

DIE AMBIVALENZ DER DISKUSSION UM MEHR PEOPLE OF COLOR IN DER SOZIALEN ARBEIT

EINE QUALITATIVE FORSCHUNGSSARBEIT ZU
ZUSCHREIBUNGEN UND ERWARTUNGEN AN
POC-FACHKRÄFTE

BACHELOR-ARBEIT



AUTORIN: SARAH BONDONGA KOY

**BEGLEITUNG: PROF. DR. MARIO STÖRKLE
HOCHSCHULE LUZERN – SOZIALE ARBEIT**

AUGUST 2025

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgang Sozialarbeit
Kurs VZSA.2101

Sarah Bondonga Koy

Die Ambivalenz der Diskussion um mehr People of Color in der Sozialen Arbeit

Eine qualitative Forschungsarbeit zu Zuschreibungen und Erwartungen an PoC-Fachkräfte

Diese Arbeit wurde am **11. August 2025** an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repository veröffentlicht und sind frei zugänglich.

**Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern**



Urheberrechtlicher Hinweis:

**Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-
Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.**

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.
Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Studiengangleitung Bachelor

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von mehreren Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand_innen ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im August 2025

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

Abstract

Die vorliegende Bachelorarbeit untersucht die Ambivalenz der Diskussion um mehr People of Color (PoC) in der Sozialen Arbeit. Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass PoC-Fachkräfte zunehmend als Teil einer diversitätsorientierten Sozialen Arbeit sichtbar werden, gleichzeitig jedoch spezifischen Zuschreibungen, Erwartungen und Belastungen ausgesetzt sind. Ziel der Forschung der Arbeit ist es, zu ergründen, welche Zuschreibungen und Erwartungen Fachkräfte of Color in ihrem beruflichen Umfeld wahrnehmen und wie sich diese auf ihre professionelle Rolle, Haltung und Wahrnehmung auswirken.

Um diese Fragestellungen zu beantworten, bedient sich die Autorin einer qualitativ-empirischen Untersuchung, in dem fünf Leitfadeninterviews mit Fachkräften of Color geführt werden. Die Daten werden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Theoretisch fundiert sich die Arbeit auf den Konzepten der sozialen Konstruktion von Differenz, der *weissen* Dominanzkultur in der Sozialen Arbeit und des Tokenismus.

Die Ergebnisse zeigen, dass Fachkräfte of Color sowohl mit Zuschreibungen und Erwartungen als auch struktureller Diskriminierung konfrontiert sind. Gleichzeitig verdeutlichen die Ergebnisse ambivalente Erfahrungen, in der Belastung aber auch Handlungsfähigkeit sichtbar werden. Die Schlussfolgerung lautet, dass Diversität nicht allein über Repräsentation hergestellt werden kann, sondern einer kritischen Reflexion bestehender Machtverhältnisse und gezielter struktureller Veränderung bedarf. Die Arbeit liefert Handlungsempfehlungen für eine rassismuskritische Soziale Arbeit und plädiert für eine strukturelle Verankerung von Diversitätsthemen auf allen Ebenen von Organisationen.

Dank

Ich möchte mich herzlich bei all jenen bedanken, die mich auf meinem Weg zur Fertigstellung dieser Bachelorarbeit unterstützt und begleitet haben.

Ein besonderer Dank gilt zunächst den Interviewpartnerinnen, die bereit waren, ihre persönlichen Erfahrungen und Perspektiven mit mir zu teilen. Ihre Offenheit, ihr Vertrauen und ihre Zeit haben diese Forschung überhaupt erst möglich gemacht. Ihre Beiträge waren von unschätzbarem Wert für diese Arbeit und aus diesem Grund gilt ihnen mein tiefer Respekt und meine Anerkennung. Ebenso danke ich meiner Begleitperson, Prof. Dr. Mario Störkle, für die fachliche Begleitung während der Erstellung der Bachelorarbeit. Für die Anregungen und Rückmeldungen bin ich sehr dankbar. Ein herzliches Dankeschön geht auch an meine Familie und meine Freunde, die mir während der gesamten Fertigstellung dieser Arbeit mit Rat, Geduld und Zuspruch zur Seite standen.

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	II
DANK	III
INHALTSVERZEICHNIS	IV
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VI
TABELLENVERZEICHNIS.....	VI
1. EINLEITUNG.....	1
1.1. AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG	1
1.2. MOTIVATION & ZIELSETZUNG	2
1.3. FRAGESTELLUNGEN	3
1.4. BERUFSRELEVANZ UND ADRESSAT*INNEN.....	3
1.5. AUFBAU DER BACHELORARBEIT	4
2. DIVERSITÄT IM KONTEXT DER SOZIALEN ARBEIT.....	5
2.1. GRUNDLAGEN UND DIMENSIONEN DER DIVERSITÄT.....	5
2.1.1. <i>Analytisch-reflexives Modell</i>	5
2.1.2. <i>The social organization of difference</i>	7
2.1.3. <i>Die Diversity-Dimensionen ethnische Herkunft und Hautfarbe</i>	8
2.1.4. <i>Exkurs: Rassistische Diskriminierung aufgrund der Dimensionen ethnische Zugehörigkeit und Hautfarbe</i>	9
2.2. DIVERSITÄT IN ORGANISATIONEN	10
2.2.1. <i>Vielfalt als Ressource: Ziel und Ebenen des Diversity Managements</i>	11
2.2.2. <i>Kritik am Diversity-Management-Ansatz</i>	12
2.3. DIVERSITÄT IN DER SOZIALEN ARBEIT	13
2.4. VON DER FORDERUNG NACH MEHR DIVERSITÄT IN DER SOZIALEN ARBEIT	14
2.4.1. <i>Argumente für mehr Diversität im professionellen Feld</i>	15
2.4.2. <i>Kritik an der Forderung nach mehr Diversität in der Sozialen Arbeit</i>	17
2.5. FAZIT	19
3. SOZIALE ARBEIT ALS WEISSE*R RAUM	20
3.1. HISTORISCHE UND GESELLSCHAFTLICHE HINTERGRÜNDE	20
3.2. CRITICAL WHITENESS THEORY	21
3.2.1. <i>Historische und gesellschaftliche Hintergründe</i>	21
3.2.2. <i>Critical Whiteness als Praxis hegemonialer Selbstreflexion</i>	22
3.3. WEISSEIN IN DER SOZIALEN ARBEIT	22

3.4. FAZIT	24
4. TOKENISMUS.....	25
4.1. DEFINITION UND AUSWIRKUNGEN VON TOKENISMUS	25
4.2. TOKENISMUS IN DER SOZIALEN ARBEIT	26
4.3. STRATEGIEN ZUR VERMEIDUNG VON TOKENISMUS IN DER SOZIALEN ARBEIT.....	27
4.4. FAZIT	27
5. ERKENNTNISSE DER THEORIE UND HERLEITUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN....	28
5.1. FAZIT UND BEANTWORTUNG DER FRAGESTELLUNG.....	28
5.2. HERLEITUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN.....	28
6. FORSCHUNGSDESIGN.....	30
6.1. FORSCHUNGSGEGENSTAND.....	30
6.2. FORSCHUNGSMETHODE	30
6.3. STICHPROBE	31
6.4. DATENERHEBUNG	32
6.4.1. <i>Leitfadeninterviews mit narrativem Einstieg.</i>	32
6.4.2. <i>Kontaktaufnahme & Durchführung der Interviews</i>	33
6.5. DATENAUFBEREITUNG	34
6.6. DATENAUSWERTUNG.....	34
7. FORSCHUNGSERGEBNISSE	36
7.1. BERUFLICHE WEGE & PERSÖNLICHE MOTIVATION DER INTERVIEWTEILNEHMERINNEN	36
7.2. DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE	37
7.2.1. <i>Implikationen der Präsenz von PoC im Arbeitsumfeld</i>	37
7.2.2. <i>Organisatorische und strukturelle Bedingungen</i>	41
7.2.3. <i>Besondere Herausforderungen</i>	43
7.2.4. <i>Bewältigungsstrategien und Empfehlungen an die Soziale Arbeit</i>	45
8. DISKUSSION DER ERGEBNISSE	48
8.1. SCHLUSSFOLGERUNGEN DER DISKUSSION	52
8.2. METHODENKRITIK	53
8.3. PERSÖNLICHE STELLUNGNAHME & REFLEXION.....	55
9. ERKENNTNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE SOZIALE ARBEIT....	56
9.1. STRUKTURELLE DISKRIMINIERUNG SICHTBAR MACHEN	56
9.2. RÄUME FÜR EMPOWERMENT UND SCHUTZ SCHAFFEN	57
9.3. RASSISMUSKRITISCHE BILDUNG IN AUSBILDUNG UND PRAXIS	58

10.	AUSBLICK	59
11.	LITERATURVERZEICHNIS	60
12.	ANHANG	64
A	LEITFADEN	64
B	LEITFADEN (VERKÜRZTE VERSION).....	65
C	FREIGABEFORMULAR.....	66
D	KATEGORIENHANDBUCH.....	67

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Titelbild (eigene Darstellung über Canva.com)	I
Abbildung 2 - Mehrebenenmodell von Diversität.....	6
Abbildung 3 - Steckbriefe Interviewpartnerinnen	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Fragestellungen (eigene Darstellung).....	3
Tabelle 2 – Kategorienhandbuch verkürzte Version (eigene Darstellung)	35

1. Einleitung

In der Einleitung werden die Ausgangslage und Problemstellung, die Motivation zum Thema und die daraus resultierenden Ziele und Fragestellungen erläutert. Weiter folgt die Begründung der Berufsrelevanz sowie die Wahl der AdressatInnen. Abschliessend wird der Aufbau der Bachelorarbeit dargelegt.

1.1. Ausgangslage und Problemstellung

Migration und Diversität sind zentrale Themen in der Sozialen Arbeit. Die Soziale Arbeit ist immer mehr mit einer vielfältigen Gesellschaft konfrontiert, in der Migration nicht mehr als Ausnahme, sondern als strukturelles Merkmal betrachtet werden muss (SGSA, ohne Datum, o.S.). Im Zusammenhang mit der Flüchtlingskrise und des damit verbundenen Anstiegs an Menschen mit Migrationsgeschichte¹ in Einrichtungen der Pädagogik und der Sozialen Arbeit, ist das Interesse von Politik, Öffentlichkeit und auch von den Institutionen selbst an Fachkräften mit eigener Migrationserfahrung deutlich gestiegen (Kloha, 2018, S. 218). Besonders in Bildungsberufen wird argumentiert, dass eine stärkere Präsenz von Pädagog*Innen mit Migrationsgeschichte und People of Color² (folgend auch PoC) die Qualität der Arbeit steigern kann (Mai, 2020, S. 16). Dafür werden verschiedene Argumente aufgeführt und Annahmen gemacht: PoC oder Personen mit Migrationsgeschichte können als positive Identifikationsfiguren für Kinder, Jugendliche und Klient*innen mit Migrationsgeschichte dienen und so zur Stärkung von Selbstwert und Zugehörigkeitsgefühl beitragen (Wetzel & Hunner-Kreisel, 2018, S. 80). PoC bringen häufig zusätzliche Sprachkenntnisse und ein tieferes Verständnis für die Lebensrealitäten von Menschen mit Migrationsgeschichte mit (Mai, 2020, S. 16) und durch ihre eigenen Erfahrungen mit Rassismus und Ausgrenzung seien Fachkräfte mit Migrationsgeschichte oft besonders sensibel für Diskriminierungsmechanismen (ebd.).

Auch wenn die genannten Argumente nachvollziehbar sind, können die damit verbundenen uneingeschränkt positiven Erwartungen auch kritisch betrachtet werden (Mai, 2020, S. 16). Es besteht die Gefahr, dass Fachkräfte of Color auf ihre Migrationsgeschichte, Hautfarbe oder vermeintliche „kulturelle Kompetenz“ reduziert werden und ihre individuellen Qualifikationen

¹ Die Autorin vorliegender Arbeit möchte hierzu anmerken: Auch wenn die Bezeichnungen „Menschen mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichte“ heute umstritten sind und die Verwendung rassistische Diskurse reproduzieren könnten, wird in dieser Arbeit der Begriff „Migrationsgeschichte“ verwendet.

² Die Bezeichnung Person/People of Color (PoC) ist eine Selbstbezeichnung für Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Es ist zu betonen, dass es sich um eine gemeinsame politische Positionierung handelt und dass nicht alle Betroffenen sich mit dieser Bezeichnung identifizieren (El-Maawi et al., 2022, S. 129). Da in der Erhebung dieser Forschungsarbeit sich alle Personen mit dem Begriff PoC identifizierten, wird dieser Begriff in vorliegender Arbeit genutzt.

und Persönlichkeiten in den Hintergrund treten (Mai, 2020, S. 37). Ebenfalls kann es vorkommen, dass PoC-Fachkräfte als Token³ eingesetzt werden und somit nur symbolisch einbezogen werden, um nach aussen Diversität zu demonstrieren, ohne tatsächlich strukturelle Veränderungen anzustreben (Moghaddam, 2017, S. 2). Dies deutet auf eine Ambivalenz zwischen der Wertschätzung von PoC als Ressource und der gleichzeitigen Gefahr ihrer Instrumentalisierung und Kulturalisierung hin.

Viele Einrichtungen der Sozialen Arbeit gelten nach wie vor als *weisse*⁴ Räume. Dieser Umstand erschwert ebenfalls die Dekonstruktion von Diskriminierungs- und Rasismusstrukturen, insbesondere in der Sozialen Arbeit. Die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession sollte und kann diesem Mechanismus entgegenwirken (Tißberger, 2020, S. 95). Die Critical Whiteness Theory liefert einen Weg, wie dies gelingen kann (ebd.).

1.2. Motivation & Zielsetzung

Die Autorin dieser Bachelorarbeit hat sich seit Beginn des Studiums gefragt, wie es ist, als Schwarze⁵ Frau in der Sozialen Arbeit tätig zu sein. In ihrem Studium hat sie kaum Antworten auf diese Fragestellung gefunden, bis sie in der Bibliothek zufällig auf das Buch „Pädagoginnen of Color: Professionalität im Kontext rassistischer Normalität“ von Hanna Hoa Anh (2020) gestossen ist. Die darin geschilderte Forschungsarbeit fand sie faszinierend, denn sie las zum ersten Mal aus Sicht der „Anderen“, spezifischer aus Sicht von Frauen of Color, welche in der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik tätig sind. Während dem Studium begegneten ihr vereinzelt Ansätze, insbesondere im Modul zum Thema „Soziale Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Kontext von sozialer Ungleichheit“, welche ihr Perspektiven lieferten, die im restlichen Studium wenig beleuchtet wurden.

Während ihrem Praktikum konnte die Autorin die erste professionelle sozialarbeiterische Arbeitserfahrung in der Schulsozialarbeit sammeln. Dabei hat sie einige ambivalente Erfahrungen gemacht. Sie hatte auf der einen Seite das Gefühl, dass es an der Schule „jemanden wie sie“ brauchte und dass ihre Präsenz als Schwarze Frau in gewissen Fällen gebraucht und geschätzt wurde. Gleichzeitig störte sie teilweise, dass sie in ein paar

³ Token = Zeichen. Ein Token ist eine Person, welche innerhalb einer Gruppe/Organisation symbolisch für Vielfalt stehen soll, ohne dass ihr/ihm gleichwertige Teilhabe oder tatsächliche Macht eingeräumt wird (Kanter, 1977, ohne Seite). Das Phänomen des Tokenismus wird im Kapitel 4 genauer erläutert.

⁴ Die Bezeichnung „*weiss*“ wird in dieser Arbeit kursiv geschrieben (auch die englischen Begriffe „white“ und „whiteness“). Dies soll betonen, dass es sich um eine rassifizierende Markierung handelt und nicht eine Qualität, „Eigenschaft“ oder „Wesen“ von Subjekten bezeichnet.

⁵ Die Bezeichnung Schwarze Person bezieht sich auf Menschen mit afrikanischen oder afroasiatischen Bezügen, also auf Personen, deren familiäre Herkunft mit dem afrikanischen Kontinent verbunden ist. Das grossgeschriebene „S“ unterstreicht den politischen Widerstandscharakter der Selbstbezeichnung (El-Maawi et al., 2022, S. 130).

Situationen eine Rolle der „Kulturvermittlerin“ oder „Expertin für Migration und Rassismus“ einnahm. Die Tatsache, dass sie eine Schwarze Person war, war in diesen Situationen die vermeintlich einzige Voraussetzung für die Übernahme des Falles, ihre Fach- oder Sozialkompetenzen traten in den Hintergrund.

Ziel dieser Forschungsarbeit ist es aus diesem Grund, an erster Stelle herauszufinden, welche Erfahrungen PoC-Fachkräfte in der Sozialen Arbeit machen. Es soll aufgezeigt werden, ob sie ambivalente Erwartungen und Zuschreibungen in ihrem Berufsalltag erleben und wenn dies der Fall ist, wie sie damit umgehen. Dabei soll eine Arbeit entstehen, welche die subjektiven Perspektiven von PoC in den Mittelpunkt stellt.

1.3. Fragestellungen

Die dargestellten Ausführungen zur Ausgangslage, Problemstellung und Zielsetzung führen zu folgenden Fragestellungen:

Theoriefrage	<ul style="list-style-type: none"> Was bedeutet Diversität und Repräsentation in der Sozialen Arbeit?
Forschungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> Welche Erwartungen und Zuschreibungen werden von Fachkräften of Color in ihrem Arbeitsumfeld wahrgenommen? Inwiefern beeinflussen diese Erwartungen und Zuschreibungen die berufliche Rolle, Haltung und Wahrnehmung von Fachkräften of Color in der Sozialen Arbeit?
Praxisfrage	<ul style="list-style-type: none"> Wie kann die Profession der Sozialen Arbeit der Reproduktion von Erwartungen entgegenwirken?

Tabelle 1 – Fragestellungen (eigene Darstellung)

Die theoretische Fragestellung wird in den Kapiteln zwei bis vier beantwortet. Die Forschungsfragen sind Grundlage für die Untersuchung, welche im Kapitel acht der Diskussion beantwortet werden. Zum Schluss werden im Kapitel neun die für die Soziale Arbeit relevanten Schlüsse gezogen in der Beantwortung der Praxisfrage.

1.4. Berufsrelevanz und Adressat*innen

Migrationspädagogische Diskurse haben sich bisher vor allem auf die wachsende Heterogenität der Klientel fokussiert. Weniger Beachtung fand dabei, dass auch immer mehr Pädagog*innen mit eigenen Migrations- und/oder Rassismuserfahrungen aktiv an pädagogischer Praxis und erziehungswissenschaftlichen Debatten beteiligt sind (Mai, 2020, S. 175). Dies zeigt sich in der fehlenden Literatur und Forschung zu diesem spezifischen Thema (Kloha, 2018, S. 218).

Die Arbeit soll zur Diversitätsdiskussion aus Sicht der „Minderheit“ beitragen und Impulse für eine reflexive und diskriminierungssensible Praxis in der Sozialen Arbeit bieten. Diese Forschungsarbeit möchte institutionelle Strukturen in einer rassismuskritischen Perspektive betrachten und aufzeigen, wie die Soziale Arbeit ihre Praxis so gestalten kann, dass sie PoC und/oder Menschen mit Migrationsgeschichte nicht nur repräsentiert, sondern auch aktiv an ihrer Reflexion teilnimmt.

Adressat*innen sind somit an erster Stelle People of Color, welche in der Sozialen Arbeit tätig sind. Ausserdem richtet sich diese Arbeit an Akteure und Fachpersonen der Profession, unabhängig von ihrer Positionierung beziehungsweise Identifikation. Darüber hinaus möchte die Autorin das Adressat*innen-Feld auch für all diejenigen öffnen, welche sich mit den Themen der Diversität, Rassismus und professionellem Handeln in der Sozialen Arbeit auseinandersetzen möchten.

1.5. Aufbau der Bachelorarbeit

Diese Bachelorarbeit ist in insgesamt zehn Kapitel gegliedert.

Kapitel 1, die Einleitung, legt die Ausgangslage und Problemstellung, die Motivation, die Zielsetzung und die Forschungsfragen sowie die Relevanz und Adressat*innen dar.

In den **Kapiteln 2 bis 4** folgt der Theorieteil. **Kapitel 2** thematisiert **Diversität im Kontext der Sozialen Arbeit**. **Kapitel 3** widmet sich der Analyse der **Sozialen Arbeit als weisser Raum**. **Kapitel 4** behandelt das Konzept des **Tokenismus**.

Das **Kapitel 5** fasst die **theoretischen Erkenntnisse** zusammen und leitet auf dieser Grundlage die Forschungsfragen ab.

Das anschliessende **Kapitel 6** beschreibt das gewählte **Forschungsdesign** und beinhaltet Erläuterungen zum Forschungsgegenstand, der Forschungsmethode, der Stichprobe und der Datenerhebung, der Datenaufbereitung sowie der Datenauswertung.

Das **Kapitel 7** präsentiert die **Ergebnisse** der empirischen Untersuchung, gegliedert nach zentralen Themenbereichen. Die Ergebnisse werden in **Kapitel 8, der Diskussion**, reflektiert und mit der Theorie in Verbindung gebracht.

Anschliessend werden im **Kapitel 9** zentrale **Schlussfolgerungen** und **Empfehlungen** für die Praxis der Sozialen Arbeit formuliert. Das **Kapitel 10** zum **Ausblick** schliesst die Arbeit ab.

2. Diversität im Kontext der Sozialen Arbeit

Um den Diskurs rund um die Präsenz von People of Color in der Sozialen Arbeit zu verstehen, ist es wichtig, ein Verständnis für das Konzept der Diversität⁶ aufzubauen. Folgendes in die Theorie einleitende Kapitel dient zunächst dem Aufbau einer Grundlage zum Begriff, erklärenden Modellen und Dimensionen der Diversität. Anschliessend wird erläutert, wie Diversität in Organisationen implementiert wird. Im Anschluss wird analysiert, wie Diversität in der Sozialen Arbeit diskutiert wird und abschliessend wird der Frage nachgegangen, wie sich die Forderung nach mehr Diversität auf die Soziale Arbeit auswirkt.

2.1. Grundlagen und Dimensionen der Diversität

Der Begriff Diversität, welches die Verschiedenheit von Menschen, Gruppen oder Organisationen bezeichnet, ist seit einiger Zeit Teil des Mainstreams gesellschaftspolitischer Diskussionen (Aschenbrenner-Wellmann & Geldner, 2021, S. 17). Diversität als Begriff ist ebenfalls in der Forschung der Kultur-, Sozial- und Geisteswissenschaft immer mehr präsent (Leontiy & Schulz, 2020, S. 1). Seinen Ursprung hat der Term in der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 60er Jahre, in der gegen Rassismus und Chancengleichheit verschiedener benachteiligter Gruppen gekämpft wurde (ebd.). Diversität wird häufig gleichgesetzt mit Begriffen wie Heterogenität, Vielfalt, Mehrfachzugehörigkeit oder Mehrfachkategorisierung und in unterschiedlichen Kategorien und Dimensionen konzeptualisiert (ebd.). Dabei wird davon ausgegangen, dass Diversitätsdimensionen wie *race*, *class*, *gender* usw. in direkten Interaktionen entstehen und zugleich durch soziale Strukturen geprägt und reproduziert werden (ebd.).

Der Begriff bleibt jedoch in seiner Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit umstritten aufgrund der Unschärfe seiner Definition (Leontiy & Schulz, 2020, S.2). Es gibt unterschiedliche Ansätze und Konzepte, welche versuchen, den Begriff fassbarer zu machen (ebd.).

Nachfolgend werden ausgewählte, für vorliegende Arbeit relevante Ansätze und Bedeutungsdimensionen von Diversität näher betrachtet.

