = bejahend, zustimmend, positiv)

die Unternehmen sowie beim Aufstieg innerhalb der Unternehmen unterstützen. Insbesondere die im Rahmen von Affirmative Action vorgenommene Quotierung bei der Stellenbesetzung wird nach wie vor kontrovers diskutiert. Die in der Folge entstandenen „Valuing Diversity“⁵-Programme zielten dagegen vor allem darauf, das Gewahrsein aller Beteiligten innerhalb des Unternehmens für Unterschiede und einen respektvollen Umgang miteinander zu fördern. Ähnlich wie die Programme im Rahmen von Affirmative Action sind auch diese Maßnahmen von der Grundannahme geprägt, dass unangemessenes und diskriminierendes Verhalten gegenüber ethnischen Minderheiten und Frauen mit Hilfe persönlicher Veränderung überwunden werden kann.

Waren die bisher beschriebenen Maßnahmen vor allem im Zuge der Bürgerrechtsbewegung mit dem Ziel des Abbaus von Diskriminierung und der Schaffung von Chancengleichheit entstanden, orientiert sich der in der Folge entstandene Ansatz des Managing Diversity ausschließlich an den Interessen der Organisation und zielt auf die Maximierung der Produktivität durch Nutzung von Humanressourcen⁶. „Verschiedenheit“ der MitarbeiterInnen, wird nun – richtiges Management vorausgesetzt- als Wettbewerbsvorteil der Unternehmen auf dem globalen Markt angesehen. Neu ist, dass der Umgang mit Verschiedenheit nun als eine Aufgabe der *gesamten* Organisation angesehen wird und deren Struktur mit in den Blick gerät; das gesamte System und dessen „Kern“-Kultur müssen sich ändern, damit alle MitarbeiterInnen sich optimal einbringen können⁷. Thomas nennt drei Umstände, die Managing Diversity erfordern: Wettbewerb im Zuge der Globalisierung, zunehmende Verschiedenheit der Arbeitskräfte und individuelle Zelebrierung der Unterschiedlichkeit verbunden mit mangelnder Bereitschaft zur Anpassung⁸. Managing Diversity fasst darüber hinaus den Begriff der Verschiedenheit breiter als die vorangegangenen Ansätze: neben Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit kommen nun eine Vielzahl weiterer Dimensionen dazu, aufgrund derer sich Menschen unterscheiden können. Gardenswartz und Rowe verwenden ein Schichtenmodell zur Beschreibung von Unterschieden, in dem neben der (angeborenen / eigenen) Persönlichkeit und Dimensionen wie Gender, Alter, „Race“⁹, Ethnizität, sexuelle Orientierung und physische Fähigkeiten z.B. auch individuelle Gewohnheiten, Einkommen, die Dauer der Zugehörigkeit zur Organisation und das Arbeitsfeld eine Rolle spielen¹⁰ (siehe „Schichtenmodell“ von Gardenswartz und Rowe).

Managing Diversity basiert auf wenigen Grundannahmen, die - was auffällt - in der englischsprachigen Literatur weder theoretisch noch empirisch begründet werden. Zu diesen Grundannahmen gehört, dass Managing Diversity sowohl dem Einzelnen in einer Organisation als auch der gesamten Organisation nutzt, dass es alle mit einbezieht und dass es zu größerer Kreativität und einer Verbesserung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit führt¹¹.

⁵ Übersetzung: „Verschiedenheit wertschätzen“

⁶ vgl. z.B. Thomas, R.Roosevelt, a.a.O, S.11 ff.

⁷ vgl. Thomas, R. Roosevelt, a.a.O., S.12 u.26

⁸ ebd., S.3-4

⁹ Auf die Problematik der Verwendung der Begriffe „race“ oder „Rasse“ kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Da es Unterschiede in der Verwendung des englischen und des deutschen Begriffs gibt, wird der englische Begriff an dieser Stelle beibehalten – auch um deutlich zu machen, dass er den amerikanischen Texten zu Diversity Management entnommen wurde.

¹⁰ Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita: *Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity*. Boston 1994, S.33

¹¹ vgl. z.B. Loden, Marilyn: *Implementing Diversity*. Boston 1996, S. 61 ff.

