

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Soziale Arbeit HSA
Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit
Olten

Diskriminierung begegnen

Empowerment und Resilienz

Bachelor-Thesis vorgelegt von
Serafine Duss (Verfasserin)
21-472-923

Eingereicht bei
Dipl.-Päd., MA, Sarina Ahmed (Dozentin)
Olten am 20. Juni 2025

Abstract

In dieser Bachelor-Thesis wird der Frage nachgegangen, inwiefern die Soziale Arbeit mit dem Konzept Empowerment in der Praxis diskriminierungssensibel agieren kann. Ferner wird untersucht, inwiefern sie gegen Diskriminierung agieren und die Resilienz von Adressat:innen mit Diskriminierungserfahrungen stärken kann. Für die Beantwortung der Fragestellung wurden unterschiedliche Literaturen gelesen, angewendet und bearbeitet. Die ausgewählte Literatur beschäftigt sich insbesondere mit den Themen Diskriminierung, Empowerment und Resilienz sowie mit der Profession der Sozialen Arbeit. Zunächst wird in dieser Thesis in der Einleitung die Herleitung der Fragestellung sowie die Relevanz für die Sozialen Arbeit erläutert. Anschliessend werden im Hauptteil theoretisches Wissen zu Diskriminierung, Empowerment und Resilienz beschrieben und Verknüpfungen hergestellt. Im Hauptteil ist ein Zwischenfazit eingebaut. Am Ende des Hauptteils wird ein möglicher Praxisrahmen für die Umsetzung vorgestellt. Die Schlussfolgerungen / Diskussion der Ergebnisse schliessen die Arbeit ab.

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen auf: das Konzept Empowerment hat unterschiedliche Zugänge und ist vielschichtig. Mit dem Empowerment aus einer machtkritischen Perspektive heraus besteht eine nachhaltige Grundlage, um als Fachperson der Sozialen Arbeit gegen Diskriminierung vorzugehen, diskriminierungssensibel zu agieren und Adressat:innen adäquat zu unterstützen sowie ihre Resilienz zu stärken.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Diskriminierung – eine Übersicht	7
2.1	Diskriminierung und ihre Definitionen	7
2.2	Diskriminierung und ihre Ebenen	8
2.3	Folgen von Diskriminierung für die betroffenen Personen	9
2.4	Rechtliche Grundlagen	11
3	Soziale Arbeit im Spannungsfeld von Diskriminierung	13
3.1	Soziale Arbeit, ihre Aufgaben und ihre Werte	13
3.2	Soziale Arbeit und (Anti-)Diskriminierung	14
3.3	Antidiskriminierungs-Konzepte	16
3.3.1	Diversity-Ansatz	16
3.3.2	Intersektionalität	18
3.4	Kritische Reflexion und Zwischenfazit	21
4	Das Konzept Empowerment	23
4.1	Individualisierender Empowerment-Ansatz	23
4.1.1	Die kritischen Aspekte und der historische Kontext	24
4.2	Machtkritischer Empowerment-Ansatz	27
4.3	Empowerment als Powersharing	29
4.4	Powersharing und Anti-Diskriminierung	31
5	Das Konzept Resilienz: Widerstandskraft im Kontext von Diskriminierung	32
5.1	Definition	32
5.2	Bedeutung des Konzepts Resilienz im Konzept Empowerment	36
6	Umsetzung und Praxisrahmen	38
6.1	Umsetzung des Konzepts machtkritisches Empowerment	38
6.2	Lebensweltorientierung nach Thiersch als Praxisrahmen	42
7	Schlussfolgerungen: Diskussion der Ergebnisse	46
8	Literaturverzeichnis	51

1 Einleitung

In der Schweiz leben rund neun Millionen Menschen. Laut dem Schweizerischen Bundesamt für Statistik (BFS) haben nach eigenen Angaben ungefähr 27 % der Gesamtbevölkerung, also knapp ein Drittel, in den letzten 5 Jahren Diskriminierung erlebt. Im Durchschnitt geben die betroffenen Personen zwei verschiedene Gründe für Diskriminierung an. Die häufigsten Gründe für Diskriminierung sind die Nationalität, die Sprache, das Geschlecht und die ethnische Herkunft (vgl. BSF 2025a).