2.1.1. Analytisch-reflexives Modell

Aschenbrenner-Wellmann und Geldner (2021) möchten mit einem Modell aufzeigen, dass Diversität nicht nur funktional gesehen werden sollte, in dem sie auf einzelne Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Herkunft beschränkt wird (S. 17). Stattdessen sollte Diversität genauer

⁶ In dieser Arbeit werden die Begriffe „Diversität“, „Vielfalt“ und „Diversity“ gleichbedeutend gebraucht.

und kritisch betrachtet werden, insbesondere als ein wichtiger Massstab dafür, wie gesellschaftliche Vorstellungen von Normalität entstehen und wo die Grenzen der Anerkennung von Vielfalt liegen. Auch die Frage, wie gerecht unsere Gesellschaft im Umgang mit Diversität ist, sollte dabei eine Rolle spielen (Aschenbrenner-Wellmann und Geldner, 2021, S. 17). Für ein umfassendes und praxisnahes Verständnis von Diversität ist es außerdem wichtig, verschiedene Ebenen zu berücksichtigen, Ebenen wie die des Individuums, der Gruppe oder der Gesellschaft (ebd.).

Aschenbrenner-Wellmann und Geldner (2021) haben dafür ein analytisch-reflexives Modell entwickelt, welches Akteur*innen der Sozialen Arbeit hilft, eigene Vorstellungen von Normalität kritisch zu hinterfragen (S. 17). Gleichzeitig soll es helfen, wertschätzend auf die vielfältigen Bedürfnisse und Ressourcen von Menschen einzugehen. Diversität basiert dabei auf dem Grundsatz, dass niemand wegen seiner Herkunft, seines Geschlechts oder seiner Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen benachteiligt oder ausgeschlossen werden darf (ebd., S. 17-18). In Abbildung 2 zeigen Aschenbrenner-Wellmann und Geldner (2021) in einem grafischen Mehrebenenmodell verschiedene Bedeutungsdimensionen von Diversität auf, welche mit den Ebenen der Wirksamkeit von Diversität und möglichen Strategien des Umgangs damit, verflochten sind (S. 17-18).

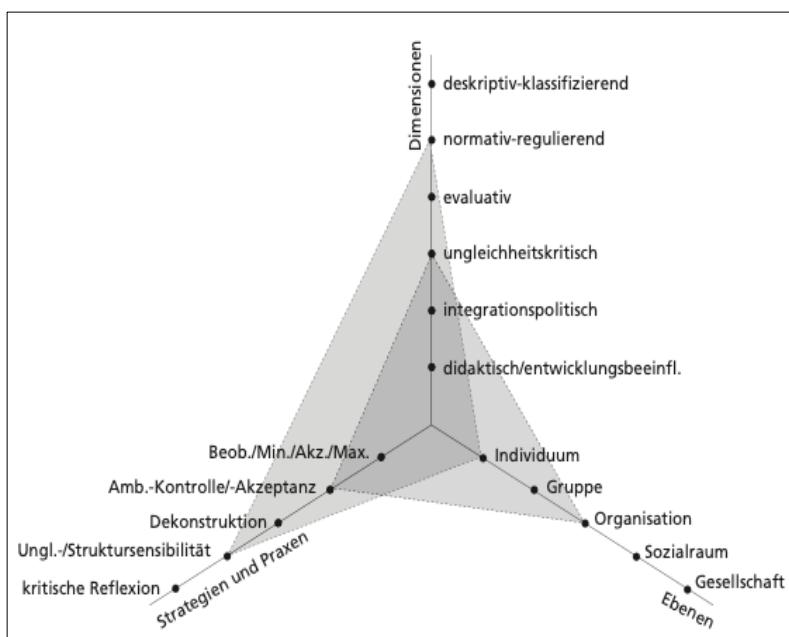


Abbildung 2 - Mehrebenenmodell von Diversität (Aschenbrenner-Wellmann & Geldner, 2021, S. 18)

Der Umgang mit Diversität sollte gemäss Aschenbrenner-Wellmann und Geldner (2021) auf verschiedenen Ebenen erfolgen. Die Autoren postulieren, dass für eine tatsächliche Partizipation aller Beteiligten in der Sozialen Arbeit eine reflexive Diversitätskompetenz erforderlich ist, welche nicht nur bestehende Machtverhältnisse hinterfragt, sondern auch die mit Diversität verbundenen Widersprüche und Spannungsfelder sichtbar macht (S. 93).

2.1.2. The social organization of difference

Ein weiteres Konzept, welches wesentlich zum Diversitätsdiskurs beigetragen hat, ist das Konzept von Vertovec (2021). Er ist der Auffassung, dass „Diversity“ kein befriedigendes Konzept ist für die Sozialwissenschaft. Der Begriff sei für Forschung und Theorie aufgrund seiner Mehrdeutigkeit und Normativität ungeeignet. Er entwickelt ein Konzept von Diversität als *social organization of difference* („soziale Organisation von Differenz“), welches annimmt, dass Diversität gesellschaftlich konstruiert wird. Sein Modell betont drei miteinander verflochtene Dimensionen: Konfigurationen, Repräsentationen und Begegnungen (S. 1275).

Konfigurationen beschreiben die hierarchische Anordnung und die „sozialen Positionen“ von Personen, die sich durch historische Prozesse der Ungleichheit und ökonomische Faktoren entwickelt haben. Diese Konfigurationen manifestieren sich in Institutionen wie im Bildungssystem, in Gesundheitseinrichtungen und dem Arbeitsmarkt (Vertovec, 2021, S. 1276).

Repräsentationen beziehen sich auf gesellschaftlich geteilte Kategorien und Bedeutungen, die Menschen nutzen, um ihre soziale Umwelt zu ordnen. Kategorien wie *Rasse*⁷, Geschlecht und Ethnizität⁸ sind keine statischen Fakten, sondern werden sozial konstruiert und in alltäglichen Diskursen, insbesondere über soziale Medien, immer wieder neu verhandelt. Repräsentationen prägen soziale Wahrnehmungen und beeinflussen bewusste oder unbewusste Handlungsweisen (Vertovec, 2021, S. 1277-1278).

Begegnungen bezeichnen alltägliche soziale Interaktionen, in denen Unterschiede wahrgenommen oder infrage gestellt werden. Diese Interaktionen können bestehende Repräsentationen stabilisieren, aber auch verändern (Vertovec, 2021, S. 1280). Vertovec (2021) verweist auf die *Kontakt-Theorie* von Gordon Allport, die besagt, dass positive Begegnungen zwischen Mitgliedern von verschiedenen Gruppen Vorurteile abbauen können, allerdings nur unter bestimmten Bedingungen wie Gleichberechtigung und die gemeinsame Verfolgung eines Ziels (S. 1282).

Ein zentrales Argument von Vertovec's (2021) Konzept ist, dass diese drei Dimensionen sich wechselseitig beeinflussen. Gesellschaftliche *Repräsentationen* formen beispielsweise die Art und Weise, wie soziale *Begegnungen* ablaufen, während alltägliche Begegnungen langfristig gesellschaftliche *Konfigurationen* verändern können. Er spricht hier von einem "wechselseitigen Bedingungsverhältnis" zwischen sich begegnenden Personen (S. 1274).

⁷ Zum Begriff „Rasse“ siehe Kapitel 2.1.4, wird in vorliegender Arbeit *kursiv* geschrieben.

⁸ Zum Begriff „Ethnizität“/„Ethnie“ siehe Kapitel 2.1.3

Für die Soziale Arbeit ist dieses Konzept insofern nützlich, als dass es nicht nur auf akademische Theorien abzielt, sondern auch praktisch relevant ist für die Analyse aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen, zum Beispiel im Kontext der Migrationspolitik (Vertovec, 2021, S. 1278).

2.1.3. Die Diversity-Dimensionen ethnische Herkunft und Hautfarbe

Ethnische Herkunft (beziehungsweise Zugehörigkeit) und Hautfarbe stellen zwei eng miteinander verknüpfte Diversitätsmerkmale dar, die sowohl sichtbare als auch unsichtbare Eigenschaften von Personen beschreiben. Jede Person wird, durch Sozialisierung, eigene Identifikation oder externe Zuschreibungen, entlang dieser Dimensionen konstruiert. Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit oder Hautfarbe erfahren jedoch nur bestimmte gesellschaftliche Gruppen (Ellerbe-Dück & Dzajic-Weber, 2016, S. 2).

Konzepte wie „Ethnien“ und „Rasse“ sind komplexe gesellschaftliche Konstruktionen. Obwohl sie mit der Vorstellung von festen, objektiv erfassbaren und „natürlichen“ Gruppenzugehörigkeiten verknüpft werden, basieren sie letztlich auf geistige/soziale Konstruktionen. Dennoch entfalten diese Konstrukte reale und greifbare Auswirkungen (Ellerbe-Dück & Dzajic-Weber, 2016, S. 3).

Der Begriff der „Rasse“ wurde im 17. und 18. Jahrhundert in Westeuropa geprägt und diente als Grundlage für die sogenannten Rassentheorien (Ellerbe-Dück & Dzajic-Weber, 2016, S. 3). Diese Theorien begründeten das Phänomen des Rassismus, welches ein Phänomen ist, das heute oft unscharf und undifferenziert verwendet wird. Im engeren Sinne bezeichnet Rassismus eine gesellschaftliche Praxis, bei der Menschen aufgrund ihrer Herkunft oder Hautfarbe diskriminiert werden (ebd.). Im 19. und 20. Jahrhundert entstanden pseudowissenschaftliche, biologistische Theorien, die eine Minder- oder Überlegenheit verschiedener „Rassen“ belegen sollten. Diese Ideen entwickelten sich im Kontext der Auseinandersetzungen um die Abschaffung der Sklaverei und wurden von den europäischen Kolonialmächten als Argument genutzt, um ihre Dominanz zu legitimieren (ebd.). Im Unterschied zum angloamerikanischen Sprachgebrauch, in dem der Begriff „race“ durch die Bürgerrechtsbewegung der 60er-Jahre eine positivere Bedeutung erlangte, wird der Begriff der „Rasse“ im heutigen deutschen Diskurs kaum noch verwendet (ebd., S. 3-4).

Ähnlich wie die rassistische Diskriminierung basiert auch die Diskriminierung aufgrund „ethnischer Herkunft“ auf der Zuschreibung scheinbar objektiver Merkmale, die negativ bewertet werden (Ellerbe-Dück & Dzajic-Weber, 2016, S. 4). Dabei stehen die Kulturalisierung gesellschaftlicher Unterschiede und Konflikte sowie die damit verbundene Hierarchisierung im Vordergrund (ebd.). Die Begriffe „Ethnizität“ und „ethische Herkunft“ entstanden im 19.

Jahrhundert im Zusammenhang mit der Entstehung von modernen Nationalbewegungen. In den letzten Jahrzehnten haben Begriffe wie „ethnische Herkunft“, „ethnische Identität“ oder „ethnische Nation“ international an Bedeutung gewonnen und sich mit der Globalisierung und den weltweiten Migrationsbewegungen zu einer globalen Kategorie sozialer Zugehörigkeit entwickelt (Ellerbe-Dück & Dzajic-Weber, 2016, S. 4). Der Begriff, welcher mit „Volkszugehörigkeit“ gleichgesetzt werden kann, soll als neutraler Begriff gelten, hat jedoch im Grunde die gleichen rassistischen Begriffsinhalte wie seine Vorgänger (El-Maawi et al., 2022, S. 125).

Die wachsende Bedeutung der Dimensionen ethnische Zugehörigkeit und Hautfarbe lässt sich nur im Kontext gesellschaftlicher und politischer Entwicklungen und der damit verbundenen Auseinandersetzungen erklären (Ellerbe-Dück & Dzajic-Weber, 2016, S. 5).

2.1.4. Exkurs: Rassistische Diskriminierung aufgrund der Dimensionen ethnische Zugehörigkeit und Hautfarbe

Ein Erklärungsansatz für den Bedeutungszuwachs der Dimensionen „ethnische Zugehörigkeit“ und Hautfarbe ist das Phänomen der rassistischen Diskriminierung oder des Rassismus (Ellerbe-Dück & Dzajic-Weber, 2016, S. 5). Rassismus ist eine Ideologie und ein System der Unterdrückung, in dem Menschen ungleich behandelt und in eine hierarchische Ordnung eingeordnet werden, um Unterschiede zwischen Menschen zu begründen (ebd.). Menschen werden nicht als Individuen wahrgenommen, sondern auf ihre Zugehörigkeit zu einer angeblich biologisch begründeten Gruppe reduziert und entsprechend behandelt (El-Maawi et al., 2022, S. 20). Diese künstliche Einteilung von Menschen diente der Legitimation kolonialer Herrschaft, zur Rechtfertigung von Versklavung, der nationalsozialistischen Verbrechen sowie der Politik von Apartheidregimes (ebd.). Die Definition von Rassismus beruht auf dem Konzept der „Rasse“ und der damit verbundenen Einteilung von Menschen in unterschiedliche „Rassen“. Die Vorstellung, dass es biologisch begründbare Menschenrassen gibt, wurde inzwischen mehrfach wissenschaftlich widerlegt und gilt heute als unbegründet (ebd.). Dennoch wirken solche Unterscheidungen gesellschaftlich weiter, denn Menschen werden anhand erlernter Merkmale bewertet und eingeordnet. Dies führt zu Formen von Ein- und Ausschluss sowie zu Privilegien und Benachteiligungen, welche bis heute als legitim erscheinen (ebd.). Die entstehende Unterscheidung zwischen einem „Wir“ und den „Anderen“ hat zur Folge, dass viele Menschen of Color, Schwarze Menschen und andere rassifizierte⁹ Gruppen alltägliche Formen rassistischer Diskriminierung und Benachteiligung erleben (ebd.). Diese Menschen erfahren rassistische Diskriminierung aufgrund ihrer äußerlichen Merkmale,

⁹ „Rassifizierung“ bedeutet die Stereotypisierung, Kategorisierung und Hierarchisierung von Menschen nach rassistischen Merkmalen wie Aussehen, Lebensformen etc. (El-Maawi et al., 2022, S. 129).

sei es die Augenform und -farbe, Nasenform, Haarstruktur und -farbe, Hautfarbe, Körperbau, religiöse Symbole, Sprache oder der Akzent etc. (El-Maawi et al., 2022, S. 30). Durch die Rassifizierung dieser Eigenschaften werden betroffene Personen bestimmte, meist unveränderliche Identitäten zugeschrieben. Dabei spielt die Selbstwahrnehmung oder Selbstidentifizierung der betroffenen Personen keine Rolle. Stattdessen werden Annahmen auf sie projiziert, was zu einer Kategorisierung führt, in der sie als „anders“ konstruiert wird. Dieser Prozess nennt sich *Othering* (El-Maawi et al., 2022, S. 30).

Nicht alle Menschen, die Rassismuserfahrungen machen oder potenziell davon betroffen sind, identifizieren sich als Schwarz oder mit dem Begriff „Person of Color“. Auch die Bezeichnung BIPOC (Black, Indigenous, People of Color) schliesst nicht alle Gruppen gleich ein (El-Maawi et al., 2022, S. 30). Ebenfalls ist es wichtig zu nennen, dass es nicht die *eine* Rassismuserfahrung gibt, denn die Auswirkungen der Erfahrungen von Einzelnen können unterschiedlich sein, unter anderem auch weil Rassismuserfahrungen sich mit anderen sozialen Positionen wie Geschlecht, sozialer Herkunft, Religion oder Behinderung intersektional¹⁰ überlagern und dadurch die individuellen Lebensrealitäten und Handlungsspielräume unterschiedlich beeinflussen (ebd.).

Im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung ist spezifisch das Phänomen des Anti-Schwarzen Rassismus zu nennen (El-Maawi et al., 2022, S. 33). Anti-Schwarzer Rassismus bezeichnet feindselige Einstellungen oder abwertende Haltungen gegenüber Menschen afrikanischer Herkunft. Dabei wird das äussere Merkmal der Hautfarbe und andere phänotypische Eigenschaften mit einer Vielzahl negativer Stereotype verknüpft (ebd.). Kennzeichnend für diese Form von Rassismus ist die Vorstellung einer grundlegenden Ungleichheit zwischen Schwarzen und *weissen* Menschen, was zu einer systematischen Abwertung führt und zwar auch dann, wenn die Haltung nicht explizit feindlich aussieht (ebd.). Heute zeigt sich Anti-Schwarzer Rassismus in vielfältiger Weise: von subtilen Formen des Alltagsrassismus über institutionelle Benachteiligung bis hin zu offener Gewalt (ebd.). Anti-Schwarzer Rassismus wird gemäss El-Maawi et al. (2022) in öffentlichen Debatten häufig verharmlost oder als übertriebene Sensibilität der Betroffenen abgetan. Dies ist eine Reaktion, die selbst tief in rassistischen Stereotypen verwurzelt ist (S. 34).

2.2. Diversität in Organisationen

Die zunehmende Globalisierung, die weltweiten Migrationsbewegungen, aber auch konflikthafte Entwicklungen in einzelnen Regionen führen dazu, dass immer mehr Menschen

¹⁰ „Intersektionalität“ bezeichnet die Überlagerung und Verflechtung von verschiedenen Differenzkategorien. Der Begriff betont, dass diese Kategorien sich oft nicht voneinander trennen lassen (El-Maawi et al., 2022, S. 126).

unterschiedlicher Herkunft mit anderen, ihnen fremden Menschen zusammenleben und arbeiten müssen (Aschenbrenner-Wellmann & Geldner, 2021, S. 179). In einer Studie des Bundesamts für Statistik zum „Zusammenleben in der Schweiz“ haben neun von zehn Personen angegeben, häufig mit Menschen konfrontiert zu sein, die eine andere Staatsangehörigkeit, Religion oder Hautfarbe haben als sie (Bundesamt für Statistik, 2024) 71% der Befragten geben an, im beruflichen Umfeld mit Menschen unterschiedlicher Herkunft oder Zugehörigkeit in Kontakt zu stehen (ebd.). Deshalb können sich weder die Gesellschaft noch Organisationen der bestehenden Heterogenität entziehen, Diversität ist heute eine gelebte Realität in fast allen gesellschaftlichen Bereichen (Aschenbrenner-Wellmann & Geldner, 2021, S. 179). Aus diesem Grund ist es notwendig, aktiv zu gestalten, wie ein gemeinsames Leben und Arbeiten unter diesen Bedingungen möglich ist. Dabei sollte das Ziel sein, Vielfalt als selbstverständlichen Bestandteil sozialer Strukturen zu begreifen (ebd.). Im Kontext von Unternehmen wird die Frage nach dem Umgang mit Vielfalt bereits seit längerer Zeit behandelt. Daraus haben sich verschiedene Ansätze des Diversitätsmanagements entwickelt (ebd.).

2.2.1. Vielfalt als Ressource: Ziel und Ebenen des Diversity Managements

Diversity Management stellt auf der Ebene von Organisationen ein Managementinstrument dar, welches durch den Gedanken der Inklusion gekennzeichnet ist (Aschenbrenner-Wellmann, 2009, S. 65). Es werden dabei die Gesamtheit der Massnahmen beschrieben, welche dazu beitragen, dass Diversität in einer Organisation anerkannt, wertgeschätzt und als gewinnbringender Beitrag genutzt wird (ebd.). Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es allen Mitarbeitenden, unabhängig von ihren individuellen Merkmalen, ermöglichen, ihr Leistungspotenzial bestmöglich zu entfalten. Dabei soll es die Mitarbeitenden der Organisation zur Reflexion der eigenen Werte, Kommunikationsstile und handlungsleitenden Überzeugungen befähigen (ebd.). Das vermeintlich „Fremde“ wird nicht als Störung, sondern als Anstoß zur Reflexion alltäglicher „Normalitäten“ und als Potenzial für Innovationen verstanden (ebd.). Die Zielgruppen sind Organisationen und Personen, die Vielfalt als Ressource begreifen, aktiv gestalten, moderieren und vernetzen wollen (ebd.). In der Praxis erfolgt Diversity Management häufig auf drei Ebenen: (1) Förderung individueller Diversity-Kompetenz, (2) Integration eines Diversity-orientierten Leitbilds in die Kultur der Organisation und (3) Berücksichtigung von gruppenspezifischen Perspektiven wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter etc. (ebd.).

Ein systematisches Diversity-Management beginnt mit einer umfassenden Organisationsanalyse, die der zentralen Frage nachgeht: „Wo steht die Organisation im

Hinblick auf Diversity?“ Diese Ist-Analyse bildet die Grundlage für die Ableitung eines konkreten Handlungsbedarfs sowie einer anschliessenden Planung und Umsetzung von Massnahmen (Aschenbrenner-Wellmann, 2009, S. 65). Es erfolgt die Entwicklung von Diversity-Leitlinien sowie einer auf die Organisation zugeschnittenen Definition von Diversity. Diese Elemente dienen als strategischer Orientierungsrahmen für den bewussten und reflektierten Umgang mit Diversität innerhalb der Organisation (ebd.).

Ein „diversitätssensibles“ Unternehmen zeichnet sich unter anderem durch eine Vielfalt an Wertvorstellungen, einem gleichberechtigten Zugang aller Mitarbeitenden zu sämtlichen Funktionen und Positionen, sowie durch das Fehlen von Vorurteilen und jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung aus. (Aschenbrenner-Wellmann, 2009, S. 66).

2.2.2. Kritik am Diversity-Management-Ansatz

Der Umgang mit Diversität in unterschiedlichen Kontexten bewegt sich häufig in einem Spannungsfeld zwischen ihrer Anerkennung auf der einen und ihrer Abwertung auf der anderen Seite (Kiebel & Nguyẽn, 2021, S. 42). Wird der Diversity-Gedanke in Organisationen kritisch betrachtet, dann können Diversity-Politiken auch als „utopiegeleitet“ verstanden werden, die von einer Idee der Anerkennung und Gleichheit der Menschen in der Unternehmung gesteuert werden (Varela, 2010, S. 251).

Diversität wird immer mehr als eine umkämpfte Ressource verstanden, welche sich Institutionen aneignen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu sichern (Kiebel & Nguyẽn, 2021, S. 43). Als „anders“ vorgestellte Personen werden dabei auf dem Arbeitsmarkt zur profitablen Ware gemacht, deren Differenz kapitalisiert wird. Dieser Profit kommt nicht den betroffenen Personen und Gruppen zugute, sondern den etablierten Machtpositionen (ebd.). Repräsentationen von Differenz greifen dabei häufig auf vertraute, stereotype und oftmals rassistische Symbole zurück (Eggers et al., 2014, S. 76-77). Subjekte werden über Differenzmarkierungen¹¹ auf bestimmte gesellschaftliche und symbolische Positionen festgelegt, was ihre Handlungsmöglichkeiten einschränkt (ebd. S. 61). Differenzmarkierungen können so als Instrumente der „Normalitätsregulierung“ verstanden werden (Kiebel & Nguyẽn, 2021, S. 44). Sie erzeugen eine Hierarchie, zum Beispiel in Bezug auf das Geschlecht, in dem *Weibliches* und *Männliches* in ein Verhältnis der Unter- bzw. Überordnung gebracht werden (ebd.).

¹¹ „Differenzmarkierung“ oder „Differenzmerkmal“ ist ein anderes Wort für „Unterschiede“ - es soll zum Ausdruck bringen, dass Unterschiede nicht im essentialistischen Sinn existieren, sondern sozial hergestellt werden (Kiebel & Nguyẽn, 2021, S. 43).

Diversität verliert ihren emanzipatorischen Charakter und wird zu einer Marketingstrategie, die marginalisierte Gruppen symbolisch einbindet, ohne tatsächliche Veränderung anzustreben (Eggers et al., 2014, S. 68). Kritisch wird daher angemerkt, dass die Praxis des Diversity-Managements oft auf ein oberflächliches „Mehr an Migrant*innen und People of Color“ reduziert wird (Varela, 2010, S. 254).

Diese Überlegungen werfen die Frage auf, wie Diversität in Berufsfeldern der Sozialen Arbeit umgesetzt wird, in einem Bereich, der besonders mit gesellschaftlicher Heterogenität konfrontiert ist und gleichzeitig Ansprüche an soziale Gerechtigkeit und Inklusion stellt. Dieser Frage wird im folgenden Kapitel nachgegangen.

2.3. Diversität in der Sozialen Arbeit

Gemäss dem Berufskodex von AvenirSocial ist die Soziale Arbeit in der Schweiz als ethisch begründete, menschenrechtsorientierte und auf soziale Gerechtigkeit ausgerichtete Praxis zu verstehen (AvenirSocial, 2010, S. 9-12). Im Zentrum steht das Ziel, das Wohlergehen aller Menschen zu fördern, insbesondere von denen, die in ihrer Identität und Lebensführung durch gesellschaftliche Strukturen benachteiligt oder ausgeschlossen werden (ebd., S. 7).