Managing Diversity als Konzept der Organisationsentwicklung beinhaltet neben dem Entwurf eines Leitbilds für eine „multikulturelle Organisation“¹² ein umfassendes Programm der Analyse, Veränderung, Fortbildung und Evaluation¹³. Die Analyse, die innerhalb von größer angelegten „Culture Audits“ erfolgen kann, bezieht sich auf Arbeitsbereiche und –formen sowie strukturelle Gegebenheiten, die einzelne MitarbeiterInnengruppen daran hindern, sich in einer für sie angemessenen Weise in das Unternehmen einzubringen. Beispielsweise ist die in Teams häufig verwendete Methode des „brainstormings“ aufgrund der benötigten Sprachfertigkeiten und der „Sichtbarkeit“ der Sprechenden nach Ansicht einiger Autoren nicht für Angehörige aller Kulturen geeignet, um neue Ideen zu entwickeln. Ziel der Analyse ist es, neue Strukturen und Arbeitsweisen zu finden, die dazu führen, dass alle MitarbeiterInnen ihre Aufgaben erfüllen können. Dazu gehört auch eine Überprüfung von Einstellungsverfahren und anderer Kernbereiche, in denen „Verschiedenheit“ relevant werden kann. Fortbildungsprogramme, wie sie im Rahmen von Valuing Diversity entwickelt wurden, können eine weitere Komponente zur organisationalen Veränderung bilden¹⁴. Wie auch in anderen Prozessen der Organisationsentwicklung gehören schließlich Zielvereinbarungen, deren Evaluation sowie Maßnahmen zur dauerhaften Implementierung der Veränderungen zu Managing Diversity.

Getrennte Betrachtung von Organisation und Personen

Das Neue an Managing Diversity ist, so wird es in der englischsprachigen Literatur wie auch in der deutschen Rezeption beschrieben, die Einbeziehung der organisationalen Ebene in die Thematik von „Diversity“: „What is new is seeing diversity as an issue for the entire organization, involving the very way organizations are structured“¹⁵.

Auffällig ist zunächst einmal, dass alle AutorInnen der Managing Diversity-Literatur – auch in der deutschen Rezeption - auf eine Form und Sprache zurückgreifen, die man in der übrigen Management-Literatur ebenfalls findet und die damit vermutlich leicht an den Management-Diskurs (eher als an einen über soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit) anschließt: Überwiegend werden einseitig die „Wettbewerbsvorteile“ betont und Diversity als „Chance“ gepriesen¹⁶. Auch die oben beschriebene Einführung nicht begründeter oder überprüfter Vorannahmen gehört zu den Formen, die im Management-Jargon verbreitet sind.

Die Organisation wird im Ansatz des Managing Diversity vor allem hinsichtlich ihrer „(Organisations-) Kultur“ betrachtet, die von einer monokulturellen in eine multikulturelle umgewandelt werden soll. Dabei spielen Kriterien bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen, Vorurteile innerhalb der Organisation sowie bestimmte (monokulturelle) Arbeitsweisen eine Rolle, die analysiert und verändert werden sollen.

Dagegen werden Zusammenhänge zwischen den Handlungen einzelner Akteure und der Struktur der Organisation nicht thematisiert, obwohl davon auszugehen ist, dass „sitierte Akteure keineswegs das meiste, was sie tun, in dem Sinne [erzeugen], dass sie es aus dem Nichts erfinden. Ganz im Gegenteil, sie handeln in sozialen Kontexten, deren Organisationsmodi ihrer Existenz zeitlich vorausgehen und räumlich lateral darüber

¹² vgl. Cox, Taylor: Cultural Diversity in Organisations. Theory, Research an Practice. San Francisco 1993

¹³ ebd., S.225 ff.

¹⁴ Insbesondere Gardenswartz und Rowe haben mit „The Managing Diversity Survival Guide“ (Boston 1994) eine Sammlung konkreter Fortbildungsanregungen vorgelegt.