In der Schweiz ist das Diskriminierungsverbot in der Bundesverfassung (Art. 8) verankert (vgl. humanrights.ch 2025d). Follmar-Otto hält fest, dass ebenso mit der Erklärung der Menschenrechte, an welche etliche UNO-Konventionen/-Verträge anschliessen, ein internationales Verbot für Diskriminierung besteht. Diskriminierungen widersprechen den fundamentalen Prinzipien dieser Menschenrechte. Professionen, die mit verletzlichen Gruppen arbeiten, haben die Verpflichtung, sich an diesen Menschenrechten zu orientieren (vgl. Follmar-Otto 2020: 25, 32).

Dazu gehört ebenso die Soziale Arbeit, die in manchen Theoriekonzeptionen selbst als Menschenrechtsprofession konzipiert ist. Mit ihrem dritten Mandat hat die Soziale Arbeit demnach die Legitimation und die Aufgabe, problematische, staatliche Strukturen kritisch und distanziert zu reflektieren und dagegen zu handeln. Dies soll auf Grundlage des Ethikodex, der Menschenrechte und wissenschaftlicher Begründungen erfolgen (vgl. Staub-Bernasconi 2007: 12f). Nicht nur das Lösen von individuellen, sozialen Problemen ist im Fokus, sondern ebenso die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Der Berufskodex von AvenirSocial hält fest, dass Sozialarbeitende verpflichtet sind, Diskriminierung in jeglicher Form zurückzuweisen. Sie müssen zudem Veränderung fördern, Menschen die Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ermöglichen und strukturelle Probleme lösen (vgl. Kodex AvenirSocial 2010: 7; 11).

Der Vergleich der gesetzlichen Grundlagen mit den statistischen Zahlen zeigt: das Diskriminierungsverbot – auf internationaler und nationaler Ebene – wirkt noch lange nicht in allen Lebensbereichen. Diskriminierung ist immer noch eine weit verbreitete Realität im Leben vieler Menschen.

Im Expert:innen-Bericht «Diskriminierung in Deutschland – Erkenntnisse und Empfehlungen» der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird beschrieben, dass Diskriminierung auf

individueller Ebene mit Einschränkungen zu Ressourcen wie Bildung, Arbeit und Wohnen einhergeht (vgl. Bundestag 2025). Die Fachstelle psy-gesundheit.ch listet zahlreiche weitere psychologische und soziale Folgen auf, wie bspw. mangelndes Selbstwertgefühl, Einsamkeit und eingeschränkten Zugang zu Ressourcen (vgl. sandepsy.ch 2025).

Im Zusammenhang mit den Diskriminierungserfahrungen kommt der Begriff Resilienz für die betroffenen Menschen eine wichtige Bedeutung zu. Resilienz bedeutet in der Psychologie eine «Widerstandskraft von Individuen angesichts belastender Lebensereignisse». Dabei wird Resilienz als Ergebnis der Belastungsbewältigung bezeichnet. Resilienz baut sich auf den sogenannten Schutzfaktoren auf, die eine erfolgreiche Bewältigung von Belastung stärken – hingegen sind Risikofaktoren solche, die das Gegenteil bewirken (vgl. Bengel/Lyssenko 2012: 24ff). Zu den Schutzfaktoren zählen bspw. Selbstwertgefühl, soziale Unterstützung und Coping (vgl. ebd.: 45).

Aus fachlicher Sicht können, bezogen auf psychosoziale Unterstützung von Adressat:innen, die Konzepte Resilienz und Empowerment im Kontext Sozialer Arbeit verknüpft werden. Empowerment wird mit Selbstbefähigung, Selbstermächtigung übersetzt (vgl. Herringer 2014: 13). Empowerment entstand ausserdem aus einer selbstorganisierten, sozialen Bewegung heraus, die sich für ihre Rechte einsetzte und kritisch gegen Ungleichheitsverhältnisse agierte (vgl. ebd.: 29). Die Verbindung von Empowerment und Resilienz liegt darin, dass Ersteres Resilienz stärken und Vulnerabilitäten schwächen möchte, wie Sohns beschreibt (vgl. Sohns 2007: 88). Des Weiteren bedeutet nach diesem Hintergrund Empowerment eine (selbstorganisierte) Gemeinschaft und Gemeinschaft schafft Resilienz (vgl. Chehata et. al. 2023: 41). Dies deckt sich bspw. mit den obigen Ausführungen, dass eine soziale Unterstützung ein Schutzfaktor ist und so die eigene Resilienz stärken kann.