Eine zentrale Grundlage des Selbstverständnisses ist die Achtung der Vielfalt (AvenirSocial, 2010, S. 6). Der Kodex nimmt dabei Bezug auf die Präambel der Schweizerischen Bundesverfassung (ebd.). Die Achtung der Vielfalt zieht sich durch mehrere Kapitel des Kodex; in der Verpflichtung zur Zurückweisung von Diskriminierung, in der Anerkennung von Verschiedenheit sowie in der Forderung nach Integration und Partizipation (ebd., S. 10-11). Die Soziale Arbeit verpflichtet sich somit, Diversität aktiv zu schützen, Differenz anzuerkennen und jeglicher Form der Diskriminierung entgegenzuwirken. Dabei geht es nicht nur um individuelle Unterstützung, sondern auch um die Mitgestaltung gerechter gesellschaftlicher Strukturen (ebd., S. 7).

Diskurse rund um Diversity und Diversity-Management stellen deshalb gezwungenermassen in der Sozialen Arbeit ein zentrales Element dar, denn der Umgang mit Differenz, also mit der Abweichung von gesellschaftlich konstruierten Normalitätsvorstellungen, ist ein grundlegendes Merkmal der Sozialen Arbeit (Kreuzer & Kulig, 2012, S. 123).

Der Umgang mit Differenz birgt gleichzeitig die Gefahr, wie bereits im Zusammenhang mit Diversity Management im Kapitel 2.2.2 festgestellt, Differenzmerkmale zu verfestigen und somit zur Stigmatisierung des sogenannten „Anderen“ beizutragen (Kreuzer & Kulig, 2012, S. 123). Die Soziale Arbeit wird in vielerlei Hinsicht Kompliz*in in der Verfestigung von Differenzmarkierungen, oft durch institutionalisierte Praktiken (Kiebel & Nguyẽn, 2021, S. 45).

Kiebel und Nguyẽn (2021) haben im Bereich von Berufsberatungen ausgrenzende Praktiken der Sozialen Arbeit festgestellt, zum Beispiel Nachteile aufgrund von vermeintlich schlechten Sprachkenntnissen oder dem Tragen eines Kopftuchs (Kiebel und Nguyẽn, 2021, S. 40-41). So erfahren viele Adressat*innen der Berufsberatungen durch ihre vermeintliche oder reale Herkunft, ihre Religion oder Sprachkompetenz Diskriminierung (ebd.).

Setzt sich die Soziale Arbeit mit der Heterogenität der Adressat*innen auseinander, so fehlt oftmals der Blick auf die Heterogenität der Fachkräfte. Immer mehr Fachkräfte mit Migrationsgeschichte und/oder Rassismuserfahrungen sind in pädagogischen Bereichen tätig und wirken aktiv an erziehungswissenschaftlichen Diskursen mit (Mai, 2020, S. 171). Besonders im Bereich der Sozialen Arbeit steigt das Interesse von Menschen mit entsprechenden biografischen Erfahrungen (Tißberger, 2020, S. 103). Ihre persönliche Betroffenheit von Diskriminierung motiviert Viele dazu, sich in Praxis, Forschung und Lehre der Sozialen Arbeit zu engagieren (ebd.). Dennoch wird das Feld weiterhin massgeblich von *weissen* Fachpersonen dominiert, in der beruflichen Praxis und auch in akademischen Kontexten (Kiebel & Nguyẽn, 2021, S. 46). Diese Ungleichverteilung verweist auf bestehende strukturelle Ausschlussmechanismen, die auch innerhalb der Profession Menschen mit Migrations- und/oder Rassismuserfahrungen benachteiligen (ebd.). Um diesen Ausschlussmechanismen entgegenzutreten wird zunehmend die Forderung laut, mehr Fachkräfte of Color und Menschen mit Migrationsgeschichte in der Sozialen Arbeit sichtbar zu machen und zu fördern (Mai, 2020, S. 16).

2.4. Von der Forderung nach *mehr* Diversität in der Sozialen Arbeit

In den letzten Jahren hat sich die Forderung nach Diversität und Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte, insbesondere People of Color (PoC), in verschiedenen Berufen verstärkt (Mai, 2020, S. 16). Besonders in Bildungsberufen wird argumentiert, dass eine stärkere Präsenz von Pädagog*innen mit Migrationsgeschichte und PoC die Qualität der Arbeit steigern kann (ebd.).

Das Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit (RAKSA) richtete 2022 an Schweizer Fachhochschulen und Höhere Fachschulen Sozialer Arbeit einen Appell. RAKSA besteht aus rassismusbetroffenen Studierenden, Dozierenden und Fachpersonen, die in Ausbildung und Praxis regelmässig Diskriminierung erfahren. Ziel des Appells ist es, gemäss dem Netzwerk, die Hochschulen zur aktiven Mitgestaltung einer rassismuskritischen, diversitätssensiblen und intersektionalen Lehr- und Lernkultur zu bewegen (RAKSA, 2022, S. 4-11). Der Appell richtet in mehreren Punkten klare Forderungen nach mehr Repräsentation von People of Color und

Menschen mit Migrationsgeschichte an Schweizer Fachhochschulen und Höheren Fachschulen (RAKSA, 2022, S. 4-11). RAKSA fordert zum Beispiel, dass rassismusbetroffene Dozierende gezielt beim Einstellungsverfahren berücksichtigt und in Schlüsselpositionen innerhalb der Hochschulen vertreten sein müssen (RAKSA, 2022, S. 9). Eine weitere Forderung des Netzwerks ist, dass mindestens eine diversitätsbeauftragte Person selbst von Rassismus betroffen ist, um nicht nur die Repräsentation zu stärken, sondern auch die Handlungskompetenz und Glaubwürdigkeit dieser Funktion zu erhöhen (RAKSA, 2022, S. 7). RAKSA kritisiert, dass aktuelle Zugangsregelungen zu Hochschulen rassifizierte und migrierte Personen strukturell benachteiligen, zum Beispiel durch nicht anerkannte ausländische Abschlüsse (RAKSA, 2022, S. 8). Gefordert wird deshalb ein niederschwelligerer Zugang zu Studienplätzen durch flexiblere Anerkennungsverfahren, Nachteilsausgleiche oder den situationsgebundenen Erlass von Studiengebühren (ebd.). Ebenfalls betont der Appell, auch wenn nicht explizit, die Notwendigkeit einer machtkritischen Perspektive von Personal- und Hochschulpolitik (RAKSA, 2022, o. S.).

Das Netzwerk plädiert für strukturelle Veränderungen, insbesondere im Hinblick auf die Repräsentation und aktive Einbindung von PoC und Menschen mit Migrationserfahrungen im professionellen Feld (RAKSA, 2022, o. S.). Diese Forderungen sind nicht nur aus einer Gerechtigkeitsperspektive relevant, sondern bringt auch zahlreiche fachliche und gesellschaftliche Potenziale mit sich (ebd.). Im folgenden Kapitel werden zentrale Argumente und Vorteile einer diversitätsorientierten Professionalisierung der Sozialen Arbeit dargelegt.

2.4.1. Argumente für mehr Diversität im professionellen Feld

Die Forderung nach mehr Fachkräften mit Migrationsgeschichte im professionellen Feld der Sozialen Arbeit stützt sich auf pragmatische aber auch auf instrumentelle Aspekte (Otyakmaz, 2004, S. 117-119). Auf pragmatischer Ebene werden häufig folgende Vorteile genannt: Die Sprachkenntnisse, welche Menschen mit Migrationsgeschichte mitbringen, die vermutete grösitere „kulturelle Nähe“ zu der migrationsbedingt veränderten Klientel sowie eine erhöhte Sensibilität im Umgang mit Diskriminierung durch eigene Erfahrungen mit Migration und Rassismus (ebd.). Hinzu kommt die Annahme, dass Fachkräfte of Color oder mit Migrationsgeschichte zur besseren Erreichbarkeit und Akzeptanz bei migrantisierten Zielgruppen und zur interkulturellen Professionalisierung beitragen (Mai, 2020, S. 16). Es wird betont, dass Menschen mit Migrationsgeschichte ein gleichberechtigter Zugang zu beruflicher Teilhabe und Repräsentation auf allen Ebenen von Organisationen und Gesellschaft zustehen sollte (Mai, 2020, S. 16). Folgend werden die genannten Argumente näher beleuchtet.

Sprachkenntnisse

Sprachkenntnisse in der Mutter- oder Familiensprache der Klient*innen werden als besonders bedeutsam hervorgehoben und zwar nicht nur, wenn die Klient*innen keine oder nur unzureichende Deutschkenntnisse haben (Otyakmaz, 2004, S. 117). Die Bedeutung der Sprachkompetenz zeigt sich insbesondere in zwei zentralen Situationen: Erstens im Moment der Kontaktaufnahme, wo bereits grundlegende Kenntnisse der Herkunftssprache eine vertrauensbildende Wirkung haben können (ebd.). Menschen mit Migrationsgeschichte machen häufig die Erfahrung, dass ihre Sprache oder Herkunftskultur gesellschaftlich abgewertet wird. Daher kann bereits ein symbolischer sprachlicher Bezug signalisieren, dass ihre kulturelle Identität gesehen und respektiert wird (ebd., S. 117-118). Zweitens spielen Kenntnisse in der Familiensprache eine entscheidende Rolle im Zugang zu emotionalen und biografisch bedeutsamen Themen. Gerade in der Beratung und Therapie ist die Sprache, in der Gefühle erlebt und Erfahrungen gemacht wurden, entscheidend für deren Artikulation und Ausdruck. Entsprechend könnte die Sprachkompetenz der Fachperson eine Beratung in der jeweiligen Muttersprache ermöglichen (ebd.).

„Kulturelle Nähe“

Neben den dargestellten Sprachkompetenzen können Fachkräfte mit Migrationsgeschichte häufig ein vertieftes Verständnis für kulturelle Symbole und Praktiken haben, besonders wenn sie ähnliche kulturelle Bezugssysteme wie die Klient*innen teilen (Otyakmaz, 2004, S. 118). Dies kann hilfreich sein, wenn sich diese Muster im Hinblick auf die Lebensbewältigung oder Integration der Klientel als hinderlich erweisen (ebd.). Die Anerkennung von migrations- und kulturspezifischen Ressourcen kann zur gezielten Aktivierung dieser Ressourcen im Beratungsprozess beitragen (ebd.). Professionelle mit eigener Migrationsgeschichte neigen möglicherweise eher dazu, migrantische Lebensentwürfe nicht nur als problembehaftete Biografien, welche oft als Risikofaktoren eingestuft werden, zu betrachten, sondern als legitime und normale Lebensverläufe anzuerkennen. Dies kann für die Klientel eine bedeutende Quelle der Bestärkung, Identifikation und Normalisierung sein (ebd.).

Eigene Migrations- und Diskriminierungserfahrung

Eigene oder familienbezogene Erfahrungen mit Migration und Diskriminierung können Fachpersonen of Color und/oder mit Migrationsgeschichte oftmals den Zugang zu spezifischen Wissensbereichen, zum Beispiel im Ausländerrecht, ermöglichen (Otyakmaz, 2004, S. 118-119). Ebenfalls ist ein tieferes Verständnis für die psychischen und sozialen Belastungen möglich, die durch rassistische Diskriminierung entstehen können (ebd., S. 119). Dieses Erfahrungswissen kann eine wertvolle Ressource sein in der Arbeit in migrationssensiblen Kontexten (ebd.).

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Einstellung von Fachkräften mit Migrationsgeschichte im Hinblick auf Repräsentation und Gleichstellung ein unverzichtbarer Bestandteil interkultureller Organisationsentwicklung ist. Jedoch bleibt die Forderung nach mehr Diversität nicht unumstritten (Georgi 2011, S. 273). Das folgende Kapitel beleuchtet deshalb kritisch, welche Spannungsfelder und Begrenzungen mit der Diversitätsforderung verbunden sein können.

2.4.2. Kritik an der Forderung nach mehr Diversität in der Sozialen Arbeit

Aus rassismus- und herrschaftskritischer Perspektive wird zunehmend hinterfragt, welche Vorstellungen und Interessen mit dem Ruf nach mehr Diversität tatsächlich verknüpft sind (Georgi 2011, S. 273). Kritisch zu betrachten ist nämlich, dass in vielen Fällen die Migrationserfahrung und Mehrsprachigkeit als quasi-natürliche berufliche Kompetenz angesehen wird (ebd.). Während von weissen Fachpersonen in der Sozialen Arbeit erwartet wird, sich interkulturelle Kompetenzen anzueignen, wird Fachpersonen of Color diese Kompetenz häufig essenzialisierend zugeschrieben (Hunner-Kreisel & Wetzel, 2018, S. 5). Ihre vermeintliche „interkulturelle Kompetenz“ wird dabei nicht als erlerntes oder reflektiertes Wissen anerkannt, sondern als natürliche Eigenschaft vorausgesetzt (ebd.). Dieses Wissen wird in der Folge vor allem in spezifischen, von der Mehrheitsgesellschaft als „kulturell passend“ definierten Bereichen eingesetzt. Diese reduktive Zuschreibung führt dazu, dass Fachpersonen of Color und/oder mit Migrationsgeschichte in ihrer professionellen Rolle eingeengt und objektiviert werden können (ebd.).

Das Erfahrungswissen, welche Fachkräfte of Color und/oder mit Migrationsgeschichte haben, ist gemäss Lutz (1991) ein ambivalentes Element des Professionalisierungsdiskurses (S. 267). Sie beschreibt in diesem Zusammenhang das sogenannte „Prinzip der Betroffenheit“. Die Repräsentation von Minderheiten als Expert*innen sei zwar wichtig und notwendig, doch gleichzeitig berge die enge Verbindung zwischen professioneller Rolle und eigener Minderheitenzugehörigkeit eine besondere Form der Verletzbarkeit (ebd.). Die Betroffenen müssen selbst lernen, professionelle Distanz herstellen, da ihnen diese Kompetenz nicht vermittelt wurde (Lutz 1991, S. 267).

Zudem berichten Fachkräfte mit migrations- oder rassismusspezifischem Erfahrungswissen, dass ihre Kompetenzen im Rahmen ihrer Ausbildung kaum berücksichtigt oder als relevantes Wissen anerkannt wurden (Lutz, 1991, S. 268). Lutz (1991) fordert daher, dieses Wissen, welches sie als „operationalisierte Expertise“ bezeichnet, in die Curricula der Ausbildung zu

integrieren und die besonderen Fähigkeiten sowie die fachliche Bedeutung dieser Fachpersonen institutionell anzuerkennen und zu stärken (Lutz, 1991, S. 268).

An der Forderung nach mehr PoC und/oder Menschen mit Migrationsgeschichte wird ebenfalls kritisiert, dass die Erwartungen mit einer Kulturalisierung und Stereotypisierung einhergehen (Mecheril, 2020, S. 312; Otyakmaz, 2004, S. 120). Kulturalisierung bezeichnet den Vorgang, bei dem Unterschiede zwischen Menschen vorrangig oder ausschliesslich auf ihre kulturelle Herkunft zurückgeführt werden (Mecheril, 2020, S. 312). Dabei wird „Kultur“ oft als starres, homogenes und unveränderbares System verstanden, dem Individuen automatisch angehören und das ihr Denken und Handeln vollständig bestimmt (Mai, 2020, S. 16). Dieses statische Verständnis führt dazu, dass der Unterschied erst hergestellt wird und Fachkräfte of Color zu einer Gruppe stilisiert werden (ebd.). Die Fachkräfte werden nicht als individuelle Persönlichkeiten mit vielfältigen biografischen, sozialen und professionellen Hintergründen wahrgenommen, sondern primär als Repräsentant*innen „ihrer“ Kultur (ebd.). Die Kulturalisierung zeigt sich konkret darin, dass ihre berufliche Qualifikation in den Hintergrund tritt, während die vermeintlich „kulturelle Nähe“ in den Vordergrund rückt (Otyakmaz, 2004, S. 120). Diese Zuschreibung erfolgt oft unabhängig davon, ob die betroffene Person sich selbst mit dieser Herkunft identifiziert oder ob die angenommene kulturelle Kompetenz tatsächlich vorhanden ist (ebd.).

Das Phänomen der Stereotypisierung beschreibt den Prozess, bei dem Menschen aufgrund bestimmter Merkmale, wie ihrer Hautfarbe, Sprache, Kleidung oder Herkunft, vereinfachende und oft pauschalisierende Vorstellungen zugeschrieben werden. Diese Stereotype beruhen auf gesellschaftlich produzierten Bildern (socialnet, 2024, ohne Seite). Im professionellen Kontext kann diese Stereotypisierung dazu führen, dass PoC-Fachkräfte häufig nur für bestimmte Aufgabenbereiche eingesetzt werden, zum Beispiel in der interkulturellen Beratung, Dolmetschdiensten oder der Betreuung migrantisierter Gruppen (Hunner-Kreisel & Wetzel, 2018, S. 5). Akbaba et al. (2013) haben in einer Studie mit Lehrer*innen mit Migrationsgeschichte festgestellt, dass Pädagog*innen of Color oft als „Brückenbauer*in“, „Vermittler*in“ oder „Dolmetscher*in“ gelten und auf die Arbeit mit als „migrantisch“ geltenden Adressat*innen reduziert wird (S. 47). Solche Zuschreibungen stellen sie, trotz ihres Status als professionelle Pädagog*innen, als „Andere“ und Nicht-Zugehörige dar (ebd.).

Auch führt gemäss Mai (2020) der Fokus auf Fachkräfte „mit Migrationsgeschichte“ dazu, dass ihnen die Zuständigkeit für Problemlagen zugewiesen werden, deren Ursachen in gesellschaftlichen und strukturellen Bedingungen liegen (S. 16). Auf diese Weise werden komplexe soziale Ungleichheiten individualisiert, indem ihre Bearbeitung auf einzelne Fachpersonen verschoben wird. Die Fachkräfte werden so instrumentalisiert, statt die

zugrundeliegenden strukturellen Gegebenheiten zu hinterfragen und in der Organisation anzugehen (Mai, 2020, S. 16).

2.5. Fazit

Die Auseinandersetzung mit Diversität im Kontext der Sozialen Arbeit zeigt auf, dass Diversität ein zentrales Thema in der Profession ist (Kreuzer & Kulig, 2012, S. 123). In diesem Kapitel 2 wurde deutlich, dass ein differenziertes Verständnis von Diversität notwendig ist, um Machtverhältnisse, soziale Ausgrenzungen und Diskriminierung zu analysieren und zu bearbeiten.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie tief machterhaltende und rassistische Strukturen in der Sozialen Arbeit selbst verankert sind. Das folgende Kapitel dient daher der Analyse der Sozialen Arbeit als *weisser Raum* und beleuchtet, wie Strukturen und Praktiken der Sozialen Arbeit an der unbewussten (Re-)Produktion von Diskriminierung beitragen können.

3. Soziale Arbeit als *weisse*r Raum*

Wie im Kapitel 2.3 erläutert, versteht sich die Soziale Arbeit als Profession der Menschenrechte, die sich dem Schutz der Würde des Menschen, der sozialen Gerechtigkeit und der Bekämpfung von Diskriminierung verpflichtet (AvenirSocial, 2010, S. 9-11). Tißberger (2020) geht der Frage nach, inwiefern die Soziale Arbeit jedoch, historisch und auch in ihrer heutigen Praxis, tief in gesellschaftliche und rassistische Machtverhältnisse eingebettet ist (S. 103).

3.1. Historische und gesellschaftliche Hintergründe

Laut Tißberger (2020) wurde Rassismus nach dem Zweiten Weltkrieg in Deutschland und im deutschsprachigen Raum lange Zeit nicht kritisch bearbeitet. Der Schock über die Verbrechen des Nationalsozialismus führte dazu, dass Rassismus als überwunden betrachtete wurde. Die gesellschaftliche Aufarbeitung wurde über Jahrzehnte verschoben oder ausgeblendet. Erst ab den 1960er Jahren entwickelte sich schrittweise ein öffentlicher Diskurs, der Rassismus nicht nur als Randphänomen verstand, das allein Rechtsextremen zugeschrieben wurde (S. 96).

Bis ins 21. Jahrhundert hinein galten die Begriffe „Rasse“ und Rassismus im deutschsprachigen Raum als gesellschaftliche Tabus (Tißberger, 2020, S. 97). Der Versuch, durch die Tabuisierung rassistische Kategorien zu entkräften oder abzuschaffen, blieb jedoch wirkungslos. Rassismus blieb eine gesellschaftliche Realität, es fehlte nur die angemessene Sprache, um ihn als solchen zu benennen (ebd.). Stattdessen wurde auf Begriffe wie „Fremdenfeindlichkeit“ oder „Ausländer*innenfeindlichkeit“ zurückgegriffen, die jedoch nicht das beschreiben, was tatsächlich passierte. Denn die Zielscheiben von Alltagsrassismus waren und sind nicht *weisse* Schwed*innen oder Kanadier*innen, sondern zumeist Schwarze Deutsche oder „türkische“ Schweizer*innen (ebd.). Die Ausgrenzung basiert dabei nicht auf tatsächlicher Fremdheit, sondern auf einer gesellschaftlich konstruierten, vermeintlich bedrohlichen Differenz (ebd.). Die Entwicklung pädagogischer Konzepte im Umgang mit migrationsbezogener Diversität verdeutlicht, wie stark Rassismus lange Zeit entthematisiert wurde (ebd.).

In den 1970er Jahren entstand im deutschsprachigen Raum die sogenannte Ausländerpädagogik. Sie war eine direkte Reaktion auf die Sichtbarkeit der Kinder von Gastarbeiter*innen im Bildungssystem, die bis zu diesem Zeitpunkt weitgehend ignoriert worden waren. Diese Ausländerpolitik war sehr defizit- und assimilationsorientiert, denn das Ziel war, die als „fremd“ markierten Kinder möglichst schnell an die vermeintlich einheitliche Mehrheitskultur anzupassen (Dirim, 2023, S. 378).

Obwohl das Konzept der Ausländerpädagogik in den 1980er und 1990er Jahren durch die interkulturelle Pädagogik abgelöst wurde, ging das Denken in „Differenzen“ weiter. Die interkulturelle Pädagogik versprach Austausch zwischen Kulturen, setzte jedoch dabei häufig auf ein homogenisierendes Kulturverständnis. „Kulturen“ wurden als stabile, voneinander getrennte Einheiten konstruiert und meistens implizit in ein hierarchisches Verhältnis gesetzt: die abendländisch-christlich-säkularisierte Kultur als Norm und alle anderen Kulturen als Abweichung. Dieses Verständnis blieb häufig unhinterfragt und zeigte sich unter Anderem in der Idee der „interkulturelle Kompetenz“, die in Weiterbildungen oder Studiengängen vermittelt werden soll. Teilnehmende dieser Weiterbildungen, welche meist der weissen Dominanzgesellschaft angehören, sollten dabei „Wissen über die Anderen“ erwerben, um mit Differenz professionell umgehen zu können. Noch bis ins 21. Jahrhundert war der interkulturelle Ansatz geprägt von der Ausblendung von Rassismus und struktureller Ausgrenzung (Tißberger, 2020, S. 98).

Inzwischen gibt es jedoch eine Reihe von neuen pädagogischen und gesellschaftlichen Ansätzen, die diese Leerstellen adressieren. Dazu gehören Konzepte wie Social Justice, Rassismuskritik, diversitätsbewusst Pädagogik oder postmigrantische Perspektiven. Auch die Critical Whiteness Studies gehören zu diesen Weiterentwicklungen (Tißberger, 2020, S. 98).

3.2. Crirical Whiteness Theory

Die Critical Whiteness Theory bietet einen Zugang zur Auseinandersetzung mit Rassismus, der nicht die Perspektive rassifizierter Personen ins Zentrum stellt, sondern die Position und Verantwortung weisser Personen thematisiert (Tißberger, 2020, S. 89 & 98).

