

*Araththy Logeswaran*

## **Schützende Bewältigung – Rassismus als ein Thema *von und für* Fachkräfte(n) der Sozialen Arbeit**

### **1. Einführung**

Jasmin ist ausgebildete Sozialarbeiterin. Vor sieben Jahren schloss sie ihr Hochschulstudium ab. Inzwischen ist sie in der Familienberatung tätig. Das fünfköpfige Team der Beratungsstelle versteht sich als offen und tolerant und begrüßt daher Jasmin als kopftuchtragende Muslimin. In der Regel suchen die Ratsuchenden die Beratungsstelle auf. Je nach Kapazitäten teilt die Koordinierungsstelle die Fälle den Fachkräften zu. Obwohl Jasmin ausreichend zu bearbeitende Fälle hat, werden ihr weitere Fälle zugespült. Ihr fällt dabei auf, dass sie nur Ratsuchende of Colour zugeteilt bekommt. Sie möchte ihre Situation beim Teamleiter thematisieren und fragt, warum ausgerechnet zu ihr alle Klient\*innen mit Migrationsgeschichte weitergeleitet werden. Der Teamleiter zuckt gelassen mit den Schultern und sagt: „Na, weil du doch eine von ihnen bist und sie verstehst.“ Jasmin deutet die Situation als diskriminierend.

Das fiktive Fallbeispiel weist auf ein offensichtliches Problem hin, das in diesem Artikel in den Mittelpunkt gestellt wird: Diskriminierungserfahrungen von Sozialarbeitenden of Colour. Scherr/Breit setzen sich mit dem Phänomen Diskriminierungserfahrung auseinander und führen aus, dass es sich hierbei um „unzulässige

Zuordnung, Eigenschaftsbeschreibung oder merkmalsbezogene Benachteiligung“<sup>1</sup> handelt. Diskriminierungserfahrungen sind als „interpretative Prozesse“<sup>2</sup> einzuordnen, da sie erst in der Wahrnehmung des Individuums entstehen. Erfahrungen unterliegen daher stets einer Subjektivität.

In diesem Zusammenhang ist es daher irrelevant, ob die Erfahrung aus einer Außenperspektive – bspw. aus einer juristischen Betrachtungsweise – gerechtfertigt ist oder nicht.<sup>3</sup> Wenn Jasmin – um es auf das genannte Beispiel zu beziehen – die Situation und somit die Interaktion mit ihrem Teamleiter als diskriminierend interpretiert, handelt es sich hierbei um ihre Diskriminierungserfahrung.

Im Rahmen meiner Dissertation habe ich das Thema Diskriminierungserfahrungen von Fachkräften der Sozialen Arbeit empirisch untersucht. Dabei habe ich mich insbesondere auf die Ausgrenzungserfahrung in Form des antimuslimischen Rassismus<sup>4</sup> konzentriert. Aus methodischen Gründen verwende ich in meiner Studie die Begriffe Diskriminierung bzw. Diskriminierungserfahrung. Wenn auch im Folgenden immer wieder die Rede von Diskriminierungserfahrung ist, beziehe ich mich damit auf den antimuslimischen Rassismus. Die Endergebnisse meiner Empirie münden in ein gegenstandsverankertes Theoriemodell der Schützenden Bewältigung. Um dem Umfang des Artikels gerecht zu werden, werde ich im Folgenden nur ausgewählte Kernaussagen meiner Untersuchung vorstellen und kann dabei nicht auf alle Einzelheiten im Detail eingehen. Im nachstehenden Kapitel werde ich zunächst einen groben Problemaufriss vornehmen. Daran anknüpfend werden im darauffolgenden Kapitel vereinzelte Ergebnisse des Theoriemodells vorgestellt. Dabei werde ich das von mir

entdeckte Phänomen der Schützenden Bewältigung umschreiben. Anhand dessen sollen dann die Bedeutung des Phänomens für die Fachkräfte der Sozialen Arbeit benannt werden. Zum Schluss ist ein (sozialarbeiterischer) Ausblick vorgesehen.