¹⁵ Thomas, R. Roosevelt, a.a.O., S.12

¹⁶ vgl. z.B. Thomas, R. Rossevelt, a.a.O. S. 3

hinausgreifen“¹⁷. Der Nachteil einer Perspektive, die jeweils entweder auf die Organisation oder auf die Akteure zielt, wird vor allem an den Stellen deutlich, wo Probleme bei der Implementierung von Managing Diversity beschrieben werden: Alle Schwierigkeiten werden letztlich in einer psychologisierenden Weise auf die psychische Disposition der in der Organisation tätigen Menschen zurückgeführt, denen beispielsweise Ängste vor Veränderung zugeschrieben werden¹⁸. Eng damit verbunden ist, dass Phänomene wie das der „institutionellen Diskriminierung“¹⁹ übersehen werden - wie generell Aspekte von Macht im Ansatz von Managing Diversity in jeder Hinsicht ausgeblendet werden. Interessant ist, dass nur in wenigen Abhandlungen überhaupt ansatzweise die Frage diskutiert wird, warum ein „weißer heterosexueller Mann“ (oder wer auch immer) in Führungsposition überhaupt daran interessiert sein soll, Strukturen zu schaffen, die allen MitarbeiterInnen gleiche Chancen bieten und warum er überhaupt an die oben genannten Grundannahmen glauben soll. Krell stellt fest, „dass in Zeiten von Downsizing, Outsourcing, Hierarchieabbau etc. der Kampf um die verbleibenden Führungspositionen und der Druck auf die verbleibenden Führungskräfte härter wird“²⁰. Daher seien nach wie vor Aushandlungsprozesse zwischen unterschiedlichen betrieblichen Akteursgruppen erforderlich. Stärker als bei Bottom-Up-Verfahren oder bei gesetzlich verankerten Maßnahmen ist man jedoch bei Managing Diversity auf engagierte und vom Ansatz überzeugte Führungskräfte angewiesen, weshalb eine weitergehende Auseinandersetzung mit folgenden Fragen sinnvoll sein könnte: Wird jemand in privilegierter Position Interesse daran haben, die eigene Stellung zu gefährden, indem er oder sie für gleiche Chancen aller im Betrieb sorgt? Bis zu welchem Grad wird er oder sie andere fördern²¹? Oder ist es vielleicht so, dass die mit Managing Diversity einhergehende tendenzielle Entpolitisierung der Frage von Chancengleichheit und Gerechtigkeit, die sich unter anderem in der Abgrenzung zu Affirmative Action Absätzen und der Betonung ökonomischer Vorteile zeigt, es am Ende eher noch leichter macht, die eigene privilegierte Position zu sichern? Letzteres könnte Bestätigung in Jains Annahme finden²²: Er geht davon aus, dass die globale Elite – die in Bezug auf Ethnizität und sozialen Hintergrund weiterhin vergleichsweise homogen ist - einem neuen Ideal von hybrider Identität anhängt, das sich mit Pluralität, Ambivalenz und Wandelbarkeit beschreiben lässt. Gleichzeitig existieren die alten Mechanismen von Exklusion weiter und auch die Festlegung „anderer“ auf gleichbleibende Identitäten erfolgt nach wie vor. Der Diskurs von Differenz wird somit selbst zu einer unterdrückenden Macht-Struktur, die beherrscht und ausgrenzt; die neue Struktur basiert auf den alten Hierarchien.

Problematischer Umgang mit Differenzierung

¹⁷ Giddens, Anthony 1985, zitiert nach Neuberger, Oswald: Mikropolitik. Der alltägliche Aufbau und Einsatz von Macht in Organisationen. Stuttgart 1995, S.291/292

¹⁸ vgl. Loden, Marilyn, a.a.O, S. 79 ff.

¹⁹ vgl. Gomolla, Mechthild / Radtke, Frank-Olaf: Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen 2002

²⁰ Krell, Gertraude: Diversity Management. Optionen für (mehr) Frauen in Führungspositionen? In: Peters, Sibylle / Benschel, Norbert (Hrsg.): Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis. Wiesbaden 2002, S. 116

²¹ Mit „gläserner Decke“ wird das Phänomen beschrieben, dass bspw. Frauen den Aufstieg in das Top-Management nicht schaffen. Vgl. Osterlog, Margit / Littman-Wernli, Sabina: Die „gläserne Decke“ – Realität und Widersprüche. In: Peters, Sibylle / Benschel, Norbert (Hrsg.): Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis. Wiesbaden 2002, S. 259 ff.