3.2.1. Historische und gesellschaftliche Hintergründe

Die Critical Whiteness Studies sind nach Tißberger (2017) im Kontext von rassistischer und feministischer Theoriebildung als Kritik an hegemonialen¹² Wissensordnungen entstanden (S. 87). Im Zentrum steht die Reflexion von Weisssein als gesellschaftlich privilegierte, jedoch meist unsichtbare Position, die zur Aufrechterhaltung rassistischer Machtverhältnisse beiträgt (ebd.). Bereits im 19. Jahrhundert legten Denker*innen wie W.E.B. Dubois und Frauenrechtlerin Sojourner Truth zentrale Grundlagen für diese Perspektive. Dubois zeigte mit dem Konzept der „Wages of Whiteness“ den Zusammenhang zwischen Weisssein, Kapitalismus und rassistischer Herrschaft. Sojourner Truth brachte mit ihrer bekannten Rede

¹² „Hegemonial“ bedeutet, dass bestimmte Denk- und Deutungsmuster, Normen oder gesellschaftliche Gruppen eine dominante, oft als selbstverständlich angesehene Führungsrolle einnehmen. Dabei werden andere Perspektiven und Werte anderer Gruppen untergeordnet und marginalisiert (Laclau, 2006, ohne Seite)

„Ain't I a woman?“ intersektionale Differenzverhältnisse zwischen *weissen* und Schwarzen Frauen zum Ausdruck und kritisierte die Ausblendung der „Schwarzen Perspektive“ in feministischen Kämpfen (Tißberger, 2017, S. 87).

Erste wissenschaftliche Arbeiten zur Bedeutung von *Weissein* im deutschsprachigen Raum erschienen in den 1980er und 1990er Jahren. Obwohl zahlreiche Einzelstudien entstanden, konnte sich die Auseinandersetzung mit *Weissein* lange nicht als breiter Diskurs etablieren. Erst ab den 2000er Jahren entwickelte sich Critical Whiteness im deutschsprachigen Raum zu einem eigenständigen Forschungsfeld (Tißberger, 2017, S. 88).

3.2.2. Critical Whiteness als Praxis hegemonialer Selbstreflexion

Die Critical Whiteness Studies stellen einen Paradigmenwandel in der Rassismusforschung dar. Im Zentrum steht nicht mehr nur die Perspektive der von Rassismus betroffenen Personen, sondern die kritische Auseinandersetzung mit dem *weissen* Subjekt (Tißberger, 2017, S. 89). Dabei wird *Weisssein* nicht als neutrale oder unsichtbare Position verstanden, sondern als machtvolle gesellschaftliche Markierung, die mit strukturellen Vorteilen verbunden ist (ebd.). Im Unterschied zu klassischen antirassistischen Ansätzen, die häufig betonen, „nicht rassistisch“ zu sein, fordert die Critical Whiteness eine reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Verstrickung in rassistische Machtverhältnisse. Weisse Personen bleiben auch dann privilegiert, wenn sie sich aktiv gegen Diskriminierung einsetzen, denn sie sind selbst nicht von Rassismus betroffen und können durch ihr *Weisssein* gesellschaftliche Vorteile geniessen (Tißberger, 2017, S. 91). Die Auseinandersetzung mit dem eigenen *Weissein* geht über punktuelle antirassistische Aktivitäten hinaus. Genauso wie rassistisch markierte Menschen in ihrem Alltag regelmäßig Formen des Ausschlusses und der Abwertung erfahren, so müssen auch die, die bisher als „neutral“ galten, zunehmend erkennen, inwiefern sie durch ihr *Weissein* privilegiert sind (ebd.). George Yancy (2004) betont, dass *Weisssein* solange als „schuldig“ gilt, wie es Teil eines Geflechts von Machtverhältnissen ist, dass *weissen* Personen systematische Vorteile gegenüber nicht-*weissen* Menschen verschafft (S. 6).

3.3. *Weissein* in der Sozialen Arbeit

Rassistisch markierte Menschen machen einen wesentlichen Teil der Adressat*innen Sozialer Arbeit im deutschsprachigen Raum aus (Tißberger, 2020, S. 102-103). Einerseits sind sie besonders von Diskriminierung in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen betroffen, was häufig zu prekären Lebenslagen führt. Andererseits werden sie durch die *weisse* Dominanzkultur, gestützt auf koloniale Wissensordnungen, grundsätzlich als „sozialbearbeitungsbedürftig“ konstruiert (ebd.). Viele dieser Personen engagieren sich, oft motiviert durch eigene Diskriminierungserfahrungen, dafür, selbst Teil der Profession zu

werden, sei es in der Praxis, der Forschung oder Lehre. Doch auch innerhalb dieser Profession stossen sie auf institutionelle Ausgrenzungsstrukturen. Die *weisse* Mehrheitsgesellschaft innerhalb der Profession nimmt diese Ausschlüsse jedoch häufig nicht wahr oder reflektiert sie nicht ausreichend (Tißberger, 2020, S. 102-103). Tißberger (2020) hat deshalb ein qualitatives Lehrforschungsprojekt an einem Masterstudiengang Soziale Arbeit in Österreich durchgeführt, mit dem Fokus auf der Bedeutung von *Whiteness* in der Sozialen Arbeit. In dieser Studie zeigte sich bei allen Interviewpartner*innen zwar eine Thematisierung von Rassismus und den verknüpften Machtverhältnissen, jedoch wurde ihre eigene Position innerhalb der rassistischen Gesellschaftsmatrix, mit einer Ausnahme, nicht thematisiert (S. 103-104). Für viele Sozialarbeitende, die sich als Teil einer menschenrechtsorientierten Profession verstehen, ist es besonders schwierig anzuerkennen, dass sie bereits durch ihr *Weisssein* in rassistische Strukturen eingebunden sind. Häufig nehmen sie sich selbst ausschliesslich als Verbündete im Kampf gegen Diskriminierung wahr und verorten sich damit automatisch auf der "guten Seite". Die Tatsache, dass Rassismus ein gesamtgesellschaftliches Problem ist, wird innerhalb der Profession vielfach ausgeblendet oder nicht als solches erkannt (ebd., S. 104).

Es zeigt sich, dass die Soziale Arbeit als *white space* strukturiert ist und dass Professionelle dazu beitragen (Tißberger, 2020, 96). Hierzu erläutert Tißberger (2020), wie sich eine Kompliz*innenschaft unter *Weissen* herstellt – unter Professionellen der Sozialen Arbeit mit Professionellen anderer Institutionen (S. 109). *Weisse* Sozialarbeiter*innen berichten häufig davon, dass sie Klient*innen, die rassistisch markiert sind, bei Behördengängen, Arztbesuchen, Polizeikontakten oder ähnlichen Situationen begleitet haben. Erst durch diese *weisse* Begleitung wurde den betroffenen Personen der Zugang zu Leistungen und Rechten ermöglicht, die ihnen sowieso zustehen würden. Die Anwesenheit einer *weissen* Person wirkt dabei wie eine Abschwächung und Verschleierung strukturell rassistischer Praxis (ebd., S. 109-111). Diese Beobachtung zeigt, dass bestimmte gesellschaftliche Gruppen vom Zugang zu symbolischen und materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden und nur über die Vermittlung durch *weisse* Akteur*innen teilhaben können (ebd.). In der Praxis zeigt sich dies beispielsweise darin, dass Gespräche im Kontext medizinischer oder behördlicher Situationen häufig nicht *mit* den betroffenen rassifizierten Personen selbst geführt werden, sondern *über* sie, im Austausch unter *weissen* Fachpersonen (Tißberger, 2020, S. 110). Als Begründung dienen oft pauschalisierende Annahmen über Sprachbarrieren oder eine bessere „Vermittlungskompetenz“ der *weissen* Fachkraft. Die dadurch entstehende *weisse* Kompliz*innenschaft, die Zugänge ermöglicht und zugleich strukturelle Ungleichheiten stabilisiert, bleibt meist unbeachtet (ebd.).

3.4. Fazit

Die erläuterten Strukturen zeigen, dass die Soziale Arbeit ein *weiss* dominierter Raum bleibt, in dem rassifizierte Adressat*innen und Fachkräfte mit Barrieren konfrontiert sind. Diese ungleichen Machtverhältnisse zeigen sich auch darin, wie Fachkräfte of Color in Institutionen eingebunden werden: oft als symbolische Repräsentant*innen von Diversität, ohne dass sie gleichwertige Anerkennung geniessen. In folgendem Kapitel wird deshalb das Konzept des *Tokenismus* näher betrachtet.

4. Tokenismus

In gesellschaftlichen und institutionellen Kontexten, in denen Diversität als Ziel formuliert wird, kann es dazu kommen, dass Einzelne symbolisch für Vielfalt stehen sollen, ohne dass ihnen gleichwertige Teilhabe oder tatsächliche Macht eingeräumt wird. Dieses Phänomen wird als Tokenismus bezeichnet (Kanter, 1977, o. S.). In folgendem Kapitel wird zunächst definiert, was unter Tokenismus zu verstehen ist und wie sich dieser auswirken kann. Anschliessend wird versucht, Beispiele von Tokenismus in der Sozialen Arbeit aufzuzeigen. Abschliessend werden Strategien erläutert, die zeigen, wie Tokenismus in der Sozialen Arbeit erkannt und vermieden werden kann.

4.1. Definition und Auswirkungen von Tokenismus

In den 1970er Jahren untersuchte die Soziologin Elisabeth Moss Kanter die Situation von Frauen in Unternehmen und leitete daraus zentrale Erkenntnisse über Minderheitenpositionen in Organisationen ab. Sie stellte fest, dass Personen, die in einer Gruppe stark unterrepräsentiert sind und durch ein Merkmal sichtbar von der Mehrheit abweichen (beispielsweise eine Frau in einem männlich dominierten Team oder eine Schwarze Person unter Weissen), gewissen sozialen Dynamiken ausgesetzt sind. Diese Personen werden von der Mehrheitsgruppe besonders stark wahrgenommen und erleben sich selbst häufig als „im Rampenlicht“ aufgrund ihres Minderheitenstatus. Diese Token-Position entsteht weniger durch die spezifische Eigenschaft selbst, sondern vielmehr durch die Tatsache, dass die betreffende Person als Einzige mit diesem auffälligen Merkmal innerhalb der Gruppe vertreten ist (Kanter, 1977, S. 204-207).

Kanter (1977) identifiziert drei Wahrnehmungsmechanismen, die dann auftreten, wenn eine einzelne Person mit einem markanten Unterscheidungsmerkmal, zum Beispiel der Hautfarbe, in eine ansonsten homogene Gruppe kommt: (1) **Polarisierung**: Homogene Gruppen nehmen ihre Gemeinsamkeiten oft erst dann bewusst wahr, wenn eine als „anders“ markierte Person hinzukommt. Durch diesen Kontrast entsteht eine verstärkte Abgrenzung zwischen Mehrheit und Minderheit. Dies kann zu einem Ausschluss des Tokens aus der dominanten Gruppe führen. (2) **Anpassung**: Einzelne Mitglieder der Minderheit sind in ihrer sozialen Position besonders sichtbar und gleichzeitig stärker von Stereotypisierung betroffen. Trotz oder wegen ihrer Sichtbarkeit wird ihnen häufig die Möglichkeit nicht gegeben, als individuelle Persönlichkeiten wahrgenommen zu werden und sie werden stereotypisiert. (3) **Leistungsdruck**: Token-Personen stehen unter besonderer Beobachtung. Sie werden zwar wahrgenommen, müssen jedoch deutlich mehr leisten, um als kompetent anerkannt zu

werden. Ihre Sichtbarkeit bedeutet demnach nicht automatisch Anerkennung, sondern kann zu zusätzlichem Druck führen (Kanter, 1977, S. 216).

Tokenismus kann unterschiedliche Auswirkungen haben. Yolanda Flores Niemann (1999) analysiert in ihrem Beitrag „*The Making of a Token: A Case Study of Stereotype Threat, Stigma, Racism, and Tokenism in Academe*“, wie sich Tokenismus auf individueller und struktureller Ebene auswirkt. Am Beispiel ihrer eigenen Erfahrungen als Frau of Color in der Lehre und Forschung zeigt sie, wie rassifizierende Strukturen marginalisierte Personen betreffen, auch wenn sie Zugang zu privilegierten Positionen haben (S. 111).

Niemann (1999) berichtet von Betroffenen, welche in Komitees als „Vertreter*innen der Minderheit“ gelten, anstatt als vollwertige Wissenschaftler*innen wahrgenommen zu werden. Ihre Präsenz wird somit nicht als individuelle Leistung anerkannt, sondern als symbolische Repräsentation der gesamten ethnischen Gruppe verstanden (S. 119). Ebenfalls stellt Niemann (1999) fest, dass die Zuschreibung als „Affirmative Action Hire“, also die Annahme, die Person of Color sei nur aufgrund einer Quote eingestellt worden, oft gemacht wird. Diese Stigmatisierung führt dazu, dass sich Betroffene inkompotent fühlen und ihr Selbstvertrauen massiv untergraben wird (S. 112-113). Betroffene berichten in der Folge, dass sie teilweise ihre Arbeiten nicht zur Veröffentlichung einreichen, aus Angst, abgewertet zu werden. Dies, obwohl sie positive Rückmeldungen erhalten. Dies ist ein Ausdruck des sogenannten „Stereotype Threat“; der Angst, ein negatives Stereotyp über die eigene Gruppe zu bestätigen (Niemann, 1999, S. 124-125). Darüber hinaus stellt Niemann (1999) fest, dass Forschung zu marginalisierten Gruppen oft als „ethnisches Thema abgewertet wird, welches „zu nischig“ oder „nicht generalisierbar“ ist. Folglich werden diese Arbeiten nicht als gleichwertige wissenschaftliche Beiträge anerkannt. Dies führt dazu, dass Personen of Color akademisch eingeschränkt und ihre Forschungsergebnisse weniger gewürdigt werden (S. 126-127).

Insgesamt macht Niemann (1999) deutlich, dass Tokenismus keine individuelle Empfindung ist, sondern ein systemisches Problem darstellt, das tief in institutionellen Strukturen verwurzelt ist. Dies kann für Betroffene langfristig psychisch belastend und karriereeinschränkend sein (S. 115-116).

4.2. Tokenismus in der Sozialen Arbeit

Bei näherer Analyse der Literatur zeigt sich, dass die zuvor dargestellte Kritik an der Forderung nach mehr Diversität (Kapitel 2.4.2) in unterschiedlicher Weise auf Strukturen hinweist, die auch als „tokenistisch“ beschrieben werden können. Da jedoch das Phänomen des Tokenismus in der deutschsprachigen Fachliteratur zur Sozialen Arbeit bisher kaum behandelt wurde, wird dieses Kapitel nicht weiter ausgeführt.

4.3. Strategien zur Vermeidung von Tokenismus in der Sozialen Arbeit

Niemann (1999) hat nicht nur die psychologischen und institutionellen Auswirkungen von Tokenismus analysiert, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen formuliert, mit welchen Tokenismus abgebaut werden kann (S. 130).

Für betroffene Fachkräfte hebt Niemann (1999) hervor, dass rassifizierte Fachkräfte sich der psychischen und professionellen Belastungen bewusst sein müssen, die mit Tokenismus, Rassismus und Stigmatisierung einhergehen. Diese Phänomene können das Selbstwertgefühl und die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen (S. 131). Sie empfiehlt, innerhalb von Organisationen „Alleinpositionen“ zu vermeiden, sofern dies möglich ist. Die Forschung zeige, dass eine alleinstehende rassifizierende Person in einer Organisation einer erhöhten Unzufriedenheit ausgesetzt ist, da die betroffene Person sich ständig als Repräsentant*in „ihrer“ Minderheit erlebt (ebd., S. 130). Ebenfalls sollten sich Fachkräfte of Color und/oder mit Migrationsgeschichte ihrer eigenen Tendenz zur Selbstabwertung bewusst sein. Das Erkennen solcher Muster kann eine Ressource sein, um sich selbst zu stärken (ebd., S. 132).

Organisationen sollten die zusätzlichen Belastungen der Fachkräfte of Color und/oder mit Migrationsgeschichte anerkennen, denn diese leisten oft zusätzliche emotionale Arbeit. Diese unsichtbare Arbeit sollte bei der Arbeitsverteilung und Leistungsbewertung berücksichtigt werden (Niemann, 1999, S. 131).

4.4. Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Tokenismus ein gefährliches Phänomen in Organisationen sein kann. Fachkräfte of Color und/oder mit Migrationsgeschichte können auf einzelne Merkmale reduziert und kulturalisiert werden, ohne dass ihre fachliche Expertise entsprechend anerkannt wird. Diese Dynamiken führen zu einer widersprüchlichen Sichtbarkeit: Die Betroffenen stehen im Fokus, bleiben aber institutionell marginalisiert. Diese Erkenntnisse machen deutlich, dass es gezielte Strategien auf individueller, organisationaler und struktureller Ebene braucht, um tokenistische Praktiken zu vermeiden (Niemann, 1999, S. 130-132).

5. Erkenntnisse der Theorie und Herleitung der Forschungsfragen

In folgendem Kapitel wird die Theoriefrage beantwortet. Auf Grundlage der Erkenntnisse der Theorie werden die Forschungsfragen hergeleitet.

5.1. Fazit und Beantwortung der Fragestellung

Die zu Beginn gestellte Theoriefrage „*Was bedeutet Diversität und Repräsentation in der Sozialen Arbeit?*“ kann durch die dargestellte Theorie beantwortet werden.

Diversität in der Sozialen Arbeit bezieht sich auf die Anerkennung und Berücksichtigung unterschiedlicher sozialer Merkmale und Lebensrealitäten von Menschen, etwa in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit und Hautfarbe. Ziel ist es, Vielfalt nicht nur als Herausforderung, sondern als Ressource zu verstehen und sowohl in der Arbeit mit Klient*innen als auch innerhalb von Organisationen selbst sichtbar und wirksam werden zu lassen (vgl. Kapitel 2.1). Die theoretischen Ausführungen dieser Arbeit zeigt, dass Diversität im Kontext der Sozialen Arbeit ein komplexes und ambivalentes Thema ist. **Repräsentation** bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt auch auf der personellen Ebene innerhalb von Organisationen der Sozialen Arbeit widerspiegelt (vgl. Kapitel 2.4). Dies gilt insbesondere für marginalisierte Gruppen, deren Perspektiven in professionellen Handlungsfeldern bisher häufig ausgeblendet wurden (vgl. Kapitel 4.1). Gleichzeitig weisen kritische Stimmen darauf hin, dass Diversitätspolitiken auch zur Reproduktion von Ungleichheit beitragen können, wenn sie nicht mit struktureller Veränderung einhergehen. Tokenismus, Stereotypisierung und unreflektierte Zuschreibungen sind Risiken, die zeigen, dass Repräsentation nicht automatisch zu Gleichstellung führt (vgl. Kapitel 2.4.2 & Kapitel 4.1).

5.2. Herleitung der Forschungsfragen

Trotz dieser Einsichten bleibt unklar, wie genau People of Color und/oder mit Migrationsgeschichte die beschriebenen Zuschreibungen und Stereotypisierungen konkret im Arbeitsalltag wahrnehmen und welche persönlichen und professionellen Strategien sie im Umgang damit entwickeln. Es fehlen empirische Erkenntnisse darüber, welche konkreten Erwartungen und stereotypen Vorstellungen von Kolleg*innen oder Vorgesetzten vorhanden sind. Auch ist nicht ausreichend belegt, wie sich diese Erwartungen auf ihr berufliches Selbstverständnis, ihre Haltung und ihr professionelles Handeln auswirken.

Ebenfalls bleibt offen, inwiefern die beschriebenen strukturellen Ausgrenzungen und Tokenismus-Erfahrungen das Verhältnis der Fachkräfte zur Organisation, zur eigenen Rolle oder zu den Adressat*innen beeinflussen. Es ist nicht ausreichend belegt, wie Fachkräfte of Color und/oder mit Migrationsgeschichte sich selbst in Bezug auf dominante Deutungsmuster positionieren oder ob sie Prozesse des *Othering* internalisieren oder abwehren.

Die vorliegende Forschungsarbeit setzt aus diesem Grund an dieser Leerstelle an und verfolgt das Ziel, das subjektive Erleben sowie die professionellen Deutungen von Fachkräften of Color in der Sozialen Arbeit sichtbar zu machen. Auf dieser Grundlage wurden folgende Forschungsfragen formuliert, welche im nachfolgenden Forschungsteil beantwortet werden:

- ***Welche Erwartungen und Zuschreibungen werden von Fachkräften of Color in ihrem Arbeitsumfeld wahrgenommen?***
- ***Inwiefern beeinflussen diese Erwartungen und Zuschreibungen die berufliche Rolle, Haltung und Wahrnehmung von Fachkräften of Color in der Sozialen Arbeit?***

6. Forschungsdesign

In folgendem Kapitel wird zunächst der Forschungsgegenstand erläutert. Anschliessend wird die gewählte Forschungsmethode analysiert. Danach wird erklärt, wie sich die Stichprobe zusammengesetzt hat und wie die Datenerhebung erfolgt ist. Abschliessend folgt eine Erläuterung der Datenaufbereitung und -auswertung.

6.1. Forschungsgegenstand

Gegenstand dieser Forschungsarbeit ist die Perspektive von Fachkräften of Color in der Sozialen Arbeit im deutschsprachigen Raum. Insbesondere interessiert die Autorin die Wahrnehmung und Wirkung von Zuschreibungen und Erwartungen, die ihnen in ihrem professionellen Alltag begegnen. Im Zentrum steht die Frage, wie PoC-Fachkräfte die ihnen entgegengebrachten Vorstellungen erleben, welche Rolle dabei rassifizierende Strukturen spielen und inwiefern diese Erfahrungen ihre berufliche Haltung, Rolle und Selbstwahrnehmung beeinflussen. Die Forschungsarbeit knüpft damit an rassismus- und machtkritische Diskurse sowie an die theoretischen Auseinandersetzungen mit Diversität, Tokenismus und Critical Whiteness an und will ein Verständnis für die Wirkweisen struktureller Ungleichheiten im professionellen Feld der Sozialen Arbeit fördern. Aus diesen Überlegungen ergeben sich die Forschungsfragen, wie im Kapitel 5.2 erläutert.

6.2. Forschungsmethode

In der Sozialforschung wird grundsätzlich zwischen quantitativer und qualitativer Sozialforschung unterschieden (Döring, 2023, S. 15). In den letzten Jahren wird auch der Mixed-Methods-Ansatz, als eine Kombination und Integration der beiden Ansätze, gefördert (ebd., S. 17).

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine qualitative Forschungsarbeit. Der Forschungsgegenstand erläuterte, dass die subjektive Wahrnehmung und Wirkung von Zuschreibungen und Erwartungen von PoC Fachkräften von Interesse ist. Für diese Fragestellung eignet sich die qualitative Forschungsmethode. Qualitative Sozialforschung zeichnet sich, im Gegensatz zu quantitativer Forschung, durch nicht-standardisierte Erhebungsmethoden aus (Döring, 2023, S. 16). Qualitativ Forschende gehen davon aus, subjektive und vielfältige Realitäten sich nur erfassen lassen, wenn die Perspektiven und Handlungen der beteiligten Befragten ganzheitlich und kontextbezogen erschlossen werden (ebd.). Offene Beobachtungs- und Befragungsmethoden ermöglichen es, auch solche Aspekte zu erfassen, die von den Forschenden nicht im Vorfeld antizipiert wurden (ebd.).

In der qualitativen Forschung ist die Rolle der Forschenden von besonderer Bedeutung, denn diese sind in alle Phasen des Forschungsprozesses eingebunden. Ihre Erfahrungen und persönlichen Werte fliessen automatisch in die Forschung mit ein und dieser Umstand wird nicht verschleiert, sondern offengelegt (Döring, 2023, S. 16). Aus diesem Grund wird von den Forschenden gefordert, die subjektiven Perspektiven und die Einflüsse auf den Forschungsprozess und die Forschungsergebnisse genau zu reflektieren und zu dokumentieren (ebd., S. 70).