## 2. Ein Dilemma, das kein Dilemma sein sollte

Zunächst einmal möchte ich zwei wesentliche Gründe nennen, warum es von großer Bedeutung ist, das Konzept Rassismus stets vorab zu definieren. Erstens gehen mit dem Begriff Rassismus unterschiedliche Assoziationen einher. Zweitens rahmt die Begriffsbestimmung, was letztendlich als rassistisch verstanden wird und was nicht. Da Rassismus eine lange Historie mit sich bringt und sich mit der Gesellschaft weiterentwickelt, präferiere ich die Begriffsbestimmung von Birgit Rommelspacher. Sie hat auf neue Entwicklungen und damit auf die Problematik der langjährigen Begriffsbestimmung – wie sich gleich noch zeigen wird – reagiert. Rommelspacher sagt, dass „Rassismus[...] ein System kollektiver Bilder, Erzählungen und gesellschaftlicher Institutionen [ist], die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren“.<sup>4</sup> Dabei fügt sie hinzu, dass mit der Zeit eine Argumentation auf biologischer Basis nun um einen kulturalistischen Ansatz erweitert wurde. Das bedeutet, dass nun eher Kulturunterschiede als Grenzziehung präferiert werden. Dabei werden diese (vermeintlichen) Differenzen naturalisiert. Sie beschreibt daher „Kulturunterschiede als quasibiologische Unterscheidungsmerkmale“<sup>5</sup>, die sozialen Gruppen zugeschrieben werden. Dadurch kommt es zu einer Differenzverstärkung durch Homogenisierung, Polarisierung und Hierarchisierung der sozialen Gruppen.<sup>6</sup> Wird Rassismus nun nach dem Verständnis von Rommelspacher aufgegriffen, so ist davon auszugehen, dass alle Lebensbereiche einer

Gesellschaft, die sich in diesem rassistischen System befinden, rassistisch strukturiert sind. Hierzu zählen folglich auch die Handlungsfelder der Sozialen Arbeit. Fachkräfte der Sozialen Arbeit verfolgen das Ziel, sich mit jeglicher Form der Ungleichheit auseinanderzusetzen und diesem sich professionell entgegenzusetzen. Dabei blenden sie die eigene Verstrickung in rassistischen Strukturen oftmals aus. Martina Tißberger bringt mit ihrer Aussage „Was dem Bewusstsein zugänglich ist, kann verändert werden“<sup>47</sup> auf den Punkt, warum es wichtig ist, sich die eigene Einbezogenheit sich vor Augen zu führen. Erst durch das Bewusstwerden dieses Aspekts kann einer rassistischen Wirkung des eigenen professionellen Handelns entgegengewirkt werden. Das Eingestehen, dass sozialarbeiterisches Handeln rassistisch strukturiert sein kann, erfordert ein hohes Maß an Reflexivität. Paul Mecheril weist im Kontext von Reflexivität darauf hin, dass „institutionelle Strukturen und Kontexte zur Verfügung stehen [müssen], in denen Reflexion als eine gemeinsame pädagogische Praxis möglich ist“<sup>48</sup>. Dieser Ansatz lässt sich mit dem Verständnis, Rassismus als ein System zu begreifen, vereinbaren. Mit dieser Perspektive wird nicht den einzelnen Fachkräften die alleinige Verantwortung, Rassismus im professionellen Handeln zu identifizieren und zu dekonstruieren, zugeschrieben. Vielmehr wird diese Verantwortung auf einer strukturellen Ebene der pädagogischen Praxis verortet.

Insgesamt stellt die Akzeptanz, Rassismus als einen möglichen Bestandteil sozialarbeiterischen Handelns anzuerkennen, den ersten Schritt für eine wirksame rassismuskritische Haltung dar. Dann folgt eine immer wiederkehrende Auseinandersetzung mit dieser Thematik, die geprägt ist von ständiger kritischer Reflexion. Erst dann sind langfristig Veränderungen in der Praxis der Sozialen Arbeit möglich.

### 3. Schützende Bewältigung: Ein theoretisch-praktischer Ansatz

Die Grounded Theory der Schützenden Bewältigung wurde im Zuge meiner Dissertation generiert.<sup>9</sup> Hierzu wurden neun qualitative Interviews im Zeitraum von Januar bis November 2020 mit muslimischen Fachkräften der Sozialen Arbeit durchgeführt. Dabei folgte ich primär der methodologischen Tradition der Grounded Theory nach Strauss/Corbin.<sup>10</sup> Sowie Juliet Corbin es auf den Punkt bringt, „liegt die Bedeutung der Grounded-Theory-Methodologie nicht darin, wessen Ansatz man wählt, sondern in der Qualität der Forschungsergebnisse, die durch den jeweiligen Ansatz hervorgebracht werden“<sup>11</sup>. Die Ergebnisse zeichnen sich insbesondere darin aus, dass das Prinzip des Theoretical Samplings trotz Pandemiebedingungen umgesetzt werden konnte. Es wurde somit ein iterativ-zirkulärer Prozess erzeugt, der zwischen Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung hin und her wechselte. Auf diese Weise konnte auf die Heterogenität der Befragten und gleichzeitig auf die Komplexität des Forschungsgegenstandes reagiert werden. Zum Schluss konnte ein Drei-Phasen-Theoriemodell<sup>12</sup> entwickelt werden, das alle wichtigen Erkenntnisse zusammenführt (siehe Abbildung 1). Im Fokus des Modells steht das Phänomen der *Schützenden Bewältigung*.