²² Jain, Anil K.: Differences in Difference. A Cultural Mapping of the Landscape of Otherness. Paper given at Goldsmith College, University of London 2002 (Internet)

Manch eine/r würde vielleicht eine gedankliche Nähe zum Konzept des „doing difference“²³ von Fenstermaker und West erwarten, welches impliziert, dass Unterschiede durch aktives Tun (re-) produziert werden²⁴. Aber, um es gleich auf den Punkt zu bringen: Konstruktivistisches Gedankengut liegt dem Ansatz des Managing Diversity fern. Auch die Idee, dass Fremdheit als ein „Beziehungsmodus aus der Perspektive von Eigenheit“ gesehen werden kann, wie es Schöffter formuliert²⁵ oder dass Differenz ein Zwischen-Raum („third space“) ist, der sich im Prozess der Konstruktion von „otherness“ eröffnet, wie es bei Bhaba²⁶ heißt, wird man durchgängig vergeblich suchen. Vielmehr werden in der englischsprachigen Literatur den so genannten „Gruppen“ von Menschen in essentialistischer Weise gruppenspezifische Eigenschaften zugeschrieben. Die Unterscheidung erfolgt fast immer entlang der nationalen / ethnischen oder der Geschlechter-Dimension, wobei implizit der „weiße heterosexuelle Mann“ Ausgangspunkt der Unterscheidung in binären Kategorien bleibt. Dabei werden vertraute Klischees bedient, wie etwa, dass Angehörige einiger Kulturen es als Respektbezeugung ansehen, anderen nicht in die Augen zu schauen²⁷. Oder, dass Frauen dazu neigen, ihre Gedanken eher vorsichtig auszudrücken und hart daran arbeiten, andere auf sich aufmerksam zu machen²⁸. Auch wenn Krell Managing Diversity als „individualisierendes Konzept“ bezeichnet²⁹, kommt Individualität nach der hier zum Ausdruck kommenden Sichtweise letztlich nur durch eine Überschneidung der verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten zustande. Dass es grundsätzlich problematisch ist, Menschen aufgrund eines oder mehrerer Merkmale als „Gruppe“ anzusehen, was ähnliche Einstellungen, Verhaltensweisen und auch ein gewisses Zu(sammen)gehörigkeitsgefühl impliziert, wird auch in der deutschen Rezeption nicht problematisiert³⁰.

Der paradoxe Imperativ, mit dem Managing Diversity arbeitet, lautet: Du sollst die Unterschiede nicht unterscheiden! Nimmt man Erkenntnisse der Wahrnehmungspsychologie sowie eigene Erfahrungen ernst, so erkennt man schnell, dass es praktisch nicht möglich ist, nichts vordergründig werden zu lassen. Gleichwohl ist es Ziel von Managing Diversity immer

²³ vgl. Fenstermaker, Sarah / West, Candance: „Doing difference“ revisited. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 41/2001, S. 236-249

²⁴ Fenstermaker und West gehen davon aus, dass ethnische, Klassen- und Geschlechterunterschiede in Interaktion simultan erzeugt werden und dass sich je nach Interaktionsverlauf eine Teilungsdimension in den Vordergrund schiebt bzw. Merkmale sich zu einem spezifischen Gesamtbild sozialer Differenz kombinieren (vgl. Heintz, Bettina: Geschlecht als (Un-)ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: dies. Geschlecht als (Un-)ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie 2001, S.23

²⁵ vgl. Schöffter, Ortfried: Das Fremde als Lernanlaß. Interkulturelle Kompetenz und die Angst vor Identitätsverlust. In: ders.: Das Eigene und das Fremde. Lernen zwischen Erfahrungswelten. Aufsätze zu einer konstruktivistischen Theorie der Fremderfahrung, in: Studien zur Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik aus der Humboldt-Universität zu Berlin, Band 11, 1998, S.53

²⁶ vgl. Bhaba, Homi: The Location of Culture. London/ New York 1994

²⁷ vgl. Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita, a.a.O., S.41

²⁸ Carr-Rufino, Norma: Managing Diversity. People Skills for a Multicultural Workplace. USA 1996, S. 163