6.3. Stichprobe

Gemäss Metzger (2009) bezeichnet eine Stichprobe eine gezielt ausgewählte Gruppe von Personen, die aus einer grösseren Grundgesamtheit entnommen wird. Im sogenannten Sampling wird diese Auswahl anhand spezifischer Merkmale vorgenommen. In der qualitativen Sozialforschung dient die Stichprobe dazu, soziale Phänomene exemplarisch und vertiefend zu untersuchen (S. 1-2).

In vorliegender Forschungsarbeit stellen People of Color, welche im Bereich der Sozialen Arbeit tätig sind, die Stichprobe dar. Der Fokus der Stichprobe hat sich im Laufe des Erarbeitungsprozesses verändert. Anfangs war es die Intention der Autorin, spezifisch Schwarze Fachkräfte zu befragen. Im Laufe der Rekrutierung der Stichprobe wurde entschieden, die Perspektive zu erweitern und People of Color im weiteren Sinne einzubeziehen. Es wurde mit der Zeit deutlich, dass eine ausschliessliche Fokussierung auf Schwarze Fachkräfte der Vielfalt der Erfahrungen in der Sozialen Arbeit nicht ausreichend gerecht wird.

Um das Sample zu bestimmen, hat sich die Autorin dieser Arbeit für nur eine Unterscheidungskategorie entschieden, nämlich das Geschlecht. Geplant waren vier Interviews mit jeweils zwei weiblich gelesenen PoC und zwei männlich gelesenen PoC. Schlussendlich haben fünf Interviews, alle mit weiblich gelesenen PoC, stattgefunden.

Es folgen anonymisierte Steckbriefe der Interviewpartnerinnen, in denen ersichtlich ist, in welchen Bereichen der Sozialen Arbeit diese zum Zeitpunkt des Interviews tätig waren (wo es für die Ergebnisse relevant ist, wurde ebenfalls die frühere Tätigkeit *kursiv* erwähnt):



Abbildung 3 - Steckbriefe Interviewpartnerinnen (eigene Darstellung)

Die Interviewten sind allesamt in der Deutschschweiz tätig. Alle Interviewpartnerinnen identifizieren sich mit der Bezeichnung Person of Color. Vier der Interviewpartnerinnen haben eine afrikanische Herkunftsgeschichte, eine Interviewpartnerin hat asiatische Wurzeln.

6.4. Datenerhebung

In diesem Kapitel wird erläutert, wie sich die Datenerhebung für diese Forschungsarbeit gestaltet hat. Eingangs wird das Instrument der Erhebung, das Leitfadeninterview mit narrativem Einstieg, erläutert. Anschliessend wird darauf eingegangen, wie die Interviewteilnehmerinnen kontaktiert und für die Erhebung rekrutiert wurden. Abschliessend wird kurz erläutert, wie die Interviews durchgeführt wurden.

6.4.1. Leitfadeninterviews mit narrativem Einstieg

Für vorliegende Forschungsarbeit wurde das Leitfadeninterview gewählt, welches in der qualitativen Sozialforschung ein zentrales Erhebungsinstrument ist. Es kombiniert die Offenheit eines rein narrativen Gesprächs mit einer thematischen Strukturierung durch einen vorher entwickelten Interviewleitfaden. Diese Methode ermöglicht es, spezifische Fragestellungen zu bearbeiten, ohne die Perspektiven der Befragten einzuschränken (Mayer, 2013, S. 37-38). Der Leitfaden dient dazu, alle relevanten Themen anzusprechen und trotzdem ausreichend Raum für subjektive Sichtweisen und neue Themen zu lassen, die im Verlauf des Gesprächs auftauchen können. Die Interviews folgen somit keinem starren Frage-Antwort-Schema, sondern sind flexibel aufgebaut. Dies erlaubt, auch unerwartete Inhalte aufzugreifen und tiefere Einblicke in komplexe Erfahrungen zu gewinnen (ebd.).

Der Leitfaden dieser Befragung (siehe Anhang A – Leitfaden) wurde in mehreren Schritten entwickelt: Zunächst wurden zentrale Themenfelder identifiziert, mit den Forschungsfragen als

Orientierung. Anschliessend wurden dazu offene Leitfragen formuliert, von einer biografischen Einstiegsfrage über berufliche Erfahrungen bis hin zu Fragen zu Strategien und Empfehlungen an Institutionen (Mayer, 2013, S. 43-46).

Zu Beginn der Leitfadeninterviews wurde ein narrativer Teil eingebunden, um den Interviewten Raum für die Erzählung ihrer professionellen Biografie zu geben. Es war der Autorin der Forschungsarbeit ein Interesse zu erfahren, was die Interviewpartnerinnen ursprünglich motiviert hatte, in den Beruf der Sozialen Arbeit einzusteigen. Die Vorgehensweise orientierte sich an der Methode des narrativen Interviews. Das narrative Interview zielt darauf ab, durch offene Erzählaufforderungen subjektive Erfahrungen möglichst ungefiltert zu erfassen (Küsters, 2009, S. 54-55). Die Erzählphase zu Beginn ermöglicht es den Befragten, selbstbestimmt thematische Schwerpunkte zu setzen, ohne durch direkte Fragen in eine bestimmte Richtung gelenkt zu werden. Die narrative Erzählung wird durch eine „Erzählaufforderung“ ausgelöst. Wichtig ist, dass die Interviewführung in dieser Phase möglichst zurückhaltend bleibt (ebd.).

6.4.2. Kontaktaufnahme & Durchführung der Interviews

Die Datenerhebung fand im April und Mai 2025 statt. Anfang April wurde eine potenzielle Interviewpartnerin angefragt, welche sich für das Interview bereit erklärt hat. Sie hat daraufhin angeboten, die Interview-Anfrage im WhatsApp-Chat des Netzwerks RAKSA zu teilen. Aus dieser Initiative haben sich die weiteren vier Interviews ergeben. Wie bereits erwähnt, waren ursprünglich vier Interviews geplant, doch im Mai 2025 hat sich eine fünfte Interessierte gemeldet, welche ebenfalls ins Sample aufgenommen wurde.

Die Interviewpartnerinnen erhielten im Vorfeld des Interviews eine verkürzte Version des Leitfadens zugeschickt (siehe Anhang B – Leitfaden (verkürzte Version)), damit sie sich für das Interview vorbereiten können. Zwei der fünf Befragungen fanden vor Ort, an der Hochschule Luzern, statt. Die restlichen drei fanden online, über Zoom, statt. Die Interviews dauerten zwischen 45 Minuten und einer Stunde 17 Minuten und wurden auf Schweizerdeutsch geführt. Am Anfang des Gesprächs hat sich die Autorin der Forschungsarbeit vorgestellt und das Forschungsziel kurz erläutert. Es wurde daraufhin das Einverständnis für die Audioaufzeichnung und die anschliessende Transkription und Auswertung der Daten eingeholt, mittels dem Freigabeformular (siehe Anhang C – Freigabeformular).

6.5. Datenaufbereitung

Nach der Durchführung der Interviews wurden diese im Rahmen der Datenaufbereitung transkribiert. Die Transkription erfolgte gemäss den Regeln der inhaltlich-semantischen Transkription nach Dresing und Pehl (2018). Folgende Regeln wurden angewendet:

- Die wörtliche Transkription und nicht die Lautsprachliche oder Zusammenfassende
- Dialekte (in diesem Fall schweizerdeutsche Ausdrücke) werden möglichst präzise ins Hochdeutsche übertragen.
- Stottern wird geglättet oder ausgelassen, unvollständige Wörter werden nicht berücksichtigt. Wortwiederholungen werden nur erfasst, wenn sie bewusst zur Betonung eingesetzt werden.
- Rezeptionssignale wie "hm", "aha", "ja" oder "genau" werden nicht transkribiert, sofern sie den Redefluss der anderen Person nicht unterbrechen. Eine Ausnahme bilden Fälle, in denen sie als direkte Reaktion auf eine gestellte Frage geäußert werden.
- Pausen, welche drei Sekunden und länger dauern, werden mit (...) gekennzeichnet (Dresing & Pehl, 2018, S. 21-22).

6.6. Datenauswertung

Die Interviews wurden mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philip Mayring ausgewertet. Die qualitative Inhaltsanalyse ist ein methodisches Verfahren zur systematischen Auswertung von Textmaterialien, die im Rahmen sozialwissenschaftlicher Forschung erhoben wurden. Dazu zählen unter anderem transkribierte Interviews (Mayring & Fenzl, 2022, S. 691). Trotz des qualitativen Zugangs ist die Methode durch ein regelgeleitetes Vorgehen gekennzeichnet, was gewährleistet, dass die Analyse auch intersubjektiv nachvollziehbar bleibt (ebd.).

Die Textanalyse der qualitativen Inhaltsanalyse gestaltet sich kategoriengeleitet. Kategorien sind kurzformulierte Analyseaspekte, welche sich in ihrer Formulierung unterschiedlich stark am ursprünglichen Material orientieren und in einer hierarchischen Struktur angeordnet werden können (Mayring & Fenzl, 2022, S. 692).

Das eigentliche Instrument der Analyse ist das Kategoriensystem, also die Sammlung aller Kategorien (Mayring, 2015, S. 51). Die Kategorienbildung ist gemäss Mayring (2015) ein wichtiger und sensibler Schritt der qualitativen Inhaltsanalyse (S. 51). Dabei können zwei Vorgehensweisen unterschieden werden: die deduktive und die induktive Art (ebd., S. 85). Vorliegende Forschungsarbeit ist grösstenteils der deduktiven Vorgehensweise gefolgt und hat gemäss der Theorie Kategorien definiert. Aus dem Textmaterial kam im Laufe der Datenauswertung eine weitere Kategorie hinzu, weshalb induktiv diese Kategorie mit in die

Analyse einfloss. Es kann somit von einer Kombination der deduktiven und induktiven Vorgehensweise gesprochen werden (Mayring, 2015, S. 86).

Als Erstes wurde das Thema der Kategorienbildung in Bezug auf den Forschungsgegenstand, also ein Selektionskriterium, bestimmt. Dabei wurde ebenfalls das Abstraktionsniveau mitberücksichtigt. Das gesamte Textmaterial wurde durchgearbeitet und Kategorien wurden formuliert, möglichst nahe am Text, als Begriff oder Kurzsatz. Wenn ein wesentlicher Teil des Transkripts bearbeitet wurde, wurde die Kategorienliste kontrolliert und es wurde überprüft, ob die Forschungsfrage mit den gewählten Kategorien beantwortet werden konnten. Am Schluss ergab sich ein Kategoriensystem, mit dem der gesamte Text im Hinblick auf die Fragestellungen interpretiert werden konnte. Anschliessend hat die Autorin der Forschungsarbeit die Kategorien und Subkategorien den definierten Themenbereichen des Forschungsgegenstands zugeordnet (Mayring, 2015, S. 86-87).

Das in der Tabelle 2 ersichtliche verkürzte Kategorienhandbuch, stellt die Themenbereiche und die dazugehörenden Kategorien dar. Das vollständige Kategorienhandbuch mit den Subkategorien ist im Anhang D – Kategorienhandbuch ersichtlich.

Themenbereich	Kategorie
(1) Implikationen der Präsenz von PoC im Arbeitsumfeld	Erwartungen und Zuschreibungen
	Wirkung von PoC im Arbeitsumfeld
	Präsenz von PoC als Chance
(2) Organisatorische und strukturelle Bedingungen	Positionierung und Teilhabe in der Organisation
	Strukturelle Rahmenbedingungen
(3) Besondere Herausforderungen	Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen
	Belastungen
(4) Bewältigungsstrategien und Empfehlungen an die SA	Strategien im Umgang mit Herausforderungen
	Forderungen an die Soziale Arbeit

Tabelle 2 – Kategorienhandbuch verkürzte Version (eigene Darstellung)

7. Forschungsergebnisse

In folgendem Kapitel wird an erster Stelle eine Analyse des narrativen Einstiegs der Leitfadeninterviews gemacht, in dem die Erzählungen der Interviewteilnehmerinnen zur Motivation, in der Sozialen Arbeit tätig zu sein, zusammengefasst werden. Dieser erste Teil dient als kontextualisierende Grundlage für den Rest der Analyse. Anschliessend werden die Ergebnisse der Leitfadeninterviews dargestellt.

7.1. Berufliche Wege & persönliche Motivation der Interviewteilnehmerinnen

Die befragten Fachkräfte of Color verfügen über unterschiedliche Ausbildungen und Zugänge zur Sozialen Arbeit¹³. Zwei der Interviewteilnehmerinnen haben zunächst eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen, bevor sie sich für eine Ausbildung im Bereich der Sozialen Arbeit entschieden. Eine Interviewpartnerin hat das Studium noch nicht abgeschlossen. Der Einstieg beziehungsweise Wechsel in die Soziale Arbeit wurde dabei einerseits von persönlichen Erfahrungen im Umgang mit gesellschaftlichen Ungleichheiten motiviert oder durch Erfahrungen im Elternhaus. Dabei spielte bei einer Teilnehmerin die Erfahrung von gelebter Solidarität und Verantwortung gegenüber Anderen eine prägende Rolle. Sie schilderte, wie das Engagement ihrer Eltern ihren beruflichen Weg beeinflusste:

Also meine Eltern haben immer wieder Leute wie zu Hause aufgenommen so, die so Schwierigkeiten hatten. Darum hatte ich immer wieder solche Begegnungen und habe mir so gedacht, hey, Soziale Arbeit, könnte das etwas für mich sein?

Drei von fünf Interviewpartnerinnen berichten von langjährigem ehrenamtlichem Engagement in Jugendorganisationen. Diese frühen Erfahrungen führten häufig zu einer bewussten Entscheidung, das bereits gelebte soziale Engagement auch beruflich zu verfolgen. Inspirierende Vorbilder aus dem professionellen Umfeld spielten dabei ebenfalls eine Rolle. So beschrieb eine Interviewpartnerin die prägende Begegnung mit einem Sozialarbeiter, der die Jugendlichen, mit denen er arbeitete, immer ernst genommen habe. Diese Erfahrung habe ihr deutlich gemacht, dass es einen Beruf gibt, in dem genau diese Haltung und Arbeitsweise gelebt werden kann.

¹³ Die Autorin der Forschungsarbeit ist sich bewusst, dass Informationen zum beruflichen Hintergrund der Interviewpartnerinnen Rückschlüsse auf deren Identität ermöglichen könnten. Aus diesem Grund werden hier biografische Angaben nicht einzelnen Interviewteilnehmerinnen zugeordnet, sondern zusammenfassend dargestellt. Die ausgewählten Zitate werden in diesem Unterkapitel 7.1 nicht den einzelnen Interviewpartnerinnen zugeordnet.

Vier von fünf Interviewpartnerinnen entschieden sich zu einem Zeitpunkt ihrer Laufbahn für die Arbeit mit Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Teilweise ergab sich diese Spezialisierung aus Praktika während des Studiums, teilweise auch aus einem inneren Bedürfnis heraus, in einem Bereich zu arbeiten, in dem sie sich selbst verstanden und zugehörig fühlten. In der Auseinandersetzung mit der eigenen Positionierung, war für eine Interviewpartnerin das Jahr 2020 ein Wendepunkt, insbesondere im Zug der weltweiten Proteste nach dem Tod von George Floyd. Ab diesem Zeitpunkt begann sie, sich noch vertiefter mit Rassismus, Machtverhältnissen, und der Rolle von Fachkräften of Color in der Sozialen Arbeit auseinanderzusetzen. Dies führte zu einer politischen Haltung und ihr Wunsch nach Aufklärung wurde verstärkt und floss bewusst in die berufliche Praxis ein:

Ich möchte versuchen, einen Beitrag zu leisten für eben mehr Aufklärung, mehr Sensibilisierung zu den Themen.

Zusammenfassend zeigen die Erzählungen zur Biografie der Interviewpartnerinnen, dass ihre Wege in die Soziale Arbeit häufig durch persönliche Erfahrungen, soziales Engagement und eine tiefe Motivation geprägt sind, zur gesellschaftlichen Veränderung beizutragen. Ihre berufliche Orientierung ist oft eng verbunden mit Fragen der Zugehörigkeit und Gerechtigkeit.

7.2. Darstellung der Ergebnisse

In diesem Kapitel wird genauer auf die identifizierten vier Themenbereiche als Kapitelüberschriften eingegangen, welche im Kapitel 6.6 der Datenauswertung vorgestellt wurden (siehe auch Anhang D – Kategorienhandbuch). In den jeweiligen Kapitelüberschriften werden die „**Kategorien**“ präsentiert, welche jeweils im Kontext der Themenbereiche zu verstehen sind. Diese sind **fett** und in Anführungszeichen geschrieben. Untergeordnet werden den „**Kategorien**“ die **Subkategorien**, welche jeweils **fett und kursiv** dargestellt sind.

7.2.1. Implikationen der Präsenz von PoC im Arbeitsumfeld

In diesem ersten Themenbereich werden die „**Erwartungen und Zuschreibungen**“, die „**Wirkung von PoC im Arbeitsumfeld**“ sowie der Perspektivenwechsel der „**Präsenz von PoC als Chance**“ dargestellt.

Im Rahmen der Interviews zeigte sich, dass drei der fünf Interviewten mit bestimmten „**Erwartungen und Zuschreibungen**“ direkt oder indirekt konfrontiert wurden. Diese betrafen sowohl externe **Erwartungen** von Kolleg*innen, Klient*innen oder Vorgesetzten, als auch internalisierte Ansprüche an sich selbst. In diesen drei Interviews beschrieben die Befragten, dass sie wiederholt für Fälle oder Themenbereiche angefragt oder eingeteilt wurden, die

vermeintlich ihrer kulturellen Herkunft oder Hautfarbe entsprechen. Eine Interviewpartnerin schilderte:

[...] auf dem Sozialdienst ist das eigentlich noch oft der Fall gewesen, dass die Leute doch sagen: hey, sie hat doch einen Migrationshintergrund. Die Person, die wir hier betreuen, das könnte doch sein, sie ist ja Asiatin, vielleicht könnte das besser gehen? Ich dachte, hey, jesses Gott, ich bin nicht mal dort aufgewachsen, ich weiss es nicht. Also ja, vielleicht weiss ich es schon, aber ich bin im Fall auch noch was anderes (...) das ist, ja, schon ein paar Mal vorgekommen.

Bei solchen **Zuschreibungen** wurde oft ausser Acht gelassen, dass die Fachperson, trotz möglicherweise geteilter Migrationsgeschichte, nicht automatisch über einschlägige Erfahrungen oder Kompetenzen in allen entsprechenden Themenfeldern verfügt. Interviewpartnerin 3 schildert, dass sie oft mit Fragen rund um Themen wie Rassismus oder Migration konfrontiert wurde und sie dann automatisch in diese Rolle fiel. Sie sagte, dass sie sich zwar diesen Beruf und die aktuelle Rolle in der Organisation bewusst ausgesucht habe und sie sich grundsätzlich als Expertin für diese Themen sehe. Dabei ging es oft um die implizite **Erwartung**, dass PoC-Fachkräfte automatisch Expertise im Umgang mit Rassismus oder bestimmten Zielgruppen mitbringen. Sie warnte davor, von einer universellen Kompetenz auszugehen, denn es könne nicht von allen Menschen, die Schwarz oder rassifiziert werden, erwartet werden, dass sie Expert*innen sind in diesem Thema auskennen und überhaupt darüber reden wollen. In ihrem Berufsalltag wurden ihr aber automatisch Fragen zu diesen Themen zugewiesen, unabhängig vom konkreten Kontext. Diese Zuweisungen erfolgten wiederholt und auch ausserhalb von formellen Arbeitssituationen, wie etwa während der Mittagspause. Sie betonte, dass sie nicht zu jeder Zeit als Ansprechperson für diese Themen zur Verfügung stehen wollte. Interviewpartnerin 2 nahm **Zuschreibungen** und **Erwartungen** wahr, entschied sich jedoch manchmal bewusst, ihnen entgegenzutreten. Sie lehnte gezielt bestimmte Aufgaben mit bestimmten Klient*innen ab, um dies ihren Teamkolleg*innen zu überlassen. Interviewpartnerin 5 berichtete, dass die Erwartungen besonders dann deutlich wurden, als sie sich öffentlich zu Rassismus positionierte. Ab diesem Zeitpunkt hatte sie das Gefühl, sie sei „zuständig“ gemacht worden für diese Themen. In diesem Zusammenhang schildert Interviewpartnerin 1, dass ihr Bild plötzlich auf verschiedenen Plattformen wie Jobinseraten ihrer Organisation erschienen sei, was sie nicht unbedingt gestört, jedoch im ersten Zeitpunkt überrascht habe. Das Phänomen des **Tokenismus** beobachtet Interviewpartnerin 4 auch oft, jedoch nicht bei sich selbst. Sie spricht von der Schwierigkeit, manchmal als Token eingesetzt zu werden:

Das Perfide ist schon, so ausgestellt zu sein, so wie ein Token zu sein und allein für etwas stehen müssen. Das ist die Schwierigkeit.

Neben den **Zuschreibungen** durch Andere zeigt das Gespräch mit der Interviewpartnerin 5, dass auch **Erwartungen an sich selbst** eine Rolle spielen. Sie beschreibt, wie sie den Anspruch an sich stellt, sich über die Dynamiken von Rassismus mehr zu informieren, damit die betroffene Klientel sie versteht. Sie beschreibt ebenfalls das Gefühl des Scheiterns, wenn dies nicht gelingt.

Neben den „**Erwartungen und Zuschreibungen**“, mit denen Fachkräfte of Color im Berufsalltag konfrontiert waren, schilderten die Interviewpartnerinnen auch die „**Wirkung von PoC im Arbeitsumfeld**“, insbesondere im Kontakt mit Klient*innen und innerhalb ihrer Organisation.

Ein zentrales Motiv, welches in allen Interviews erscheint, ist das Motiv der **Repräsentation**. Die Sichtbarkeit von Fachkräften of Color wurde mehrmals als bedeutsam für die Soziale Arbeit eingeschätzt. Diese Sichtbarkeit war ihnen nicht nur wichtig, sondern teilweise auch aktivierend und identitätsstiftend. Interviewpartnerin 4 spricht über die emotionale Wirkung ihrer Präsenz:

Ich hatte die noch nicht gekannt. Die sind, glaube ich, neu hingezogen, wenn ich mich richtig erinnere. Und es sind so kleine Knirzen gewesen. Und sie schauen rauft zu mir und sagen zueinander, das ist eine von uns. Aber du hast es gesehen. Du hast es körperlich gesehen, wie eine Entspannung entstand.

Das Gefühl „gesehen zu werden“ und „dazuzugehören“ erzeugte bei den beschriebenen Kindern Entspannung und Vertrauen. Auch bei den anderen Interviewten zeigte sich ihre **Wirkung** auf verschiedenen Ebenen. Mehrfach wurde geschildert, dass ihre Anwesenheit die Beziehungsarbeit erleichterte und einen differenzierteren Zugang zur Klientel ermöglichte. Interviewpartnerin 1 sprach von einer unsichtbaren "Bindung", welche aufgebaut werden konnte und Interviewpartnerin 2 war der Ansicht, sie konnte die Geschichten gewisser Klient*innen besser nachvollziehen. In diesem Zusammenhang berichtet auch Interviewpartnerin 3 davon, dass eine Klientin ihre Geschichte erzählt hatte und sie daraufhin fragte:

[...] Erleben Sie das auch? Wissen Sie, was ich meine?

Die angesprochene Fachperson wusste genau, was die Klientin meinte. Diese geteilten Erfahrungen führten aus ihrer Sicht dazu, dass gewisse Gespräche möglicherweise schneller und offener verliefen.

Ein weiterer Aspekt, der mit der „**Wirkung von PoC im Arbeitsumfeld**“ verbunden ist, betrifft den Sinn für **Verantwortung**, welche zwei Fachkräfte verspürten. Interviewpartnerin 5

beschreibt etwa, dass sie in ihrer Arbeit als Vorbild fungieren wollte, besonders weil sie mit Jugendlichen arbeitete. Dies spielt stark zusammen mit den ***Erwartungen an sich selbst***, welche vorhin beschrieben wurden.