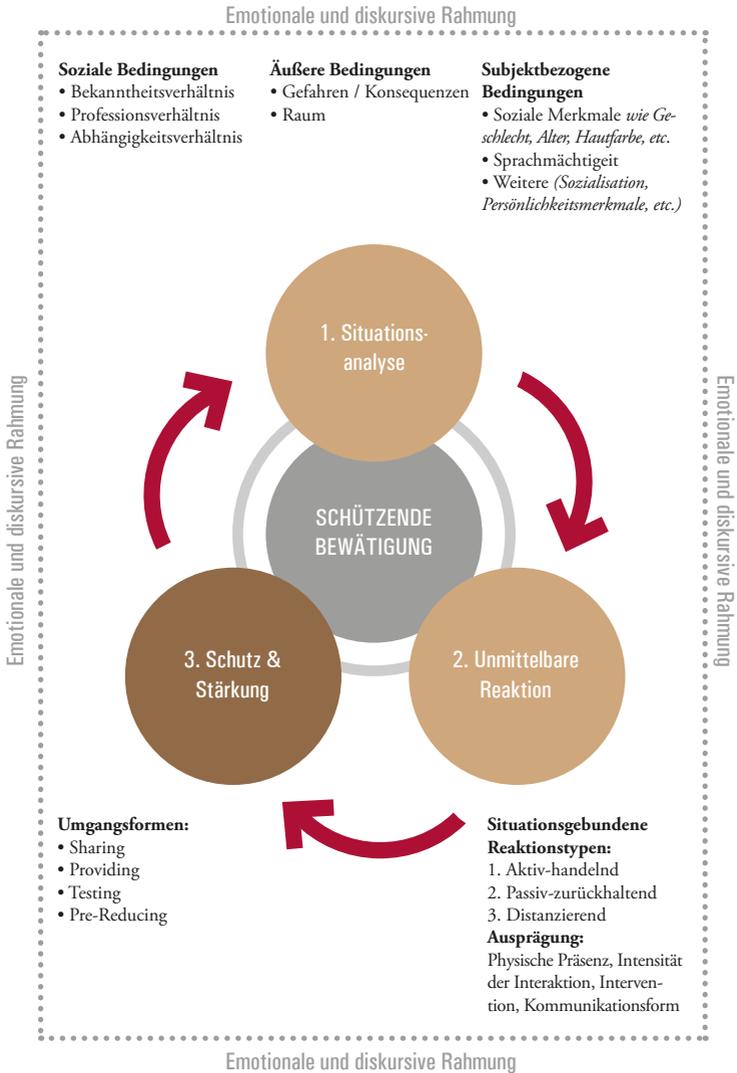


Abbildung 1: Theoriemodell der Schützenden Bewältigung.

Dieses Phänomen wurde von den Befragten nicht direkt benannt, sondern vielmehr umschrieben. Erst durch die hermeneutischen Verfahren der Grounded-Theory-Methodologie konnte das Phänomen entdeckt und mit Bedeutung aufgeladen werden. Das Hauptmerkmal des Phänomens ist das (Be)Schützen von *Dingen*<sup>13</sup>. Diese Dinge stehen dann im Zentrum der Handlungsauswahl, sobald die betroffene Person sich in einer diskriminierenden Situation befindet oder wenn es um den Umgang mit der gemachten Diskriminierungserfahrung geht. Anhand der Daten konnten insgesamt drei Formen von Dingen identifiziert werden:

- die eigene Person (physisch und/oder psychisch)
- andere Personen,
- immaterielle Dinge.

So können in einer diskriminierenden Situation die soeben aufgeführten Dinge als zu schützende Aspekte gelten. Während die ersten zwei aufgeführten Punkte weitestgehend selbsterklärend sind, möchte ich kurz den letzten Punkt etwas näher erläutern. Unter immateriellen Dingen werden alle nicht-materiellen Aspekte zusammengefasst. Hierzu zählen bspw. Beziehungen zu Menschen, Zugang zu Ressourcen oder Leistungsbeurteilungen. Dabei können immaterielle Dinge an etwas Materielles gebunden sein. Dies ist jedoch keine Voraussetzung. Ein passendes Beispiel hierfür ist z. B. der Zugang zum Wohnungsmarkt.

In der eingangs beschriebenen fiktiven Situation von Jasmin kann es sein, dass sie die Arbeitsbeziehung zu ihrem Vorgesetzten nicht gefährden möchte. Daher stimmt sie alle Reaktionen und Verhaltensweisen in dieser Situation darauf ab, dass die Arbeitsbeziehung geschützt wird. Es kann jedoch auch sein, dass Jasmin

sich psychisch schützen möchte und somit ihr Selbstwertgefühl der Arbeitsbeziehung überwiegt. Dann richtet sie ihre Reaktionen entsprechend daraufhin ab. Letztendlich entscheidet die betroffene Person immer individuell, was sie in den jeweiligen Situationen schützen möchte.