²⁹ Krell, Gertraude: Chancengleichheit durch Personalpolitik: Von „Frauenförderung“ zu „Diversity Management“. In: dies. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden 2001, S. 19

³⁰ Natürlich soll nicht negiert werden, dass es wichtig ist „ Individuen im Rahmen diese intersubjektiven sozialen Zusammenhänge wahrzunehmen. Allerdings ist hierbei mit Blick auf interkulturelle Zusammenhänge Vorsicht geboten. Denn die bedeutsame Wahrnehmungs- und Achtungsleistung ist in Gefahr, generalisierend zu übersehen, dass Individuen sich in ein kritisches Verhältnis zu ihrer kollektiven Zugehörigkeit zu setzen und das Vermögen besitzen, sich von Zugehörigkeiten zu distanzieren“ (Mecheril, Paul 2000, zitiert nach: ders.: „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen 2002, S. 31)

alle Dimensionen der Unterscheidung *gleichzeitig* zu berücksichtigen, um den Gewinn für alle Beteiligten deutlich zu machen. Die Folge ist eine auf Glaubenssätzen basierende „Pädagogik“, die Erfahrungen der Akteure negiert und existierende „Vordergrund-Themen“ unbearbeitet läßt, wie das folgende Beispiel zeigt:

Nach Loden haben viele Menschen in Organisationen die Tendenz, das Diversity-Thema in eine „farb-kodierte“ Diskussion zu verwandeln. Da Rassismus eines der giftigsten, tödlichen und emotional geladenen Probleme in der Gesellschaft sei, könne es gelegentlich Diversity-Initiativen am Arbeitsplatz überwältigen. Aber wenn dies geschehe, entstehe eine unterdrückende Hierarchie: „Race“ wird zum einzigen Kern-Thema, das die Organisation fokussiert, während alle anderen Dimensionen in den Hintergrund geraten. Obwohl die Beständigkeit von Rassismus in Organisationen diese Reaktion verständlich mache, sei sie doch eine, die das Potential von Valuing Diversity begrenze, das darin bestehe multidimensionale Sachverhalte gleichzeitig zu behandeln, um einen gemeinsamen Boden quer zu allen Gruppen zu gestalten.³¹

In der deutschen Rezeption wird in der Regel nicht darauf eingegangen, dass alle Dimensionen von Verschiedenheit gleichzeitig Berücksichtigung finden sollen. Da Managing Diversity hier insbesondere als eine Fortsetzung von Frauenförderung verstanden wird, wird die Dimension Geschlecht / gender explizit in den Vordergrund gerückt. Besonders deutlich wird dies in einem Artikel von Hansen und Dolff, in dem sie über Diversity-Studien in deutschen Unternehmen berichten: „Wir analysieren dabei das auf personelle Vielfalt ausgerichtete Personalmanagement in deutschen Unternehmen unter den Aspekten: Geschlechtszugehörigkeit, Alter, formale Qualifikation und ethnische Zugehörigkeit. Die ersten drei Aspekte sind von besonderer Relevanz für die Einsatzchancen von Frauen“³². Weder wird hier eine Begründung für die Reduzierung des Diversity-Ansatzes auf Frauen noch für die tendenzielle Irrelevanz der ethnischen Zugehörigkeit, die im zweiten Satz implizit anklingt, angefügt.

Auf eine weitere Problematik des Diversity-Ansatzes soll hier abschließend nur kurz eingegangen werden: Managing Diversity zielt darauf, alle Ressourcen, die Menschen bieten, in den Dienst der Organisation zu stellen: „At its best, it [Managing Diversity, S.K.] means getting from employees not only everything you have a right to expect, but everything they have to offer“³³. Damit werden die Grenzen zwischen Öffentlichkeit und Privatheit deutlich verschoben, was auch in den verschiedenen Fortbildungsmethoden zum Ausdruck kommt, die allesamt von der Grundannahme geprägt sind, Öffnung des Einzelnen trage zum besseren gegenseitigen Verstehen und zur besseren Zusammenarbeit bei. Dabei wird gelegentlich übersehen, dass es für den Einzelnen im Sinne seines Fortkommens in der Organisation durchaus angeraten sein könnte, nicht alles zu offenbaren. Dass es z.B. jemandem unangenehm ist, wenn andere herausfinden, dass er nicht richtig schreiben kann, wird lediglich darauf zurückgeführt, dass die Form der Fortbildung eine fremde Erfahrung für einige sein kann³⁴. Es ist zu erwarten, dass Menschen unter diesen Umständen, die man mit Sennett als „Tyrannei der Intimität“³⁵ bezeichnen kann, Strategien finden werden, die ihnen