Es zeigten sich bei Interviewpartnerin 2 auch subjektive Einstellungen, die ***Einfluss auf ihre Arbeit*** hatten. Sie beschrieb, wie ihre eigene Migrationsgeschichte ihre Handlungsweise prägte: Sie gab zum Beispiel zu, bei Klient*innen mit Migrationsgeschichte teilweise kulanter zu sein und so wenig wie möglich zu verfügen oder zu mahnen. Sie sprach von einem Solidaritätsgefühl.

Viele der Interviewpartnerinnen sehen die "***Präsenz von PoC als Chance***" für die Soziale Arbeit. In vier von fünf Interviews kam nämlich auch hervor, wie Zuschreibungen und Differenzerfahrungen nicht ausschliesslich als belastend, sondern auch als wirksam und konstruktiv gesehen werden können. Interviewpartnerin 1 erläuterte, dass das Sichtbarsein als Fachkraft of Color eine ***Chance*** war und ein Signal an ihre Umgebung gesendet hatte, das bestehende Stereotype herausfordern konnte. Allein die Tatsache, präsent zu sein und eine professionelle Rolle einzunehmen, hatte für sie eine symbolische Kraft. Sie schilderte auch, dass sie diese Möglichkeit nutzte für die Aufklärung in ihrem professionellen Umfeld. Interviewpartnerin 3 beschreibt die ***Chance***, durch ihre Position in verschiedene Milieus Einblick zu erhalten und Offenheit zu fördern. Sie erklärte, dass sie oft die Funktion als Sprachrohr eingenommen hat, welche sie als Möglichkeit sah, andere Menschen zu repräsentieren und aufzuklären. Auch für Interviewpartnerin 4 war die eigene Geschichte der Ausgangspunkt für eine Sensibilisierung und Unterstützung anderer Betroffener:

[...] und trotzdem ist es klar gewesen, dass es irgendwie, dass es präsent ist, nicht unbedingt angesprochen, manchmal auch wahnsinnig viel später angesprochen worden. Ja, aber ich, also ich denke, es hat mir aber auch die Türen geöffnet. (...) ja, weil man eben genau das Gefühl hatte, (...) so eine brauchen wir.

Diese Aussage zeigt, dass ihre Präsenz und möglicherweise auch die impliziten Zuschreibungen für sie als Türöffner gewirkt haben. Sie erkennt darin eine ***Chance***, professionell wirksam zu werden und neue Räume zu betreten. Sie betonte ebenfalls eine emanzipatorische Dimension: Ihre eigenen Erfahrungen von Ohnmacht und Diskriminierung konnte sie umdeuten und als Ressource nutzen, um Anderen neue Perspektiven zu ermöglichen.

7.2.2. Organisatorische und strukturelle Bedingungen

In diesem Themenbereich werden die Kategorien „**Positionierung und Teilhabe in der Organisation**“ und „**strukturelle Rahmenbedingungen**“ dargestellt.

Ein zentrales Thema, das sich durch die Interviews zog, war die Frage der „**Positionierung und Teilhabe in der Organisation**“ der PoC-Fachkräfte. In Bezug auf die **Team-Zusammensetzung** berichteten mehrere Interviewpartnerinnen (vier von fünf), dass sie in ihrem Team die einzige Schwarze oder PoC-Fachkraft waren. Auch wenn es in Organisationen Diversität im Team gab, teilweise mit Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Migrationsgeschichten, zeigte sich, dass dies oft nicht bis in die Kerngruppen hineinreichte. Interviewpartnerin 3 erklärte zum Beispiel, dass sie in ihrem Kernteam von 11 Personen die einzige schwarze Person sei. Im NGO, in dem sie arbeitet, geht es hauptsächlich um Migrationsthemen und deshalb habe es im Team natürlicherweise viele Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte. Die ständige Sichtbarkeit als „die Andere“ nahmen die Interviewpartnerinnen in ihrem Alltag als Tatsache wahr, nicht unbedingt als dauernde Belastung. Es gab jedoch einige Erfahrungen, in denen ihnen allein die Verantwortung für diskriminierungskritische Fragen aufgetragen wurden, wie diese Aussagen von Interviewpartnerin 5 und 3 zeigen:

Ich werde etwas dazu sagen, dann weiss ich genau, dass ich die Einzige wird sein, die das überhaupt wird wahrnehmen und wo dann sich auch meldet und wo wahrscheinlich dann auch keine Unterstützung bekommen wird.

Also es sagt dann einfach, ich meine, es kann jemand etwas sagen und danach sagt einfach niemand etwas. Also es kommt null. Und dann ja, dann liegt es wieder an mir.

Diese Aussagen illustrieren das oft erlebte Gefühl des **Einzelkämpfer*innentums**, welches einige PoC-Fachkräfte verspürten. Es wurde oft Schweigen oder Zurückhalten beobachtet seitens der Teammitglieder oder Vorgesetzten in problematischen Situationen. Ein weiterer Aspekt betrifft die Unsicherheit und die dadurch resultierende **Zurückhaltung** der Fachkraft. Interviewpartnerin 5 berichtete von ihrem Kontext des Ausbildungspraktikums, dass sie sich oft zurückhielt, aus Angst, ihr Praktikum nicht zu bestehen oder keine gute Note zu erhalten. Diese vulnerable Position hat sie oft daran gehindert, sich frei und offen zu Diskriminierungssituationen ihr gegenüber oder gegenüber der Klientel, zu äußern.

Ein positives Beispiel zeigt sich bei der Interviewpartnerin 1, in der eine Vorgesetzte gezielt ihre Perspektive eingeholt hat und sie gefragt hat, wie sie eine unangenehme Situation im

Team empfunden hatte. Diese Haltung wurde von der Interviewpartnerin als wertschätzend wahrgenommen und als Anerkennung ihres Wissens und ihrer Perspektive.

Zwei Interviews machten ebenfalls deutlich, dass die Fachkräfte im Kontext Sozialer Arbeit mit unterschiedlichen „**strukturellen Rahmenbedingungen**“ konfrontiert sind, die ihre berufliche Praxis beeinflussen. Interviewpartnerin 1 verwies auf deutliche regionale Unterschiede in Bezug auf Diversität und Repräsentation. So wurde von ihr Zürich als ein fortschrittlicher Ort wahrgenommen, während in ländlichen Regionen noch grosser Nachholbedarf besteht:

Zürich hat schon einen gewissen Punkt erreicht bezüglich Diversität und in den ländlichen Regionen wäre es eigentlich viel nötiger und wichtiger, oder? Weil die ländlichen Regionen ändern sich halt mega langsam.

Interviewpartnerin 3 wies ebenfalls auf die Trägheit von gewissen Kantonen in der Schweiz hin. Die **Region des Arbeitsortes** hatte für die beiden Fachkräfte einen Einfluss auf ihre berufliche Realität.

In bestimmten Tätigkeitsfeldern, wie im Bereich der Beistandschaft oder in Ämtern, erlebte Interviewpartnerin 1 eine besondere Dynamik aufgrund des **Zwangskontextes**. Sie machte auf de Sozialdienst die Erfahrung, dass in Ämtern mehrheitlich weisse Personen arbeiten und fand es wichtig, dass auch Personen, die nicht der „Norm“ entsprechen, in solchen Positionen sind.

Ein zentrales Thema innerhalb der „**strukturellen Rahmenbedingungen**“ war die bewusste **Zuteilung bestimmter Klient*innengruppen oder bestimmter Arbeit** an die Fachkräfte. Diese Subkategorie ist eng verbunden mit der Subkategorie zu **Zuschreibungen**. In diesem Zusammenhang zeigt eine Erzählung von Interviewpartnerin 3, dass teilweise Entscheidungen getroffen wurden und eine Zuteilung von Arbeit und Klientel gemacht wurde, selbst wenn diese die betroffene Fachperson an ihre Belastungsgrenze brachten:

Einfach ganz konkret ein Beispiel, wo es darum ging, einen Workshop zu machen. Ähm, und ich war dort schon schwanger. Und meine Chefin ist dann die, die entscheidet, dass ich das noch machen soll. Okay. Und es ist sonst schon enorm anstrengend, das zu machen. Ähm, dann aber eben noch mit schwanger sein und so, habe ich jetzt mir wie gedacht, lieber wäre es mir jetzt, ich hätte es nicht mehr machen müssen.

7.2.3. Besondere Herausforderungen

Folgender Themenbereich stellt die Ergebnisse der Kategorien „**Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen**“ sowie „**Belastungen**“ dar.

Während den Interviews hat sich gezeigt, dass „**Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen**“ auch im professionellen Feld der Sozialen Arbeit präsent sind, teilweise offen, teilweise subtil und indirekt. Diese Erfahrungen kamen seitens der Klientel aber auch der Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Interviewpartnerin 1 berichtete von Situationen, in denen sie aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft unterschätzt wurde. Sie beschrieb es als „positiven **Rassismus**“, der sich in vermeintlich wohlwollendem Staunen über ihre guten Sprachkenntnisse äusserte. Vorallem Klient*innen waren oft erstaunt, wenn sie sie sahen und waren „positiv überrascht“ wenn sie Schweizerdeutsch sprach. Für die Befragte waren implizite rassistische Annahmen hinter den überraschten Reaktionen. Diese unbedachten oder gut gemeinten Kommentare werden auch **Mikroaggressionen**¹⁴ genannt. Mehrere Interviewpartnerinnen machten ähnliche Erfahrungen. Mit Interviewpartnerin 5 wurde oft Hochdeutsch gesprochen, auch wenn die Umgangssprache in der Organisation (unter Mitarbeitenden und mit der Klientel) Schweizerdeutsch war. Interviewpartnerin 2 fühlte sich während einem Teambildungsspiel auf ihre äusseren Merkmale reduziert. Im Spiel musste jede Person ein Post-It mit dem Namen eines Teammitgliedes ziehen, ihn auf die Stirn kleben die Person erraten. Die Person, welche Interviewpartnerin 2 gezogen hatte, sagte nach dem Spiel zu ihr, dass es sehr einfach war, sie zu erraten, da viele ihm einfach beschrieben, wie sie aussieht. Diese Reduktion auf ihr Äusserliches hat sie sehr gestört. Zwei Interviewpartnerinnen erlebten, dass sie bei Begrüssungen übergangen oder nicht beachtet wurden. Interviewpartnerin 3 erlebte es mehrmals, dass bei Workshops ihre weisse Kollegin begrüsst wurde und sie nicht. Diese Form von **weisser Kompliz*innenschaft** beobachtete sie oft in ihrem Arbeitsfeld:

Und wenn wir das machen, dann, und ich bin mit einer weissen Kollegin unterwegs, dann ist es eben auch so, dass ich das Gefühl bekomme, dass der Fokus mehr auf sie gelegt wird und nicht auf mir. Ja und es ist so, irgendwie, als wäre ich gar nicht da.

Diese **Mikroaggressionen** waren in der Summe für die Interviewpartnerinnen belastend und führten dazu, dass Betroffene sich wiederholt rechtfertigen und erklären mussten. Interviewpartnerin 5 erzählte von wiederholten Vorfällen während ihrem Praktikum, welche sie als rassistisch und diskriminierend erlebte. Die Betroffene hat diese nicht explizit geschildert,

¹⁴ Mikroaggressionen sind eine Form von Alltagsrassismus. Sie werden von Tupoka Ogette (2020) beschrieben als "subtile, übergriffige Äusserungen" im Alltag, in Gesprächen oder im Verhalten (S. 64).

betonte jedoch, dass es sich nicht um Einzelfälle handelte, sondern dass in der Organisation Formen von Diskriminierung an unterschiedlichen Stellen im Arbeitsumfeld verankert waren. Nach Beenden ihrer Tätigkeit in dieser Organisation habe sie einen „Entschuldigungsbrief“ erhalten.

Die Interviewaussagen der Fachkräfte of Color machen deutlich, dass ihre berufliche Tätigkeit mit spezifischen „**Belastungen**“ verbunden ist, welche eng mit ihrer Position als rassifizierte Personen in der Sozialen Arbeit zusammenhängen. Diese Herausforderungen sind vielfältig und treten sowohl auf emotionaler als auch auf struktureller Ebene auf. Ein zentrales Thema ist die **emotionale Belastung**, die durch die ständige Auseinandersetzung mit Rassismus, Ausgrenzung und Zuschreibungen entstand. Interviewpartnerin 2 beschrieb, wie schwer es ihr fällt, berufliche und persönliche Aspekte voneinander abzugrenzen, da es konstant ein Thema ist und viele Bereiche ihres Lebens tangiert. Die dadurch entstehende emotionale Erschöpfung wurde auch durch andere Interviewpartnerinnen thematisiert. Auch die wiederholten **Selbstoffenbarungen** gegenüber der Klientel oder Mitarbeitenden der Organisation wirken sich belastend für die Fachkräfte aus. Interviewpartnerin 3 erzählte, wie wiederholte Erzählungen von sich selbst und ihren „**Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen**“ ihr im Alltag viel Kraft kosten.

Neben der emotionalen Dimension erleben viele Interviewpartnerinnen einen erheblichen **Leistungsdruck**, sich im beruflichen Umfeld beweisen zu müssen. Diese Aussage von Interviewpartnerin 5 zeigt dies:

Und ich habe dann immer so wie das Gefühl bekommen, ich muss mich mehr beweisen, ich muss mehr, ähm, einbringen und ich muss Fachwissen liefern.

Sie fühlte sich doppelt belastet, denn sie wollte einerseits ihren beruflichen Anforderungen gerecht werden und sah sich andererseits mit zusätzlichen Erwartungen konfrontiert, die aus ihrer Position als rassifizierte Person resultierten. Mit diesem Element einhergehend ist die Notwendigkeit zur **Rechtfertigung** der eigenen beruflichen Präsenz, von dem zwei Interviewpartnerinnen berichteten. Interviewpartnerin 3 musste sich in ihrem Arbeitsfeld ständig rechtfertigen und beweisen, dass sie in den Raum gehört. Während dem Praktikum machte Interviewpartnerin 5 ähnliche Erfahrungen. Sie sprach von einem generellen **Unwohlsein am Arbeitsplatz**, insbesondere in Situationen, in denen Kolleg*innen bei unangemessenen oder rassistischen Äusserungen nicht einschritten oder sich zurückhielten. Als Praktikantin fühlte sie aufgrund des existierenden Machtgefälles eine Art **Vulnerabilität**. Sie zog sich auch bewusst aus Situationen zurück, bei denen sie wusste, dass sie viel Aufklärungs- und Abgrenzungsarbeit leisten muss. Ihr haben Gefässe gefehlt, in denen sie

sich sicher äussern und öffnen konnte, die internen Team-Besprechungen hätten nicht gereicht.

7.2.4. Bewältigungsstrategien und Empfehlungen an die Soziale Arbeit

In diesem Themenbereich wird aufgezeigt, was für „**Strategien im Umgang mit Herausforderungen**“ die Fachkräfte of Color entwickelt haben und was für „**Forderungen an die Soziale Arbeit**“ gestellt wurden.

Die befragten Fachkräfte of Color haben vielfältige und individuelle „**Strategien im Umgang mit Herausforderungen**“ entwickelt. Ein zentrales Element war der **Selbstschutz**, um mit wiederkehrenden und teilweise belastenden Situationen umzugehen. Interviewpartnerin 1 beschrieb, wie sie gezielt auswählt, wann sie sich mit bestimmten Themen auseinandersetzt. Sie hat gelernt, wann es sich lohnt, sich in ein Thema hineinzusteigern und eine Diskussion zu beginnen und wann nicht. Diese Selektion hilft ihr, Energie zu sparen und emotionale Belastung zu reduzieren. Interviewpartnerin 5 hatte die gleiche **Strategie**.

Weitere wichtige **Strategien**, welche von allen Interviewteilnehmerinnen genannt wurden, bestehen im Aufbau von Netzwerken und im Austausch mit gleichgesinnten Kolleg*innen. Interviewpartnerin 1 beschrieb, wie sie im Kolleg*innenkreis Gespräche sucht, um Erlebtes zu verarbeiten und sich zu stärken:

*Auch im Kolleg*innenkreis Leute zu haben. Ich habe noch eine andere Kollegin, die auch Schwarz ist, die in der Sozialen Arbeit ist. Wir reden auch vermehrt wieder mal über solche Sachen, vor allem auch Beispiele, die am Arbeitsplatz passieren.*

Auch die Tatsache, dass sie schwierige Themen direkt und konstruktiv mit den Betroffenen ansprachen, half enorm. Interviewpartnerin 2 ist eine Verfechterin des direkten Ansprechens, wenn sie zum Beispiel eine Äusserung oder ein Verhalten eines Kollegen / einer Kollegin unangebracht findet. Sie fand, dass es für sie bis jetzt immer eine Entlastung war, wenn sie es direkt angesprochen hat. Jedoch betonte Interviewpartnerin 4, dass auch eine gute emotionale Verfassung ein wichtiger Faktor ist, um solche Gespräche führen zu können:

Und dann eine Erfahrung ist, ähm, in einem Moment zu intervenieren, wo man einen klaren Kopf hat. Und nicht, wenn man zu emotional ist.

Es wurde in diesem Zusammenhang jedoch auch ein Mangel an institutionell verankerten Austauschformaten in den Institutionen deutlich. Interviewpartnerin 3 berichtete, wie sie sich

externe Unterstützung, durch ein Coaching von einer anderen Schwarzen Fachperson, organisieren musste, da an ihrer Arbeitsstelle selbst der Austausch nicht stattfinden kann.

Ebenso wichtig fanden zwei Interviewpartnerinnen individuelle Wege zur Reflexion und Verarbeitung von Gefühlen wie Frustration und Wut. Dazu gehörten oft kreative oder körperliche Ausdrucksformen wie das Schreiben in einem Journal, Musik oder Methoden der Selbstfürsorge. So machte Interviewpartnerin 5 deutlich, wie einfache Dinge wie sich ein Bad einlassen nach einem strengen Tag oder etwas Gutes kochen für sie sehr beruhigend und bestärkend waren. Selbstliebe und Selbstanerkennung waren für sie wichtige Mittel, um die schwierigen Alltagssituationen zu verarbeiten.

Eine Strategie, welche während den Interviews oft genannt wurde, ist die **Abgrenzung**. Vier Interviewpartnerinnen benannten Schwierigkeiten, sich emotional zu distanzieren und fanden es in gewissen Situationen schwierig, sich abzugrenzen. Emotionen wie Kränkung, Wut oder Frust wurden genannt. Interviewpartnerin 4 brachte jedoch eine interessante Perspektive:

Ich finde, auch dort muss man gewisse Demut zeigen können, okay, was passiert jetzt mir? Und andererseits, ich meine, ich habe so viele Vorurteile gegenüber gewissen anderen Gruppen.

Sie zeigte eine reflektierte Auseinandersetzung mit der eigenen Position als Fachkraft of Color in der Sozialen Arbeit. Sie erklärte, dass es in herausfordernden oder diskriminierenden Situationen nicht nur darum geht sich gegen äussere Zuschreibungen oder strukturelle Ungleichheiten zu behaupten, sondern auch, sich selbst in diesen Prozessen kritisch mit einzubeziehen. Die erwähnte **Demut** kann als Strategie verstanden werden, die es erlaubt, die eigene Verletzlichkeit zuzulassen, aber gleichzeitig offen für Erkenntnisse zu bleiben, auch wenn sie das eigene Verhalten infrage stellen.

Die Befragten formulierten im Rahmen der Interviews zahlreiche „**Forderungen an die Soziale Arbeit**“, die sowohl die Ausbildung als auch institutionelle Rahmenbedingungen betreffen. Die Interviewten formulieren diese als **Empfehlungen** oder konkrete **Forderungen**. Ein häufig geäusserte **Empfehlung** war die Verankerung rassismuskritischer Inhalte in der Ausbildung der Sozialen Arbeit. Dabei wurde von Interviewpartnerin 1 zum Beispiel kritisiert, dass solche Themen oft nur in Wahlmodulen behandelt werden, die zudem schnell ausgebucht sind. Neben der Ausbildung fordert sie auch eine bewusstere Rekrutierung und Repräsentation von Fachpersonen of Color. In diesem Zusammenhang begrüsst die hier **Tokenismus** sogar, denn sie ist der Meinung, die Soziale Arbeit sollte aktiv als Studiengang beworben werden, um gezielt auch marginalisierte Gruppen anzusprechen:

Sonst, glaube ich, darf Soziale Arbeit schon auch etwas Werbung machen, wie andere Studiengänge auch. Ich glaube, dort fände ich es sogar okay, wenn man bewusst mehr Schwarze Leute mit in die Werbung reinnimmt.

Auch wurde diskriminierungssensible Sprache als ein zentraler Bestandteil von professioneller Haltung gesehen und soll deshalb in der Ausbildung um im Berufsalltag thematisiert werden. Es wurden ebenfalls konkrete **Forderungen** gestellt, bei denen es verstärkt um strukturelle und institutionelle Veränderungen ging. Eine mehrfach geäusserte **Forderung** ist die Diversität auf allen Hierarchieebenen. Dies wurde von Interviewpartnerin 2 als „notwendige Bedingung für langfristige Veränderung und Glaubwürdigkeit“ angesehen. Interviewpartnerin 3 verwies dabei auf ein konkretes Instrument: eine Selbstevaluation zu institutioneller Öffnung, die helfen kann, blinde Flecken innerhalb der Organisation zu erkennen.

Mehrere Aussagen machten deutlich, dass Fachpersonen of Color Schutträume innerhalb der Institutionen brauchen, um sich sicher zu fühlen und ihre Perspektiven einbringen zu können. Interviewpartnerin 5 hätte dies während ihrem Praktikum sehr gewünscht.

Schliesslich wurde auch von zwei Interviewpartnerinnen ein Appell an die Sozialen Arbeit in Bezug auf die Notwendigkeit struktureller Veränderung der Profession deutlich formuliert. Alle Interviewpartnerinnen waren Mitglied der RAKSA, die Interviewpartnerinnen 3 und 4 erwähnten dabei spezifisch den Appell während dem Interview.

8. Diskussion der Ergebnisse

Um die Forschungsfragen

- **Welche Erwartungen und Zuschreibungen werden von Fachkräften of Color in ihrem Arbeitsumfeld wahrgenommen?**
- **Inwiefern beeinflussen diese Erwartungen und Zuschreibungen die berufliche Rolle, Haltung und Wahrnehmung von Fachkräften of Color in der Sozialen Arbeit?**

zu beantworten, nimmt in diesem Kapitel die Autorin an erster Stelle eine Verknüpfung der Forschungsergebnisse mit der zuvor recherchierten Theorie vor. Daraufhin wird auf die Forschungsfragen eingegangen und analysiert, ob diese sich beantworten lassen. Anschliessend folgt die Methodenkritik zur Forschung. Dieses Kapitel abschliessen wird die persönliche Stellungnahme und Reflexion der Autorin.

Mehrere Interviewpartnerinnen berichteten, dass sie sich bewusst für eine Tätigkeit im Bereich Flucht und Migration entschieden haben. Ihre Entscheidung war eng mit eigenen biografischen Erfahrungen verbunden. Wie in der Theorie beschrieben, engagieren sich Fachkräfte mit Migrationsgeschichte häufig in Berufen der Sozialen Arbeit, weil sie durch eigene Erfahrungen gesellschaftlicher Ungleichheit, Ausschluss oder Rassismus geprägt wurden (Tißberger, 2020, S. 102-103). Besonders in Arbeitsfeldern, in denen es um Migration, Flucht und Zugehörigkeit geht, sahen sie eine Möglichkeit, ihre Perspektiven und Erfahrungen sinnvoll einzubringen. Der Entscheid für diese Tätigkeitsbereiche war somit nicht nur biografisch motiviert, sondern auch politisch: Die Fachkräfte wollten als handelnde Subjekte zur Veränderung beitragen und dort wirken, wo Ausschluss stattfindet.