Die erste Phase der Situationsanalyse beschreibt eine diskriminierende Situation, die als solche von der betroffenen Person bereits interpretiert wurde. In diese Situation fließen unterschiedliche Faktoren mit ein, die dann die Auswahl der Reaktion in der zweiten Phase bestimmen. Die wesentlichen Bedingungen habe ich in drei Kategorien unterteilt: (1) soziale Bedingungen, (2) äußere Bedingungen und (3) subjektbezogene Bedingungen. Die erste Kategorie bestimmt das soziale Verhältnis zwischen Diskriminierenden und Diskriminierten. Da Beziehungen zu Menschen durch Machtverhältnisse geprägt sind, ist es unabdingbar, sich zu fragen, in welchem Verhältnis die Parteien zueinanderstehen. Die zweite Kategorie fokussiert sowohl auf Gefahren bzw. Konsequenzen, die aus der Situation für die Betroffenen hervorgehen können, als auch um die räumlichen Gegebenheiten. Die räumliche Beschaffenheit kann handlungseinschränkende oder -optimierende Möglichkeiten mit sich bringen. Die letzte Kategorie bezieht sich auf die Betroffenen selbst: Welche sozialen Merkmale weisen sie auf? Wie wurden sie sozialisiert? Welche Persönlichkeit haben sie? All diese Aspekte beeinflussen die Reaktionsauswahl. Die Phase der Situationsanalyse betrachtet also das gesamte Bedingungsset der diskriminierenden Situation.

Da eine Vielzahl von sozialen Bedingungen in die diskriminierende Situation hineinwirkt, wird mit Blick auf die Schützende Bewältigung eine Handlungsauswahl getroffen. Die Ausführung

der Reaktionsauswahl findet in der zweiten Phase der *unmittelbaren Reaktion* statt. Im Zuge der qualitativen Studie konnten drei situationsgebundene Reaktionstypen herausgearbeitet werden: (1) Aktiv-handelnd, (2) Passiv-zurückhaltend und (3) Distanzierend. Soziale Wirklichkeiten sind komplex. Soziale Situationen gestalten sich hierbei dynamisch, weshalb ich personengebundene Typenzuschreibungen als unangemessen erachte. Denn das Bedingungsset einer diskriminierenden Situation kann sich während ihres Verlaufs verändern. Damit können handlungseinschränkende oder -optimierende Möglichkeiten für die Betroffenen ergeben. Das heißt, Betroffene reagieren situationsorientiert und können sich daher auch zwischen Handlungstypen hin und her bewegen. Mit den Bezeichnungen der Reaktionstypen wird keine Bewertung der Handlungen vorgenommen: Der eine Reaktionstyp ist nicht besser als der andere. So kann auch ein distanzierendes Verhalten als eine handlungsfähige Reaktion der Betroffenen interpretiert werden. Das Besondere an den Reaktionstypen ist, dass Nicht-Handlungen bzw. unterlassene Handlungsweisen mitberücksichtigt werden. So entscheidet sich bspw. eine Mutter dazu, in einem Elterngespräch nicht näher auf eine diskriminierende Äußerung der Lehrkraft einzugehen, um mögliche negative Auswirkungen auf das Kind im Lehrverhältnis zu vermeiden. Diese unterlassene Handlung wird im Rahmen der ausgearbeiteten Reaktionstypen als eine aktive Handlung gewertet. Mit diesem Ansatz lässt das Theoriemodell Betroffene bei Nicht-Handlungen dennoch als handlungsfähige Personen begreifen. Betroffene entscheiden sich nämlich bewusst und mit Blick auf die *Schützende Bewältigung* dazu, eine Handlung zu unterlassen. Während eine reine Beobachtung der diskriminierenden Situation von außen dazu geführt hätte, die Mutter als handlungssohnmächtige Akteurin zu betrachten, ermöglicht das Theoriemodell der Schützenden Bewältigung sie als aktive und vor allem handlungsfähige Person zu verorten.

Nicht außer Acht zu lassen ist, dass Betroffene sich nicht nur in der diskriminierten Situation mit dem Thema Diskriminierung befassen. Nach dem Verlassen der Situation wird in der dritten Phase – Schutz und Stärkung – damit begonnen, sich mit der gemachten Erfahrung sich auseinandersetzen. Dazu wird mit Blick auf das Phänomen der Schützenden Bewältigung nach Umgangsweisen gesucht. Diese sollen dabei helfen, die Diskriminierungserfahrung entsprechend zu verarbeiten und sich ggf. sich auf künftige Situationen entsprechend vorzubereiten. In der Analyse ließen sich insgesamt vier Umgangsweisen identifizieren, die alle schützende und stärkende Wirkung haben:

- Sharing
- Proving
- Testing
- Pre-Reducing.