³¹ Loden, Marilyn, a.a.O., S.119

³² Hansen, Katrin / Dolff, Margarete: Von der Frauenförderung zum Management von Diversity. In: Cottman, Angelika / Kortendiek, Beate / Schildmann, Ulrike (Hrsg.): Das undisziplinierte Geschlecht. Frauen- und Geschlechterforschung – Einblick und Ausblick. Opladen 2000, S. 167

³³ Thomas, R. Roosevelt, a.a.O., S.12

³⁴ vgl. Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita: Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity. Boston 1994, S.80

³⁵ Sennett, Richard: Verfall und Ende des öffentlichen Lebens. Die Tyrannei der Intimität, Frankfurt am Main 1983

eine Wahrung ihrer Intimität innerhalb der Organisation ermöglichen, was schließlich zu einem stärkeren (inneren) Rückzug führen könnte.

Ausblick: Wie könnte ein professioneller organisationaler Umgang mit Differenzierungen in der Sozialen Arbeit in Deutschland aussehen?

Die Kritik am Ansatz von Managing Diversity sollte nun nicht dazu führen, dass auf weitere Überlegungen zu einem professionellen organisationalen Umgang mit Unterschieden im Bereich der Sozialen Arbeit in Deutschland verzichtet wird: Eine vielfältiger gewordene oder wahrgenommene Klientel, die damit einhergehenden Bemühungen um eine „Öffnung“ der Angebote Sozialer Arbeit sowie die notwendige Umorientierung vieler „alternder“ Organisationen bieten Anlässe genug für Organisationen Sozialer Arbeit sich im Sinne einer Selbstvergewisserung mit ihren Möglichkeiten eines professionellen Umgangs mit Unterschieden auseinanderzusetzen. Dies beantwortet natürlich noch nicht die Frage, auf welche Weise die Personen in den entscheidenden Positionen von der Relevanz des Themas überzeugt werden können – bzw. ob nicht eine Ergänzung des Top-Down-Ansatzes um Bottom-Up-Verfahren oder um „Mainstreamings“ sinnvoll wäre.

Eine doppelte Übersetzungsleistung ist nötig, wenn man das aus den USA für den Bereich kommerzieller Unternehmen entwickelte Konzept des Managing Diversity auf Organisationen Sozialer Arbeit in Deutschland übertragen will. Die damit verbundenen Fragen z.B. nach der Spezifik sozialpädagogischer Arbeit können an dieser Stelle nicht diskutiert werden; gleichwohl soll davor gewarnt werden, eine schlichte Übertragbarkeit des Ansatzes auf Organisationen Sozialer Arbeit für möglich zu halten³⁶.

Angedeutet sei hier, dass sich in der Sozialen Arbeit vor allem eine Analyse der Wechselwirkung zwischen dem internen organisationalen Umgang mit Unterschieden einerseits und dem auf (unterschiedliche) KlientInnen bezogenen Handeln andererseits – jeweils in der Verbindung von Handlung und Struktur – lohnen würde. Beschäftigung mit innerorganisationaler Differenz(ierung) hat, so die These, in der Sozialen Arbeit unmittelbare Auswirkungen auf die klientInnenbezogene Arbeit.

Es zeichnet sich ab, dass es wichtig sein wird, Antworten auf die im Folgenden formulierten Fragen zu finden:

- Wie kann eine Entpolitisierung der Fragen von Chancengleichheit und (soziale) Gerechtigkeit vermieden werden?
- Wie ist eine Berücksichtigung von Unterschieden möglich, ohne (essentialistische) Zuschreibungen zu (re-) produzieren?
- Wie lassen sich praktisch Handeln und Struktur als „zwei Momente desselben Geschehens“³⁷ fassen?