Kapitel 2.1.3 hebt hervor, dass Hautfarbe und ethnische Herkunft als Differenzkategorien wirken. Diese Kategorien sind nicht biologisch begründet, sondern sozial konstruiert (Ellerbeck-Dück & Djajic-Weber, 2016, S. 3). Die Interviewaussagen zeigen deutlich, dass People of Color im (Berufs-)Alltag mit genau diesen Mechanismen konfrontiert sind. Wie in den Ergebnissen erläutert, berichteten mehrere Interviewpartnerinnen, dass sie auf ihre Hautfarbe oder eine angenommene kulturelle Zugehörigkeit reduziert wurden, unabhängig von ihrer tatsächlichen Herkunft oder Qualifikation. Eine Interviewpartnerin beschrieb beispielsweise, wie sie als Ansprechpartnerin für bestimmte Klientel „vorgeschlagen“ wurde aufgrund ihres „asiatischen Aussehens“. Diese Form der Zuschreibung verweist ebenfalls auf das Phänomen des „Otherings“, die symbolische Abgrenzung von „den Anderen“ durch eine dominante Norm (El-Maawi et al., 2022, S. 30).

Kapitel 2.1.4 unterstreicht, dass Rassismus subtil oder offen auftreten kann und sich sowohl auf struktureller als auch auf individueller Ebene manifestiert (El-Maawi et al., 2022, S. 30). Die Ergebnisse der Interviews spiegeln dies in vielfältiger Weise wider. Auf individueller Ebene berichteten mehrere Fachkräfte von Alltagsrassismus, insbesondere Mikroaggressionen, welche subtil aber tiefgreifend wirkten. Auch Ausschlüsse auf struktureller Ebene zeigten sich in den Erzählungen der Fachkräfte of Color. So waren sie häufig als einzige nicht-weiße Person im Team vertreten. Diese Erfahrungen verdeutlichen, dass ethnische Herkunft und Hautfarbe nicht nur als Differenzkategorien wirken, sondern auch institutionell wirksam werden, zum Beispiel in der Form von mangelnder Repräsentation. Die Fachkräfte of Color waren oft „Einzelkämpferinnen“.

In den Interviews wurde nicht deutlich, ob und inwiefern die Organisationen, in denen die Fachkräfte of Color tätig waren, Ansätze des Diversity Managements gemäss Kapitel 2.2.1 implementiert haben. Daraus schliesst die Autorin der Forschungsarbeit, dass es in den Organisationen bisher keine Bemühungen in diese Richtung gab. Interviewpartnerin 3 nannte in diesem Zusammenhang die Empfehlung an Organisationen, sich dem Thema der interkulturellen Öffnung anzunehmen.

Die Theorie zum Thema Diversität in der Sozialen Arbeit (Kapitel 2.3) betont die grundlegende ethische Verpflichtung der Sozialen Arbeit, Vielfalt zu achten, Differenz anzuerkennen und Diskriminierung entgegenzuwirken (AvenirSocial, 2010, S. 7). Die Ergebnisse vorliegender Forschung zeigen jedoch, dass diese Ansprüche in der Praxis nicht durchgängig eingelöst werden. Die Aussagen der interviewten Fachpersonen machen deutlich, dass Diskriminierung und rassistische Zuschreibungen nach wie vor im beruflichen Alltag präsent sind. Ebenfalls zeigen sie, dass die Soziale Arbeit in vielen Fällen nicht nur keine Schutzfunktion übernimmt, sondern durch strukturelle und organisatorische Bedingungen zur Reproduktion dieser Ungleichheiten beiträgt. Auch die Erfahrung, als Einzelkämpferinnen innerhalb des Teams zu agieren, zeigt, dass die Soziale Arbeit oftmals keine unterstützenden Strukturen bietet, um marginalisierte Perspektiven zu integrieren. Dies zeigt einen bestehenden Widerspruch auf zwischen dem Anspruch einer diversitätssensiblen, reflexiven Sozialen Arbeit und der tatsächlichen Verantwortung, die in der Praxis häufig bei Einzelpersonen liegt.

Das Kapitel 2.4.1 zu den Argumenten für mehr Diversität im professionellen Feld der Sozialen Arbeit diskutierte die Notwendigkeit, die Soziale Arbeit personell "vielfältiger" zu gestalten, um auf die vielfältigen Lebensrealitäten der Gesellschaft reagieren zu können (Otyakmaz, 2004, S. 117-119). Dabei wurden Argumente wie die Sprachkenntnisse oder eigene Migrations- und Diskriminierungserfahrungen genannt (ebd.). Diese Argumente lassen sich in den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit wiederfinden. Besonders deutlich zeigt sich die Wichtigkeit der Repräsentation in den Schilderungen der Interviewpartnerinnen. Mehrere

Fachkräfte haben von Situationen berichtet, in denen ihre blosse Anwesenheit für Klient*innen vertrauensfördernd wirkte. Ihre Aussagen unterstrichen die Bedeutung von Fachpersonen, die ähnliche biografische Erfahrungen oder sichtbare Merkmale wie die Klientel haben. In diesem Sinne erfüllen Fachkräfte of Color eine Vorbildfunktion, die über symbolische Repräsentation hinausgeht und empowernde¹⁵ Wirkung entfalten kann. Biografische Erfahrungen wurden von den Interviewpartnerinnen als Ressource verstanden, die die Beziehungsgestaltung und Zugänglichkeit, insbesondere zu marginalisierten Gruppen, verbessern kann. Zuschreibungen wurden in diesem Zusammenhang teilweise auch als Chance gesehen. Gleichzeitig wurde in den Interviews betont, dass diese Perspektiven professionell eingebettet werden müssen, denn sie entstehen nicht automatisch durch Herkunft oder Hautfarbe, sondern durch reflektierte Auseinandersetzung, Qualifikation und Positionierung.

Die Argumente für mehr Diversität in der Sozialen Arbeit spiegeln sich in den Erfahrungen der befragten Fachkräfte of Color wider. Allerdings wird in der Analyse der Interviews auch sichtbar, dass diese Argumente in der Praxis häufig noch als individuelle Ressource genutzt werden und noch nicht systematisch institutionell verankert sind. Die Soziale Arbeit erkennt das Potenzial von Diversität teilweise an, es fehlt jedoch vielfach an Rahmenbedingungen, um dies nachhaltig in das professionelle Feld zu integrieren.

Die Theorie zur Kritik an der Forderung nach mehr Diversität in der Sozialen Arbeit (Kapitel 2.4.2) thematisiert zentrale Spannungsfelder, die mit der Forderung im professionellen Feld einhergehen. Eine der zentralen Kritiken ist, dass Diversitätspolitiken in der Praxis oft zur Stereotypisierung und Kulturalisierung von Fachpersonen of Color führen (Otyakmaz, 2004, S. 120; Hunner-Kreisel & Wetzel, 2018, S. 5). Diese theoretisch formulierte Kritik findet sich ebenfalls in den empirischen Ergebnissen der Forschungsarbeit. Mehrere Interviewpartnerinnen berichteten davon, dass ihnen bestimmte Fähigkeiten oder Zuständigkeiten allein aufgrund ihrer Hautfarbe oder (vermeintlichen) kulturellen Zugehörigkeit zugeschrieben wurden, unabhängig von ihrer fachlichen Qualifikation oder persönlichen Einschätzung. Es wurde berichtet, dass teilweise kulturelle Zuschreibungen als Grundlage für Aufgabenverteilungen dienten, indem die Fachperson nicht als professionelle Akteurin gesehen wurde in diesem Moment, sondern als Vertreterin einer konstruierten Gruppe – ein klassisches Beispiel für Kulturalisierung. Weitere Beispiele in den Ergebnissen zeigten, wie diese Zuschreibungen auch als implizite Erwartungen wirken können. Eine Interviewpartnerin beschrieb, dass sie sich zwar fachlich mit Themen wie Rassismus auseinandersetzt, jedoch nicht automatisch und konstant als Ansprechperson dafür dienen möchte. In der Sozialen

¹⁵ „Empowerment“ bedeutet wörtlich übersetzt „Selbstbefähigung“ oder „Stärkung von Eigenmacht und Autonomie“. Der Begriff beschreibt einen Entwicklungsprozess, bei dem Menschen mit der Zeit die nötige Stärke und Handlungsmacht gewinnen, um ihr Leben nach eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen zu gestalten und zu verbessern (Herriger, 2014, S. 13).

Arbeit gehört der Umgang mit Diskriminierung und sozialer Ungleichheit grundsätzlich zum professionellen Auftrag, jedoch kann sich eine Mehrbelastung zeigen, trotz fachlicher Zuständigkeit, wenn Fachkräfte of Color konstant in die Verantwortung genommen werden, ohne dass dies mit der Funktion abgestimmt ist.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass viele Fachkräfte of Color in ihrem Arbeitsalltag mit den formulierten Kritiken konfrontiert werden. Kulturalisierung und Stereotypisierung treten in subtilen und offenen Formen auf und prägen die zwischenmenschlichen Begegnungen sowie die institutionellen Praktiken. Die Interviews zeigen jedoch auch, dass diese Erfahrungen nicht generalisiert werden können. Zwei der Befragten berichteten nämlich davon, keine Erwartungen oder Zuschreibungen in ihrem beruflichen Umfeld erfahren haben, zumindest nicht solche, welche explizit genannt wurden von Kolleg*innen oder Vorgesetzten.

Der theoretische Abschnitt im Kapitel 3 zum Thema „Soziale Arbeit als weisser Raum“ beschreibt, dass die Soziale Arbeit als Profession und Institution historisch und gesellschaftlich stark durch *Weisssein* geprägt ist (Tißberger, 2020, S. 103). Tißberger (2020) fokussierte sich in erster Linie auf die rassifizierten Adressat*innen und analysierte, wie diese in einem weiss dominierten Feld oft defizitär oder kulturalisierend betrachtet werden (S. 103). Die Perspektive rassistisch markierter Fachkräfte wird dabei nur am Rande thematisiert. Dennoch scheint es sinnvoll, auch diese Perspektive einzubeziehen, da viele der beschriebenen strukturellen Machtverhältnisse und Normalitätsvorstellungen nicht nur auf Adressat*innen wirken, sondern, wie in den Ergebnissen dieser Forschungsarbeit ersichtlich ist, auch auf Fachpersonen of Color und/oder mit Migrationsgeschichte. Das *Weisssein* stellt sich auch hier als „unsichtbare Norm“ dar. Fachkräfte of Color sind in einem System tätig, das auf *weissen* Erfahrungswelten und Perspektiven basiert und sie häufig als "Abweichung von der Norm" markiert (Tißberger, 2020, 89-91 & S. 99). Die Aussagen der Interviewpartnerinnen verdeutlichen, dass *Weisssein* in der Sozialen Arbeit nicht nur strukturell dominant ist, sondern in der Praxis auch selten hinterfragt wird. Fachkräfte of Color werden dadurch immer wieder mit Zuschreibungen, Ausgrenzungen und einem hohen Anpassungsdruck konfrontiert. Sie müssen sich in einem System behaupten, das ihre Perspektiven oft nicht berücksichtigt oder marginalisiert. So berichten mehrere Teilnehmerinnen von Situationen, in denen sie im Arbeitskontext nicht als gleichwertige Kolleginnen wahrgenommen wurden oder ihre Expertise infrage gestellt wurde, sei es subtil über Körpersprache, erstautes Schauen oder irritiertes Nachfragen. Eine Interviewpartnerin redet explizit von diesem Gefühl, in einem *weissen* Berufsfeld ständiger Legitimation und erhöhtem Leistungsdruck ausgesetzt zu sein. Es zeigt sich ebenfalls die in der Theorie erläuterte *weisse* Kompliz*innenschaft unter *weissen* Fachpersonen. Durch das Ignorieren einer Fachkraft of Color und das Ansprechen ihrer *weissen* Kollegin, fühlte sich die Fachperson of Color abgewertet. Die Ergebnisse stützen die Theorie zu den beschriebenen

Dynamiken von Misstrauen und der Infragestellung der fachlichen Autorität von Fachkräften of Color, besonders dann, wenn sie ohne die „legitimierende“ Anwesenheit ihrer *weissen* Kolleg*innen handeln (Tißberger, 2017, S. 110).

Das im Kapitel 4 thematisierte Konzept des Tokenismus beschreibt die symbolische Einbindung von marginalisierten Personen in Organisationen, wobei deren Anwesenheit oft weniger auf tatsächlicher Gleichstellung als vielmehr auf einem demonstrativen Zeichen von Vielfalt basiert (Kanter, 1977, S. 216). Die in den Interviews erhobenen Daten bestätigen die theoretischen Annahmen über die Wirkung und Folgen von Tokenismus. Eine Fachkraft schilderte, wie ihr Gesicht plötzlich auf Werbekampagnen und Webseiten der Organisation erschien. Die Fachkraft wurde nicht aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation hervorgehoben, sondern als Symbolfigur der Vielfalt eingesetzt.

Dieses Beispiel verdeutlicht einen weiteren zentralen Aspekt zum Tokenismus (Kapitel 4.2), die „Übersichtbarkeit bei gleichzeitiger Unsichtbarkeit“ (Niemann, 1999, S. 120). Token-Personen sind zwar häufig in „Aussendarstellungen“ von Organisationen präsent, zum Beispiel auf Webseiten oder Broschüren, doch ihre fachliche Expertise wird institutionell wenig anerkannt oder gefördert (ebd.). Ihre Person wurde instrumentalisiert, ohne den Einbezug ihrer Perspektive. Die Fachkraft hatte dabei das Gefühl, nicht nur für ihre eigene berufliche Rolle zu stehen, sondern auch als Repräsentantin. Dies kann verstärkt werden durch das Bewusstsein, dass Fehler oder Unsicherheiten nicht nur ihr selbst, sondern auch ihrer „Gruppe“ angelastet werden könnten (ebd., S. 124-125). Ebenfalls relevant ist in diesem Zusammenhang der daraus entstehende innere Leistungsdruck, „mehr leisten“ zu müssen als ihre *weissen* Kolleg*innen, was einige Interviewpartnerinnen erwähnten.

Das Phänomen des Tokenismus im Kontext der Sozialen Arbeit wurde, wie im Kapitel 4.2 erwähnt, in der deutschsprachigen Literatur bisher kaum behandelt. Die in den Ergebnissen beschriebenen Mechanismen machen jedoch deutlich, dass die Soziale Arbeit in vielerlei Hinsicht Strukturen aufweist, welche als „tokenistisch“ beschrieben werden können. Zusammenfassend zeigt sich, dass Tokenismus in der Sozialen Arbeit sich konkret in den Erfahrungen von Fachkräften of Color und/oder mit Migrationsgeschichte widerspiegeln kann.

8.1. Schlussfolgerungen der Diskussion

Die Ergebnisse und die Diskussion der vorliegenden Arbeit zeigen deutlich, dass Fachkräfte of Color in der Sozialen Arbeit mit vielfältigen individuellen und strukturellen Herausforderungen konfrontiert sind, in Form von Zuschreibungen, aber auch rassistischer Diskriminierung. Dies trotz des professionellen Anspruchs der Sozialen Arbeit, Diversität zu fördern und Diskriminierung entgegenzuwirken, Gleichzeitig wird deutlich, welches Potenzial

in der Perspektive von Fachkräften of Color liegt: Sie übernehmen Vorbildfunktionen, fördern den Zugang zu Klient*innen und bringen durch ihre biografischen Erfahrungen wertvolle Ressourcen mit.

Dabei zeigen die Ergebnisse auch eine Ambivalenz, denn die Interviewpartnerinnen berichten von Ausschlüssen und Belastungen, aber auch von Handlungsfähigkeit, Widerstand und Gestaltungsspielräumen. Manche Zuschreibungen werden abgelehnt oder kritisch reflektiert, andere werden bewusst wahrgenommen und strategisch genutzt.

Die **erste Forschungsfrage** (*„Welche Erwartungen und Zuschreibungen werden von Fachkräften of Color in ihrem Arbeitsumfeld wahrgenommen?“*) kann nicht abschliessend beantwortet werden. Zwar wurde in den Interviews teilweise von konkreten Zuschreibungen und Erwartungen berichtet, zum Beispiel die automatische Zuständigkeit für Klient*innen mit Migrationshintergrund oder die Rolle als Expert*in für Rassismus, jedoch blieb das thematische Material insgesamt begrenzt. Mögliche Gründe hierfür könnten in der Interviewkonstellation, der Offenheit der Fragen oder auch im Erleben dieser Zuschreibungen als sehr subtil oder schwer benennbar liegen. Deutlich häufiger sprachen die Interviewpartnerinnen über Alltagsrassismus und Mikroaggressionen, welche zwar eng mit Zuschreibungen verknüpft sein können, aber nicht immer direkt im Rahmen expliziter Erwartungen formuliert werden.

Die **zweite Forschungsfrage** (*„Inwiefern beeinflussen diese Erwartungen und Zuschreibungen die berufliche Rolle, Haltung und Wahrnehmung von Fachkräften of Color in der Sozialen Arbeit?“*) kann hingegen beantwortet werden. Die Interviewpartnerinnen berichteten davon, dass sich Zuschreibungen, wie als „Expertin“ für Migration oder Rassismus, unmittelbar auf ihre Rolle und ihr professionelles Selbstverständnis auswirken. Eine Interviewte beschrieb, wie sie sich bewusst für oder gegen bestimmte Aufgaben positionierte, um Zuschreibungen entgegenzuwirken oder eigene inhaltliche Schwerpunkte zu setzen. In anderen Fällen wurde deutlich, dass das Gefühl, sich beweisen oder verteidigen zu müssen, einen erhöhten Leistungsdruck erzeugt. Auch die Wahrnehmung, im beruflichen Umfeld als „anders“ markiert zu sein, beeinflusste das Zugehörigkeitsempfinden und den professionellen Handlungsspielraum. Ein weiterer Aspekt ist, dass durch geteilte Erfahrungen ein Solidaritätsgefühl entstand, was bei einer Interviewteilnehmerin dazu führte, dass sie bei rassifizierten Klient*innen kulanter war und weniger sanktionierte.

8.2. Methodenkritik

Die Entscheidung für ein qualitatives Forschungsdesign erwies sich im Rahmen dieser Arbeit als sinnvoll und zielführend. Die Forschungsfragen zielten darauf ab, subjektive

Wahrnehmungen und Erfahrungen von Fachkräften of Color im Kontext der Sozialen Arbeit zu erfassen. Diese individuellen Sichtweisen lassen sich nicht durch standardisierte Verfahren oder quantitative Messungen erheben. Die qualitative Forschung bietet die Möglichkeit, komplexe soziale Phänomene in ihrer Tiefe zu verstehen und die Perspektiven der Betroffenen möglichst nah an ihrer Lebensrealität abzubilden. Besonders die Methode des leitfadengestützten Interviews hat sich als geeignet erwiesen, um sowohl strukturelle Bedingungen als auch persönliche Erfahrungen und Strategien der Fachkräfte zu erfassen.

Es hätte auch ein anderer methodischer Zugang mögliche Erkenntnisse gebracht. Zum Beispiel wären Gruppendiskussionen oder Fokusgruppen ein ergänzendes Verfahren gewesen, um kollektive Prozesse, Gemeinsamkeiten oder Differenzen innerhalb einer Gruppe zu erheben. Aufgrund der begrenzten zeitlichen und organisatorischen Ressourcen im Rahmen einer Bachelorarbeit war die Durchführung leitfadengestützter Einzelinterviews die praktische Wahl.

Im Rahmen dieser Arbeit wurde bewusst darauf verzichtet, die durchgeführten Interviews als „Expert*innen-Interviews“ zu bezeichnen. Diese Entscheidung basiert auf einer methodologischen und inhaltlichen Überlegung. Zwar haben die befragten Fachkräfte of Color über wertvolle berufliche Erfahrungen und reflektierte Perspektiven, doch erschien es der Autorin widersprüchlich, sie pauschal als „Expert*innen“ zu bezeichnen. Im Kontext vorliegender Forschung, die sich kritisch mit Zuschreibungen auseinandergesetzt hat, wirft der Begriff „Expertin“ Fragen auf: *In welcher Hinsicht gelten die befragten Personen als Expertinnen – bezogen auf ihre berufliche Praxis oder auf ihre Erfahrung mit Rassismus und Differenz?* Implizit schwingt dabei mit, dass sie aufgrund ihres „Andersseins“ zur Expertin gemacht werden, was eine problematische Markierung darstellen würde. Diese Zuschreibung wäre eine Reproduktion genau dieser Differenzkategorien, die in der Forschungsarbeit kritisch beleuchtet wurden.

Ein kritischer Punkt betrifft die Zusammensetzung der Stichprobe. Es nahmen ausschliesslich weibliche Fachpersonen of Color an den Interviews teil, welche alle Mitglieder des Netzwerks RAKSA sind. Diese Gemeinsamkeit weist darauf hin, dass die Interviewpartnerinnen bereits sensibilisiert waren. Sie alle haben sich bereits explizit mit Rassismus, Diskriminierung und deren Auswirkungen in der Sozialen Arbeit auseinandergesetzt. Dies ist einerseits ein Vorteil, da es eine reflektierte Auseinandersetzung mit den Interviewthemen ermöglicht. Andererseits schränkt es die Vielfalt der Perspektiven ein. Stimmen von Fachkräften of Color die sich (noch) nicht mit rassismuskritischen Diskursen auseinandergesetzt haben oder andere Berufsbiografien aufweisen, fehlen. Es wurden ebenfalls keine männlichen Fachpersonen oder Personen nicht-binärer Geschlechtsidentität einbezogen, was den Blick auf geschlechterspezifische Unterschiede im Erleben von Rassismus einschränkt.

8.3. Persönliche Stellungnahme & Reflexion

Die Auseinandersetzung mit dem Thema dieser Bachelorarbeit war für die Autorin nicht nur eine wissenschaftliche, sondern auch eine persönliche. Die Entscheidung, Fachkräfte of Color zu ihren Erfahrungen im Berufsalltag zu befragen, war eng mit ihrer eigenen Lebensrealität verbunden. Die Motivation für die Themenwahl war damit auch politisch, denn es ging ihr darum, Stimmen zu dokumentieren, die in der Fachliteratur und Praxis oftmals wenig Gehör finden. Gleichzeitig war ihr bewusst, dass die Nähe zum Thema sowohl Potenziale als auch Herausforderungen birgt.

Die Rolle der Autorin der Forschungsarbeit hatte einen potenziellen Einfluss auf den Forschungsprozess. Als Schwarze Frau und Fachperson war sie nicht nur Forscherin, sondern auch in gewisser Weise Teil der sozialen Gruppe, über die geforscht wurde. Diese geteilte Erfahrungswelt kann auf mehreren Ebenen wirksam geworden sein. Sie ermöglichte einerseits einen erleichterten Zugang zu den Interviewpartnerinnen und förderte möglicherweise ein höheres Mass an Offenheit und Vertrauen im Gespräch. Andererseits besteht die Möglichkeit, dass bestimmte Aspekte nicht angesprochen wurden, weil sie als selbstverständlich angenommen wurden oder weil bestimmte Themen aufgrund von Nähe oder geteilten Erfahrungen nicht weiter vertieft wurden. Zu nennen ist ebenfalls, dass die Forschende sich in den Interviews teilweise aktiv ins Gespräch eingebracht hat – sei es, weil ihr von den Interviewpartnerinnen direkte Fragen gestellt wurden oder weil die Interviewten an den Erfahrungen der Forschenden interessiert waren. Das aktive Einbringen der Autorin in den Interviews geschah aufgrund geteilter Erfahrungen, aber auch aus dem Bedürfnis nach Nähe und Resonanz. Rückblickend hätte sich die Autorin der Forschungsarbeit an einigen Stellen stärker zurücknehmen sollen, um die Rolle als Forscherin klarer zu wahren.

Durch die vertiefte Auseinandersetzung mit den Themen der Bachelor-Arbeit wurden die beruflichen Kompetenzen insbesondere im Bereich der diskriminierungssensiblen Haltung und der reflexiven Praxis erweitert. Sie hat gelernt, institutionelle Strukturen kritisch zu hinterfragen und Machtverhältnisse, auch in ihrem eigenen beruflichen Handeln, bewusster zu erkennen.

9. Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit

In diesem Kapitel wird folgende Praxisfrage behandelt:

- *Wie kann die Profession der Sozialen Arbeit der Reproduktion von Erwartungen entgegenwirken?*

Auf Grundlage der Forschungsergebnisse werden die Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit erläutert und Handlungsempfehlungen daraus abgeleitet.