Beim *Sharing* geht es grundsätzlich um die Kommunikation der Erfahrung mit anderen. Dabei kann zwischen drei Varianten unterschieden werden: Teilen, Mitgeben und Melden. Während das *Teilen* auf einen vertrauten Austausch mit ausgewählten Personen abzielt, konzentriert sich das Mitgeben auf eine stärkende Absicht des Gegenübers. So kann z. B. eine Erfahrung mit dem eigenen Kind geteilt werden, um Ausgrenzungserfahrung zu thematisieren und es auf eigene Situationen vorzubereiten. Das *Melden* dahingegen beinhaltet einen formell-institutionalisierten Aspekt. Wenn Betroffene sich dazu entscheiden, in Bezug auf ihre Diskriminierungserfahrungen einen rechtlichen Anspruch wahrzunehmen, handelt es sich hierbei um das *Melden*.

Das *Proving* als Umgangsform beschreibt ein sich beweisendes Verhalten. Das primäre Ziel ist, Stereotypisierungen, Zuschreibungen und Bewertungen, die oftmals in diskriminierendem Verhalten enthalten sind, durch das eigene Verhalten zu widersprechen. Sagt z. B. eine Lehrkraft zu einer Schülerin, dass sie aufgrund ihrer Herkunft nicht gut in der Schule sein wird, so kann es sein, dass die Schülerin ein Bedürfnis entwickelt, diesem Vorurteil widersprechen zu wollen. Es werden individuelle Maßnahmen entwickelt, um das gesetzte Ziel zu erreichen. Die Schülerin könnte daher ein verstärktes Lernverhalten entwickeln und setzt sich vermehrt mit dem eigenen Selbstwertgefühl auseinander.

*Testing* als Umgangsform der gemachten Diskriminierungserfahrung dient insbesondere zur Vorbereitung bevorstehender Diskriminierungserfahrungen. Betroffene entwickeln aufgrund ihrer Erfahrungen und dadurch generiertes Wissen Handlungsstrategien, um auf künftige Diskriminierungserfahrungen entsprechend reagieren zu können. Ein Beispiel hierfür wäre die Teilnahme einem Anti-Rassismus-Training oder einem Argumentationstraining. Neben diesen Beispielen sind auch Aushandlungsprozesse mit vertrauten Personen möglich, mit denen gemeinsam nach möglichen Reaktionsweisen gesucht wird.

Die letzte Umgangsweise in der Aufzählung ist das *Pre-Reducing*. Das Pre-Reducing beabsichtigt, Maßnahmen zu ergreifen, um mögliche Diskriminierung abzuwenden bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen. Als Beispiel kann hier das Vermeiden ausgewählter Orte bedeuten, an denen bereits häufig Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. Hierzu zählt ebenfalls das Absetzen des Kopftuchs, wenn vorher immer wieder damit zusammenhängend Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden.

Alle Umgangsformen dienen dem Schutz und/oder der Stärkung der eigenen oder anderer Person(en). In der hier durchgeführten Studie gab es keine Hinweise darauf, dass es bei der Auswahl einer Umgangsstrategie auch um immaterielle Dinge ging<sup>14</sup>. Daher stehen in der dritten Phase ausschließlich die eigene Person und/oder andere Personen im Mittelpunkt. Insgesamt kann gesagt werden, dass das Phänomen der Schützenden Bewältigung nicht nur in der diskriminierenden Situation, sondern auch im Nachhinein eine zentrale Rolle spielt. Daher stellt das Phänomen auch den Kern des Theoriemodells dar. Der gesamte Verlauf ist in einer emotionalen und diskursiven Rahmung eingebettet. In jeder Phase erlangen sowohl Emotionen als auch diskursive Ereignisse an Bedeutungen, worauf an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden kann.

Das Theoriemodell der Schützenden Bewältigung gestaltet sich dynamisch und erfolgt nicht etappenweise. Die Phasen können genauso nebeneinander verlaufen: Bspw. kann in der Phase Schutz und Stärkung die Verarbeitung einer Erfahrung noch nicht abgeschlossen sein, während eine weitere diskriminierende Situation eintritt. Die Verarbeitung mehrerer Erfahrungen kann daher parallel erfolgen. Genauso können diskriminierende Situationen eintreten, denen nicht allzu große Bedeutung zugeschrieben wird, weshalb sie keine gesonderte Umgangsform der Erfahrung bedürfen. Festzuhalten ist, dass das Phänomen der Schützenden Bewältigung nicht von Beginn an existiert, sondern erst mit ihren Erfahrungen und Wissensgenerierung (weiter-)entwickelt wird.