Knapp kommt in ihrer Auseinandersetzung mit Ansätzen der Frauenförderung zu einem Ergebnis, dass auch für den Umgang mit Differenzen generell handlungsleitend sein könnte: Gleichstellung und Frauenförderung sollten ihrer Meinung nach gleichzeitig drei miteinander verknüpfte Perspektiven berücksichtigen: a) „Herstellung von Chancengleichheit und strikte

³⁶ Diese Haltung kommt bspw. in einem Artikel von Hansen zum Ausdruck, die die Unterschiede zwischen Organisationen der freien Wirtschaft und solchen der Sozialen Arbeit allenfalls in Ansätzen diskutiert (vgl. Hansen, Katrin: Diversity Management: Vielfalt leben. In: Socialmanagement 1/2002, S.10-15)

³⁷ Giddens, Anthony nach Neuberger, Oswald, a.a.O.; S.285

Gleichbehandlung“, b) Formulierung korrigierender Programme, die historisch entstandene Strukturdefizite ausgleichen und c) „Vermeidung von Identitätskategorien zur Fundierung ihrer Politik“, d.h. „Dekonstruktion als Kritik der Vereignschaftlichung von Geschlechterdifferenz, als De-Legitimierung von pauschal polarisierenden Eigenschaftszuschreibungen“³⁸. Es empfiehlt sich demnach, keinen Widerspruch zwischen Managing Diversity und etablierten und z.T. gesetzlich verankerten Maßnahmen zum Ausgleich von historisch gewachsener Ungleichheit zu konstruieren.

Bereits die Diskussion über die Relevanz von Unterschieden sollte innerhalb der Organisation auf breiter Ebene geführt werden (und nicht einseitig von der Leitung oder einem Experten für Diversity Management bestimmt werden). Dabei wird es sich lohnen, nicht so sehr auf die einzelnen Unterschiede einzugehen, sondern vielmehr danach zu fragen, unter welchen Bedingungen sie jeweils relevant werden, welche Funktion die Unterscheidung hat, wie die Differenzierung konkret erfolgt und inwiefern sie durch die spezifische Struktur gefördert wird. Zusätzlich könnte eine Haltung förderlich sein, „welche die Differenzperspektive abwechselnd ernst nimmt und außer Kraft setzt“, wie sie Hagemann-White für qualitative Forschung beschrieben hat³⁹.

Schließlich ist zu überlegen, wie Differenz(ierung) so thematisiert werden kann, dass eine „wünschenswerte Selbstverständlichkeit“⁴⁰ im Umgang miteinander nicht gefährdet wird. Auch wenn man nicht so weit gehen will wie Hamburger, der in bezug auf interkulturelles Lernen die Auffassung vertritt, dass dies „ein notwendiges Lernen in kritischen Situationen oder in ‚Situationen der alamierenden Entdeckung‘ ist, jedoch nicht dauerhaft institutionalisiert werden soll“⁴¹, kann man sich die Frage stellen, welche Gelegenheiten sich eignen, um Differenz zu thematisieren und ob es vielleicht eher kontraproduktiv ist, dies in einer so massiven Weise zu tun, wie es in dem Diversity-Ansatz angelegt ist.

Vieles spricht dafür, einen wie auch immer in Hinblick auf Organisationen Sozialer Arbeit modifizierten Diversity-Ansatz nicht als neuen Management-Stil *neben* Qualitäts-, Wissens- oder Changemanagement zu stellen, sondern den Umgang mit Unterschieden (in personaler und organisationaler Hinsicht) *im Rahmen* der genannten Management-Ansätze – und zwar nur dort, wo es sich anbietet - zu behandeln.

Sonja Kubisch ist Stipendiatin im Alice-Salomon-Stipendienprogramm.

³⁸ Knapp, Gudrun-Axeli: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze von Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden 2001, S. 102

³⁹ Hagemann-White, Carol 1993, nach Behnke, Corelia / Meuser, Michael: Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Opladen 1999, S. 43

⁴⁰ Hamburger, Franz: Modernisierung, Migration und Ethnisierung. In: Gemende, Marion / Schröder, Wolfgang / Sting, Stephan (Hrsg.): Zwischen den Kulturen. Pädagogische und Sozialpädagogische Zugänge zur Interkulturalität. Weinheim, München 1999

⁴¹ ebd, S.39