9.1. Strukturelle Diskriminierung sichtbar machen

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass Fachkräfte of Color in der Sozialen Arbeit nicht nur mit individuellen Erfahrungen von Diskriminierung konfrontiert sind, sondern dass sich diese Diskriminierung auch auf struktureller Ebene zeigt. Es wird deutlich, dass strukturelle Diskriminierung nicht nur durch explizite Ausgrenzung, sondern auch durch institutionelles Nicht-Handeln, also durch fehlende Solidarität und mangelnde Intervention bei Vorfällen, reproduziert wird. Zudem wurde sichtbar, dass insbesondere die Erfahrung, als einzige Person of Color im Team zu arbeiten, nicht nur zu einem Gefühl der Isolation, sondern auch zu einem permanenten Druck führt, die eigene Perspektive vertreten und verteidigen zu müssen. Diese Umstände erschweren die gleichberechtigte Teilhabe und können zu einem Klima führen, in dem marginalisierte Mitarbeitende sich nicht sicher fühlen, Missstände anzusprechen oder sich offen zu positionieren.

Um diesen Verhältnissen entgegenzuwirken, braucht es zunächst eine konsequente Sichtbarmachung struktureller Diskriminierung innerhalb von Organisationen. Dies kann durch interne Personal- und Organisationsanalysen sowie partizipative Formate wie Fokusgruppen oder Feedbackprozessen geschehen. Eine Möglichkeit, institutionelle Prozesse kritisch zu analysieren, ist beispielsweise die Selbstevaluation zur interkulturellen Öffnung, wie sie von einer Interviewpartnerin vorgeschlagen wurde. Dazu gibt es zum Beispiel von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB zur Verfügung stehende Tools, mit der die Organisation eine Organisationsanalyse vornehmen kann, insbesondere in Bezug auf die interkulturelle Öffnung. Solche Analysen können helfen, blinde Flecken zu erkennen und strukturelle Hürden abzubauen.

Darüber hinaus braucht es klare Richtlinien und verbindliche Beschwerdemechanismen bei diskriminierendem Verhalten im Team oder durch Klient*innen. Diese müssen so gestaltet

sein, dass sie Betroffene nicht zusätzlich belasten oder in die Pflicht nehmen, sondern ihnen Schutz, Verlässlichkeit und Handlungsmöglichkeiten bieten. Antidiskriminierungsarbeit darf keine Aufgabe einzelner engagierter Personen sein, sie muss als Verantwortung der Organisation verstanden und umgesetzt werden.

Diskriminierung abbauen bedeutet nicht nur, Diskriminierung zu erkennen und darauf zu reagieren. Es bedeutet, Strukturen so zu verändern, dass Diskriminierung gar nicht erst ermöglicht oder verstärkt wird. Die Profession und Organisationen der Sozialen Arbeit muss sich aktiv mit ihren eigenen Ausschlussmechanismen auseinandersetzen.

9.2. Räume für Empowerment und Schutz schaffen

Die Ergebnisse der Forschung haben gezeigt, dass Fachkräfte of Color in ihren Arbeitskontexten häufig einem erhöhten emotionalen Druck ausgesetzt sind. Neben den alltäglichen beruflichen Anforderungen müssen sie zusätzlich mit belastenden Herausforderungen umgehen. Diese Doppelbelastung führt bei Vielen zu Erschöpfung und Unsicherheit. In diesem Zusammenhang wurde der Wunsch nach sicheren Räumen innerhalb der Organisation geäussert, in denen Austausch, Entlastung und gegenseitige Unterstützung möglich sind. Besonders deutlich wurde dies bei einer Interviewpartnerin, die sich während ihres Praktikums häufig unwohl und alleingelassen fühlte. Sie betonte, dass es nicht ausreiche, allgemeine Feedbackrunden oder Teambesprechungen anzubieten. Es braucht spezifische, geschützte Gefässe, in denen sich marginalisierte Mitarbeitende offen äussern und ihre Erfahrungen teilen können, ohne Angst vor Sanktionen oder Abwertung.

Damit dies gelingen kann, müssen Organisationen proaktiv Räume für Empowerment und Schutz schaffen, welche von der Institution getragen sind. Dies bedeutet erstens, dass es gezielte Austauschformate geben sollte, in denen Fachkräfte of Color untereinander ihre Erfahrungen reflektieren und sich stärken können. Zweitens sollten Fachkräfte of Color die Möglichkeit erhalten, an der Gestaltung dieser Räume mitzuwirken. Dies bedeutet, dass ihre Perspektiven und Bedürfnisse ernst genommen werden und nicht über ihre Köpfe hinweg entschieden wird. Drittens muss Empowerment immer mit Schutz einhergehen. Die Fachkräfte dürfen nicht zusätzlich belastet oder instrumentalisiert werden, indem sie dauerhaft als „Expert*innen“ für Rassismus fungieren oder in konflikthafte Situationen vermittelt werden, ohne dass klare Schutzmechanismen bestehen.

Die Schaffung von Räumen für Empowerment und Schutz bedeutet, dass Organisationen nicht nur auf Diskriminierung reagieren, sondern aktiv Bedingungen herstellen, unter denen Fachkräfte ihre berufliche Rolle selbstbestimmt ausüben können.

9.3. Rassismuskritische Bildung in Ausbildung und Praxis

Die Ergebnisse vorliegender Forschungsarbeit machen ebenfalls deutlich, dass Fachkräfte of Color in ihrem beruflichen Alltag häufig mit Rassismus und strukturellen Benachteiligungen konfrontiert sind, oft ohne dass ihre *weissen* Kolleg*innen diese Dynamiken wahrnehmen oder benennen können. Gleichzeitig wurde von mehreren Interviewpartnerinnen kritisiert, dass Themen wie Rassismus, Diskriminierung oder Diversität in ihrer Ausbildung zur Sozialen Arbeit nur am Rande behandelt wurden. Bemängelt wurde insbesondere, dass solche Inhalte meist nur in Wahlmodulen angeboten werden, die schnell ausgebucht sind und tendenziell nur von Studierenden besucht werden, die sich bereits mit diesen Themen auseinandergesetzt haben.

Es ist notwendig, dass rassismuskritische Bildung systematisch in der Ausbildung von Sozialarbeiter*innen verankert wird und dies nicht als Zusatz oder Spezialisierung, sondern als fester Bestandteil aller Studiengänge. Dies betrifft Inhalte zu Rassismus und Diskriminierung auf individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene und auch die Reflexion der eigenen Position in professionellen und gesellschaftlichen Kontexten. Darüber hinaus sollten Dozierende selbst über rassismuskritische Kompetenzen verfügen. Es braucht in der Ausbildung ein divers zusammengesetztes Lehrpersonal sowie Fortbildungen für Lehrende, um rassismuskritisches Wissen nicht nur zu vermitteln, sondern auch in Unterricht Raum für diverse Perspektiven zu schaffen.

Auch in der Praxis der Sozialen Arbeit muss rassismuskritische Bildung kontinuierlich stattfinden. Organisationen sollten Fort- und Weiterbildungen zu Themen wie strukturellem Rassismus, Mikroaggressionen, diskriminierungssensibler Sprache und institutionelle Öffnung verpflichtend anbieten. Diese Angebote sollten nicht nur als freiwillige Workshops existieren, sondern in der Organisationsstruktur verankert sein und regelmäßig evaluiert werden.

Die Empfehlungen zur rassismuskritischen Bildung in Ausbildung und Praxis decken sich in weiten Teilen mit den Forderungen und Empfehlungen der RAKSA, die in ihrem Appell ebenfalls eine institutionelle Verankerung von Rassismuskritik, mehr Schutzzäume für Fachkräfte of Color und strukturelle Veränderungen in Ausbildung und Praxis fordern (RAKSA, 2022, S. 4-11). Ebenfalls hat AvenirSocial (2021) einen Leitfaden zu rassistischer Diskriminierung und Diskriminierungsschutz veröffentlicht, in dem auf struktureller Ebene für ein rassismuskritisches Handeln in der Sozialen Arbeit plädiert wird (S. 10).

10. Ausblick

Vorliegende Forschungsarbeit hat gezeigt, dass Fachkräfte of Color in der Sozialen Arbeit mit komplexen Erfahrungen konfrontiert sind. Gleichzeitig wurde deutlich, dass diese Fachkräfte über vielfältige Ressourcen und Widerstandskraft verfügen. Besonders hervorzuheben ist die Ambivalenz, die sich durch viele Aussagen zog. Einerseits wurden Zuschreibungen als belastend erlebt, andererseits konnten einige Fachkräfte diese auch strategisch nutzen, um handlungsfähig zu bleiben und Veränderung anzustossen.

Ein zentrales Ergebnis dieser Forschungsarbeit ist der Befund, dass die Soziale Arbeit als Institution ihrem eigenen Anspruch, Diversität zu fördern und Diskriminierung entgegenzuwirken, nicht immer gerecht wird. Vielmehr wurde sichtbar, dass die Profession selbst Teil gesellschaftlicher Machtstrukturen ist und teilweise reproduziert.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass es mehr Forschung braucht, welche die Perspektiven von Fachkräften of Color in der Sozialen Arbeit ins Zentrum stellt. Besonders notwendig ist eine differenzierte Auseinandersetzung, wie strukturelle und institutionelle Diskriminierung in der Praxis erlebt wird und welche Auswirkungen dies auf die berufliche Entwicklung, das Zugehörigkeitsgefühl und die Positionierung von Fachpersonen of Color hat.

Ebenfalls bleiben einige Fragen offen, insbesondere in Bezug auf die Forschungsfrage zu Zuschreibungen und Erwartungen. Die Interviews lieferten dazu nur begrenzt Material, was einerseits auf die Subtilität solcher Zuschreibungen, andererseits auch auf methodische Aspekte zurückzuführen sein könnte. Zukünftige Studien könnten daher gezielt der Frage nachgehen, in welchen konkreten Formen und Situationen Erwartungen und Zuschreibungen an Fachkräfte of Color geäussert werden, beispielsweise durch teilnehmende Beobachtungen oder Gruppendiskussionen.

Darüber hinaus wäre es lohnenswert, in Zukunft auch die Perspektive von weissen Fachkräften einzubeziehen, um das Zusammenspiel von Wahrnehmung, Zuschreibung und Macht im Verhältnis zwischen Kolleg*innen besser verstehen zu können. Ebenfalls fehlt es bisher an Forschung zur Frage, wie Organisationen in der Sozialen Arbeit konkret mit Diversität umgehen und welche Bedingungen es braucht, um strukturelle Veränderung nachhaltig zu verankern.

Insgesamt leistet diese Forschungsarbeit einen Beitrag zur Sichtbarmachung der Erfahrungen von Fachkräften of Color und zeigt zugleich, dass es weitergehende und vertiefende Forschung braucht, um implizite und explizite Zuschreibungen und Diskriminierung abzubauen und eine diversitätssensible Soziale Arbeit zu gestalten.

11. Literaturverzeichnis

- Akbaba, Y., Bräu, K., Zimmer, M. (2013). Erwartungen und Zuschreibungen. Eine Analyse und kritische Reflexion der bildungspolitischen Debatte zu Lehrer/innen mit Migrationshintergrund. In: Bräu, K., Georgi, V. B., Karakaşoğlu-Aydın, Y., Rotter, C. (Hrsg.). *Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund*. (S. 37–58) Münster New York.
- Aschenbrenner-Wellmann, B. (2009). Vielfalt, Anerkennung und Respekt. In K. Sanders & M. Bock (Hrsg.), *Kundenorientierung – Partizipation – Respekt: Neue Ansätze in der Sozialen Arbeit* (S. 47–73). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-91763-4_4
- Aschenbrenner-Wellmann, B., & Geldner, L. (2021). *Diversität in der Sozialen Arbeit: Theorien, Konzepte, Praxismodelle* (1. Auflage) Verlag W. Kohlhammer.
- AvenirSocial (Hrsg.). (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis* [Broschüre].
- AvenirSocial & Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB (Hrsg.). (2021). *Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret: Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit* [Leitfaden].
- Bundesamt für Statistik (2024). *Zusammenleben*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/zusammenleben-schweiz.html>
- Dirim, I. (2023). Migrationspädagogik. In *Bildungswissenschaft in Begriffen, Theorien und Diskursen* (S. 377–384). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-37858-5_47
- Döring, N. (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6. überarb. Auflage). Springer Berlin Heidelberg.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2>
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Aufl.). Marburg.
- Eggers, M. M., Broden, A., & Mecheril, P. (2014). Anerkennung und Illegitimierung. Diversität als marktförmige Regulierung von Differenzmarkierungen. In *Rassismus bildet* (S. 59–86). transcript Verlag. <https://doi.org/10.1515/transcript.9783839414569.59>

Ellerbe-Dück, C., & Dzajic-Weber, A. (2016). Die Diversity-Dimension Ethnische Herkunft und Hautfarbe: Einsichten und Überlegungen aus der Sensibilisierungsarbeit. In *Handbuch Diversity Kompetenz* (S. 125–138). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08853-8_8

EI-Maawi, R., Owzar, M., Bur, T., Ogette, T., Attoun, S., (2022). *No to racism: Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur* (1. Auflage). hep.

Georgi, V. B., Ackermann, L. & Karakaş, N. (2011). *Vielfalt im Lehrerzimmer: Selbstverständnis und schulische Integration von Lehrenden mit Migrationshintergrund in Deutschland*. Waxmann.

Herriger, N. (2014). *Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung*. (5., erweiterte und aktualisierte Auflage). Verlag W. Kohlhammer.

Hunner-Kreisel, C. & Wetzel, J. (2018). *Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe: Perspektiven für Wissenschaft und Praxis*. Verlag neue praxis.

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.

Kiebel J., Nguyễn T. (2021). *Die Soziale Arbeit – ein feminisierter white space. Möglichkeitsräume und Widerstandsstrategien von weissen* und nicht-weissen* Frauen* in sozialen Ungleichheitsverhältnissen* [Masterarbeit, Pädagogische Hochschule Freiburg]. <https://phfr.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/year/2021/docId/933>

Kloha, J. (2018). Identifikation und Befremdung: Eine Fallstudie zur professionellen Sozialisation einer angehenden Sozialarbeiterin mit einer Migrationsgeschichte. *Zeitschrift für qualitative Forschung (Internet)*, 19(1-2/2018), 217–232. <https://doi.org/10.3224/zqf.v19i1-2.14>

Kreuzer, M., & Kulig, T. (2012). Diversity Management und Soziale Arbeit. In *Management in der Sozialen Arbeit* (S. 113–131). Kohlhammer Verlag.

Küsters, I. (2009). *Narrative Interviews: Grundlagen und Anwendungen* (2., überarb. Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91440-4>

Laclau, E., Mouffe, C., Hintz, M. (2006). *Hegemonie und radikale Demokratie: Zur Dekonstruktion des Marxismus* (Dt. Erstausg., 3. Aufl.). Passagen-Verl.

Leontiy, H., & Schulz, M. (2020). *Ethnographie und Diversität: Wissensproduktion an den Grenzen und die Grenzen der Wissensproduktion* (1. Auflage). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-21982-6>

Lutz, H. (1991). *Welten verbinden. Türkische Sozialarbeiterinnen in den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland*. Frankfurt: Verlag für Interkulturelle Kommunikation

Mai, H. H. A. (2020). *Pädagoginnen of Color: Professionalität im Kontext rassistischer Normalität* (1. Auflage, Bd. 2). Beltz Juventa.

Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* (6., überarb. Auflage). Oldenbourg.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., vollständig überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Beltz Verlagsgruppe.

Mayring, P., & Fenzl, T. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 691–706). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_43

Mecheril, P. (2020). Kulturelle Differenz. In *Handbuch Bildungs- und Erziehungsphilosophie* (S. 305–316). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-19004-0_27

Metzger, M. (2009). *Sampling: Wie kommt man zur Stichprobe?* [Unveröffentlichtes Unterrichtsskript]. Hochschule Luzern-Soziale Arbeit.

Moghaddam, F. M. (Hrsg.). (2017). *The SAGE encyclopedia of political behavior* (1. Auflage.). SAGE Reference.

Netzwerk RAKSA - Rassismuskritische Soziale Arbeit (2022, 21. März). *Appell an eine rassismuskritische Weiterentwicklung der Lehr- und Lernkultur der Schweizer Fachhochschulen und Höheren Fachschulen Sozialer Arbeit*. <https://www.netzwerk-rassismuskritische-sozialearbeit.ch/forderungen>

Niemann, Y. F. (1999). The Making of a Token: A Case Study of Stereotype Threat, Stigma, Racism, and Tokenism in Academe. *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 20(1), 111–134. <https://doi.org/10.2307/3346994>

Oggetto, T. (2020). *exit RACISM: Rassismuskritisch denken lernen* (9. Auflage). Unrast.

Otyakmaz, B. Ö. (2004): Dequalifizierung von Professionellen mit Migrationshintergrund im psychosozialen Arbeitskontext. In: Karakaşoğlu, Y., Lüddecke, J. (Hrsg.).

Migrationsforschung und Interkulturelle Pädagogik. Aktuelle Entwicklung in Theorie, Empirie und Praxis, 117–130. Münster: Waxmann.

Schweizerische Gesellschaft für Soziale Arbeit SGSA. (2025). *Soziale Arbeit und Migration*.

<https://sgsa-ssts.ch/commissions/migration/>

Socialnet (2024). *Stereotyp* | socialnet Lexikon. <https://www.socialnet.de/lexikon/Stereotyp>

Tißberger, M. (2017). *Critical Whiteness. Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender* (1. Auflage). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-17223-7>

Tißberger, M. (2020). Soziale Arbeit als weißer* Raum – eine Critical Whiteness Perspektive auf die Soziale Arbeit in der postmigrantischen Gesellschaft. *Soziale Passagen*, 12(1), 95–114. <https://doi.org/10.1007/s12592-020-00342-5>

Tokenism. (2017). In F. M. Moghaddam, *The SAGE Encyclopedia of Political Behavior*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483391144.n384>

Varela, M. do M. C. (2010). Un-Sinn: Postkoloniale Theorie und Diversity. In *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit* (S. 249–262). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92233-1_16

Vertovec, S. (2021). The social organization of difference. *Ethnic and Racial Studies*, 44(8), 1273–1295. <https://doi.org/10.1080/01419870.2021.1884733>

Yancy, G. (2004). *What White Looks Like: African-American Philosophers on the Whiteness Question*. Routledge.

12. Anhang

A Leitfaden

Leitfaden

Forschungsarbeit – Die Ambivalenz der Diskussion um mehr PoC in der Sozialen Arbeit

Interviewte Person: _____

Datum: _____

Aktuelle Tätigkeit: _____

- Vorstellung (Name, Hochschule, Tätigkeit)
- Kurze Vorstellung der Problemstellung und Forschungsfragen
- Forschungsziel erläutern
- Tonaufnahme
- Datenschutz

Einführende Fragen / Biographischer bzw. narrativer Einstieg

- Was hat Sie dazu motiviert, in der Sozialen Arbeit tätig zu werden?
 - *Freies Erzählen zur Biografie, Motivation, Werdegang*

Leitfragen

- Fragen zur Tätigkeit und Zusammensetzung des Arbeitsteams, der Organisation
- Wie beurteilen Sie die Forderung nach mehr Repräsentation Fachkräfte of Color in der Sozialen Arbeit?
- Welche Bedeutung hat Ihre Hautfarbe heute für Ihre Arbeit in der Sozialen Arbeit (für sie persönlich und aus Sicht der Institution)?
- Inwiefern haben Sie den Eindruck, dass Ihre Hautfarbe die Erwartungen an Sie in Ihrer Tätigkeit beeinflusst?
 - *Welche Arten von Erwartungen werden wahrgenommen?*
 - *Beispiele, in denen eine Reduktion auf die Arbeit mit einer als „migrantisch“ geltenden Klientel sichtbar war.*
 - *Rolle der „Expert*in für Migration, Rassismus, interkulturelle Kommunikation“*
- Wie wirkt sich diese Wahrnehmung/Zuschreibung auf ihre täglichen Arbeitsprozesse aus?
 - *Sind diese Erwartungen für Sie eine Belastung oder in ihrer professionellen Handlungskompetenz einschränkend?*
 - *Inwiefern werden die Zuschreibungen und Erwartungen als Chance wahrgenommen?*
- Welche Strategien haben Sie entwickelt, um mit diesen Erwartungen umzugehen?
- Was würde Ihrer Meinung nach dazu beitragen, kulturalistische Zuschreibungen an Fachkräfte of Color zu reduzieren?
- Gibt es etwas, was sie Institutionen aber auch Professionelle der SA zu Umgang mit Diversität und Repräsentation empfehlen würden?
- Ergänzungen & Wünsche?

B Leitfaden (verkürzte Version)

Leitfaden

Forschungsarbeit – Die Ambivalenz der Diskussion um mehr PoC in der Sozialen Arbeit

- Was hat Sie dazu motiviert, in der Sozialen Arbeit tätig zu werden?
- Welche Bedeutung hat Ihre Hautfarbe heute für Ihre Arbeit in der Sozialen Arbeit (für sie persönlich und aus Sicht der Institution)?
- Inwiefern haben Sie den Eindruck, dass Ihre Hautfarbe die Erwartungen an Sie in Ihrer Tätigkeit beeinflusst?
- Wie wirkt sich diese Wahrnehmung/Zuschreibung auf ihre täglichen Arbeitsprozesse aus?
- Welche Strategien haben Sie entwickelt, um mit diesen Erwartungen umzugehen?
- Was würde Ihrer Meinung nach dazu beitragen, kulturalistische Zuschreibungen an PoC Fachkräfte zu reduzieren?
- Gibt es etwas, was sie Institutionen aber auch Professionelle der SA zu Umgang mit Diversität und Repräsentation empfehlen würden?
- Ergänzungen?

C Freigabeformular



Soziale Arbeit

Freigabeformular Interview

Hiermit bestätige ich mit meiner Unterschrift, dass ich der Tonbandaufnahme bzw. der Aufnahme auf Zoom oder Teams im Rahmen der Bachelorarbeit «**Die Ambivalenz der Diskussion um mehr People of Color in der Sozialen Arbeit**» zustimme.

Ich bin darüber informiert, dass die Aufnahme ausschliesslich zum Zweck der Transkription und anschliessenden Auswertung im Rahmen der Bachelorarbeit verwendet wird. In der Arbeit werden Interviewinhalte nur in Ausschnitten zitiert.

Ebenfalls bin ich darüber informiert, dass meine personenbezogenen Kontaktdaten von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert werden.

Ich nehme freiwillig am Interview teil und habe jederzeit die Möglichkeit, das Interview abzubrechen und mein Einverständnis in eine Aufzeichnung und Niederschrift des Interviews zurückzuziehen, ohne dass mir dadurch irgendwelche Nachteile entstehen.

Ich bin damit einverstanden, im Rahmen der genannten Bachelorarbeit an einem Interview teilzunehmen:

ja nein

Vorname; Nachname in Druckschrift

Ort, Datum / Unterschrift

D Kategorienhandbuch

Themenbereich	Kategorie	Subkategorien
(1) Implikationen der Präsenz von PoC im Arbeitsumfeld	Erwartungen und Zuschreibungen	<ul style="list-style-type: none"> - Erwartungen - Zuschreibungen - Erwartungen an sich selbst - Tokenismus
	Wirkung von PoC im Arbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> - Repräsentation - Wirkung - Verantwortung - Einfluss auf die Arbeit
	Präsenz von PoC als Chance	<ul style="list-style-type: none"> - Chancen
(2) Organisatorische und strukturelle Bedingungen	Positionierung und Teilhabe in der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> - Team-Zusammensetzung - Sensibilität Vorgesetzte - Einzelkämpfer*innentum - Zurückhaltung
	Strukturelle Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> - Region Arbeitsort - Zwangskontext - Zuteilung Klientel / Arbeit
(3) Besondere Herausforderungen	Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> - Rassismus - Mikroaggressionen - Weisse - Kompliz*innenschaft
	Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> - Emotionale Belastung - Vulnerabilität - Unwohlsein am Arbeitsplatz - Leistungsdruck - Rechtfertigung - Selbstoffenbarung
(4) Bewältigungsstrategien und Empfehlungen an die SA	Strategien im Umgang mit Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> - Strategien - Abgrenzung - Selbstschutz - Demut
	Forderungen an die Soziale Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Empfehlungen - Forderungen