#### **4. Sozialarbeitende of Colour und die Bedeutung von Diskriminierungserfahrungen**

Die Migrationsbewegungen in Deutschland haben nicht nur Auswirkungen auf die Adressat\*innenstruktur der Sozialen Arbeit, sondern auch auf die der Fachkräfte. Daher kann nicht länger von einer dichotomen Unterscheidung zwischen (weißen) Sozialarbeitenden ohne Diskriminierungserfahrung und Adressat\*innen mit Diskriminierungserfahrungen ausgegangen werden. Denn es arbeiten inzwischen Fachkräfte of Colour in den verschiedensten Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. Fachkräfte of Colour möchten dem sozialarbeiterischen Auftrag, jegliche Ungleichheitsformen zu bekämpfen, nachkommen und sind gleichzeitig von diesen betroffen. Hanna Hoa Anh Mai befragte Pädagog\*innen of Colour zu ihren Rassismuserfahrungen, die innerhalb ihres Arbeitskontextes gemacht werden. In ihrer qualitativen Studie kam sie zu dem Ergebnis, dass die Auseinandersetzung mit den gemachten Rassismuserfahrungen außerhalb ihrer Profession vorgenommen wird<sup>15</sup>. Meine Untersuchung knüpft an dieser Stelle an und kommt zu weiterführenden Perspektiven, die im Folgenden erläutert werden.

Aus meiner Analyse heraus habe ich zwei wesentliche Erfahrungsräume innerhalb und außerhalb des Arbeitskontextes abgeleitet und den Zusammenhang zwischen diesen ausgearbeitet. Dabei sind Wissen und Erfahrungen, die in den jeweiligen Erfahrungsräumen generiert werden, zentral. Die Erfahrungsräume sind nicht statisch und unabhängig voneinander zu betrachten, im Gegenteil. Sie stellen durch eine Art Überlappung eine Schnittstelle beider Erfahrungsräume dar (siehe Abbildung 2).



Abbildung 2: Überlappung der Erfahrungsräume innerhalb und außerhalb des Arbeitskontextes.

Die Auswertung ergab, dass sich beide Erfahrungsräume gegenseitig bedingen. So können bspw. die Erfahrung und das Wissen in dem einen Erfahrungsraum generiert worden sein, aber künftig für den anderen Erfahrungsraum relevant sein. So kann sich Jasmin – um das Eingangsbeispiel erneut aufzugreifen – Verhaltensweisen außerhalb des Arbeitskontextes angeeignet haben, die sie nun in der beschriebenen Situation anwenden könnte.

Das Beispiel von Jasmin habe ich primär deshalb angeführt, um die Herausforderungen von Fachkräften of Colour entsprechend thematisieren zu können. Im Rahmen meiner Studie konnte ich einige Bedeutungslinien von Diskriminierungserfahrungen anhand der empirischen Daten ausarbeiten. Diese beziehen sich alle auf den sozialarbeiterischen Kontext. Sie beschreiben nicht nur soziale Zustände, sondern beinhalten ebenfalls mögliche Potenziale, die abgeleitet werden können. Im Folgenden möchte ich ausgewählte Bedeutungslinien von Diskriminierungserfahrungen – und somit Ergebnisse meiner Studie – kurz vorstellen.

### **i. Rassifizierte Wahrnehmung von Fachkräften**

Anhand der qualitativen Daten konnte ich eine zentrale Herausforderung der Fachkräfte of Colour herausarbeiten, mit denen sie sich immer wieder auseinandersetzen müssen. Diese Herausforderung bezeichne ich als die rassifizierte Wahrnehmung von Fachkräften. Hier geht es darum, dass sowohl die Wahrnehmung von weißen Fachkräften und Fachkräfte of Colour rassistisch strukturiert ist. Während weiße Fachkräfte primär als kompetent und in ihrer Professionalität nicht in Frage gestellt werden, haben Fachkräfte of Colour genau mit dieser Problematik zu kämpfen. Fachkräfte of Colour werden häufig nicht als Professionelle wahrgenommen. Wenn sie doch als Professionelle wahrgenommen werden, sind sie immer wieder der Herausforderung ausgesetzt, sich stets in ihrer Kompetenz beweisen zu müssen. Diese rassistisch geprägte Normalität von Fachkräften, die nach ihrer sozialen Zugehörigkeit positioniert werden, beschreibe ich deshalb als rassifizierte Wahrnehmung von Fachkräften, weil ich damit den interaktionalen Handlungsprozess der Konstruktion betonen möchte. In dieser Praktik werden Fachkräfte of Colour in Abgrenzung zu weißen Fachkräften zu Anderen konstruiert. Eine derartig voreingenommene Wahrnehmung basiert auf rassistische Denkstrukturen, wie Menschen ausgewählte soziale Gruppen wahrnehmen und zuordnen. Dabei ist der Wahrnehmungsprozess eng verknüpft mit phänotypischen Merkmalen, wie z. B. dem Kopftuch und das Konstrukt von islamischer Religion, die mit rassistischen Zuschreibungen aufgeladen sind. Es stellt sich daher die Frage, wie dieser Herausforderung in der Sozialen Arbeit entgegengewirkt werden kann. Vor allem werden hier weiterführende Untersuchungen benötigt, die das hier beschriebene Phänomen in ihrer Entfaltung und Wirkung stärker in den Blick nehmen. Meine These lautet

dabei, dass die rassifizierte Wahrnehmung von Fachkräften nicht nur zwischen Adressat\*innen und Fachkräften erfolgt, sondern auch unter Fachkräften mit unterschiedlichen Positionierungen. Das Beispiel von Jasmin zeigt auf, wie ihr Vorgesetzter sie als Fachkraft wahrnimmt und grenzt sie zu anderen Fachkräften damit ab. Somit zählen auch die Zuschreibung besonderer Eigenschaften oder Zuständigkeiten zu der hier umschriebenen Herausforderung. Die Gefahr besteht also darin, Fachkräfte of Colour immer wieder auf ihre Migrationsgeschichte zu reduzieren. Damit sind auch strukturelle Benachteiligungen verbunden, wenn z. B. dieser Gruppe von Fachkräften Aufstiegsmöglichkeiten etc. verwehrt werden. Dadurch wird ihre Professionalität nicht ganzheitlich, sondern voreinehmend und partikular betrachtet.

## **ii. Sozialarbeiterischer Kontext als Ressource**

Fachkräfte der Sozialen Arbeit sind in den verschiedensten Handlungsfeldern tätig. Sowohl die Handlungsfelder als auch die Adressat\*innenstruktur erfordern unterschiedliche Methoden und Konzepte. Daher verfügen Fachkräfte immer auch über ein bestimmtes fachliches Wissen. In meiner Untersuchung gaben die Befragten fortwährend den sozialarbeiterischen Kontext, in dem sie jeweils tätig waren, als eine gewisse Ressource an. Vielmehr bezeichneten sie das fachliche Wissen, was aus den sozialarbeiterischen Kontexten hervorgeht, als eine Ressource. So können Methoden, die sie selbst in ihrer Arbeit anwenden, in Diskriminierungssituationen als nützlich erweisen. Die Befragten umschrieben diesen Aspekt allgemein und benennen nicht eindeutig einzelne Konzepte etc. Vereinzelt wurde aber auch das Netzwerk, in dem Sozialarbeitende sich bewegen, benannt, das im Umgang mit Diskriminierungserfahrung als hilfreich sein kann. Jasmin könnte sich

somit auf ihr fachliches Wissen zurückgreifen, um die eingangs beschriebene Situation (schützend) zu bewältigen.

### **iii. Diskriminierungserfahrungen als Orientierungspunkt für den sozialarbeiterischen Kontext**

Diskriminierungserfahrungen können auch sogenannte Schlüsselmomente darstellen. Während Jasmin in der Interaktion mit ihrem Vorgesetzten eine Diskriminierung erlebte, könnte sie auch einen Bedarf erkennen, den sie im Rahmen ihrer Tätigkeit thematisieren möchte. Zum Beispiel könnte sie in der Supervision ihre Erfahrung teilen, um dann die Notwendigkeit für ein Sensibilisierungsseminar für das Team zu unterstreichen. Somit würde ihre Diskriminierungserfahrung als ein Orientierungspunkt fungieren, von dem aus sie weitere fachliche Veränderungen anstrebt. In meiner Studie konnte ich aus dieser Bedeutungslinie der Diskriminierungserfahrung einen zirkulären Prozess ableiten (siehe Abbildung 3).

Hinzuzufügen ist, dass durch jede Ableitung einer Maßnahme, Veränderung etc., auch ein eigener Lernprozess inkludiert ist. Betroffene wie Jasmin erlernen dadurch eigene Reaktions- und Umgangsstrategien, die sie dann in künftigen ähnlichen Diskriminierungssituationen anwenden können.



Abbildung 3: Diskriminierungserfahrung als Orientierungspunkt für weitere Maßnahmen.

## 5. Ausblick

Mit dem Theoriemodell der Schützenden Bewältigung konnte die zirkuläre Prozesshaftigkeit von Diskriminierungserfahrungen dargelegt werden. Diskriminierungserfahrungen erhalten nicht nur in dem Moment Bedeutung, in dem sie sich ereignen, sondern auch darüber hinaus. Die Auseinandersetzung mit gemachten Ausgrenzungserfahrungen ist hierbei nicht zu unterschätzen. Die kognitiv-reflexive Verarbeitung von Diskriminierungserfahrungen prägen die Betroffenen langfristig in ihrem Verhalten. Die drei Phasen Situationsanalyse, unmittelbare Reaktion und Schutz und Stärkung, die Betroffene mit Diskriminierungserfahrung durchlaufen, sind Bestandteile des zirkulären Prozesses. Im Zentrum des Theoriemodells steht das Phänomen der Schützenden Bewältigung. Jegliche

Reaktionen und Verhaltensweisen sind mit dem abgestimmt, was es in den jeweiligen Situationen zu schützen gilt. Die größte Stärke des Modells liegt darin, dass Nicht-Handlungen bzw. unterlassene Handlungen mitberücksichtigt werden und als eine aktive Handlung interpretiert werden. Auf diese Weise wird das Verständnis von Handlungsfähigkeit der Betroffenen weitergefasst. Diese Perspektivenerweiterung ermöglicht es, Betroffene in verschiedenen Situationen als handlungsfähige und nicht länger als handlungsohnmächtige Akteur\*innen zu betrachten. Auch wenn die Studie sich ausschließlich auf Fachkräfte of Colour konzentriert hat, können die wesentlichen Kernaussagen verallgemeinernd auf Gruppen mit Diskriminierungserfahrungen übertragen werden. Der Ansatz der Schützenden Bewältigung bricht dabei das Narrativ, Diskriminierte als handlungsohnmächtige Opfer von Ausgrenzung zu betrachten, auf. Mit diesem Verständnis können bereits vorhandene Empowerment Konzepte modifiziert werden. Auf diese Weise können Zielgruppen gezielter in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt werden. Insgesamt handelt es sich bei der Schützenden Bewältigung um einen ressourcenorientierten Ansatz.

Für die Fachkräfte der Sozialen Arbeit stellt die Untersuchung eine Sensibilisierung dar. Unrechtserfahrungen zu thematisieren und zu bekämpfen ist nur der Anfang einer rassismuskritischen Haltung. Die Wirkmächtigkeit von rassistischen Strukturen zu erkennen, die auch im eigenen professionellen Handeln verstrickt sein können, ist der eigentliche Schlüssel, um langfristige Veränderungen in der Sozialen Arbeit anzustreben. Rassismus ist nicht nur ein Thema, das von Fachkräften gesetzt wird, sondern auch für Fachkräfte eine hohe Relevanz darstellt.

## Endnoten

- 1 Scherr/Breit 2020, S. 37.
- 2 El-Mafaalani et al. 2017, S. 180.
- 3 Scharathow 2014, S. 440.
- 4 Rommelspacher 2002, S. 132.
- 5 Ebd.
- 6 Ebd.
- 7 Tißberger 2020, S. 102.
- 8 Mecheril 2010, S. 191.
- 9 Logeswaran 2022.
- 10 Strauss/Corbin 1996.
- 11 Corbin 2011, S. 179.
- 12 Die Phasen sind nicht isoliert voneinander zu betrachten. Sie greifen ineinander ein und bedingen sich von Phase zu Phase. Mit jeder gewonnen Erfahrung wird auch (soziales) Wissen generiert, das Auswirkung auf die darauffolgenden Phasen hat. Allgemein kann gesagt werden, dass der Zyklus mit der ersten Diskriminierungserfahrung entsteht und sich dann weiter zirkulär aufrechterhält.
- 13 Der Begriff Dinge ist in Anlehnung an die Theorie des Symbolischen Interaktionismus nach Blumer (2004) gewählt worden. Im Rahmen dieser Theorie sind mit Dinge sowohl Gegenstände als auch abstrakte Bestandteile wie Glaube und Liebe gemeint.
- 14 Dies gilt nur für die Phase von Schutz und Stärkung. In den verbleibenden Phasen spielen immaterielle Dinge eine Rolle.
- 15 Mai 2020, S. 261.

## Literaturverzeichnis

- Blumer, Herbert (2004):** Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In: Strübing, Jörg/Schnettler, Bernt (Hrsg.): *Methodologie interpretativer Sozialforschung: Klassische Grundlagentexte*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft, 321–385.
- Corbin, Juliet. M. (2011):** Eine analytische Reise unternehmen. In: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hrsg.): *Grounded Theory Reader. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 164–180.
- El-Mafaalani, Aladin/Waleciak, Julian/Weitzel, Gerrit (2017):** Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 173–189.
- Logeswaran, Araththy (2022) (in Druck):** Schützende Bewältigung. Eine Grounded Theory zu Diskriminierungserfahrungen von Fachkräften in der Sozialen Arbeit. Islam in der Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- Mai, Hanna Hoa Anh (2020):** Pädagog\*innen of Color. Professionalität im Kontext rassistischer Normalität. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Mecheril, Paul (2010):** Anerkennung und Befragung von Zugehörigkeitsverhältnissen. Umriss einer migrationspädagogischen Orientierung. In: Mecheril, Paul/Castro Varela, María do Mar/Dirim, Inci/Kalpaka, Annita/Melter, Claus (Hrsg.): *Migrationspädagogik*. Weinheim/Basel: Beltz, 179–191.
- Rommelpacher, Birgit (2002):** Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus.
- Scharathow, Wiebke (2014):** Risiken des Wiederstandes. Jugendliche und ihre Rassistischer Erfahrungen. Bielefeld: Transcript.
- Scherr, Albert/Breit, Helen (2020):** Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position. Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (1996):** *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Aus dem Amerikanischen von Solveigh Niewiarra und Heiner Legewie. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Tißberger, Martina (2020):** Soziale Arbeit als weißer\* Raum – eine Critical Whiteness Perspektive auf die Soziale Arbeit. In: *Soziale Passagen. Journal für Empirie und Theorie Sozialer Arbeit*. 12, 95–114.