Vielerorts wird Empowerment als ein Werkzeug verstanden, das Menschen zu einer «eigenverantwortlichen» Lebensbewältigung verhelfen soll. In der Sozialen Arbeit wird Empowerment oft mit dem Leitsatz «Hilfe zur Selbsthilfe» gleichgesetzt - die Auffassung eines eigenverantwortlichen Lebens und die individuelle Bewältigung davon führen jedoch negativerweise dazu, dass soziale Probleme, wie bspw. Folgen einer Diskriminierung für die betroffene Person, individualisiert werden (vgl. ebd.: 29f). Doch dabei soll Empowerment vielmehr als ein gemeinschaftlicher, selbstbefähigender, emanzipatorischer Ansatz verstanden werden, der auch die gesellschaftlichen Strukturen kritisiert (vgl. Sohns 2007: 82). Empowerment scheint also weit mehr über die «Befähigung von individuellen Menschen»

hinauszuweisen – Empowerment ist kollektiv, kann zu Resilienz führen und hat ihren Ursprung aus der Selbstorganisation und politischem Aktivismus gegen diskriminierende Strukturen (vgl. Chehata et. al. 2023: 23ff.).

Anhand der obigen Ausführungen besteht das Erkenntnisinteresse darin, wie die Soziale Arbeit als Profession mit dem Konzept Empowerment (und einer tieferen Bedeutung einer Selbstorganisation) gegen Diskriminierung handeln, selbst diskriminierungssensibel agieren und Menschen in ihren individuellen Lebenslagen unterstützen und ihre Resilienz stärken kann.

Daraus ergibt sich die folgende Fragestellung, die diese Arbeit versucht zu beantworten:

Inwiefern kann die Soziale Arbeit mit dem Ansatz Empowerment gegen Diskriminierung sowie in der Praxis diskriminierungssensibel agieren und die Resilienz von Menschen mit Diskriminierungserfahrung stärken?

2 Diskriminierung – eine Übersicht

Dieses Kapitel behandelt eine zusammengefasste, übergeordnete Analyse zum Thema Diskriminierung. Das Kapitel beleuchtet die Definition von Diskriminierung, deren Folgen für die betroffenen Personen und die bestehenden Gesetzeslagen, die gegen Diskriminierung vorgehen.

2.1 Diskriminierung und ihre Definitionen

In der soziologischen Diskriminierungsforschung bedeutet Diskriminierung eine soziale Konstruktion und Anwendung von Unterscheidungen zwischen Personenmerkmalen bzw. Kategorien und Gruppen. Die soziologische Perspektive versteht Diskriminierung als Produkt von gesellschaftlichen Bedingungen und damit verschränkten Macht- und Ungleichheitsverhältnissen. Diskriminierung kann als ein strukturell verankertes Machtverhältnis verstanden werden. Dabei hält der Autor Scherr fest, dass Diskriminierungen einerseits durch Handlungen von Individuen geschehen sowie durch Regeln und Strukturen von Organisationen. Diese Regeln und Strukturen basieren auf gesellschaftlichen Hierarchien, die sich historisch verfestigt haben. Ausserdem ist das Verständnis von Diskriminierung als sozialer Konstruktion verknüpft mit verinnerlichten Bildern über Ähnlichkeit und Fremdheit bzw. Andersartigkeit (vgl. Scherr 2023: 17ff). Scherr beschreibt Diskriminierung also als eine Unterscheidungspraxis, worin die «Normalen» von den anderen (die unerwünscht anders sind) differenziert werden (vgl. Scherr 2010: 43). Auch Gross beschreibt im Kontext von Rassismus die Unterscheidungspraktiken als Grundlage für Diskriminierung – diese kulturellen Unterscheidungspraktiken, auch «Othering» genannt, konstruieren das «Andere» und entscheiden somit über die Teilhabe von Menschen, die als «Andere» kategorisiert werden (vgl. Gross 2019: 157).

Die internationale Menschenrechtsorganisation Amnesty International beschreibt die Diskriminierung als eine Missachtung der Menschenrechte. Diskriminierung geschieht aufgrund persönlicher bzw. individueller sowie gruppenspezifischer unrechtmässige Merkmale: bspw. Ethnizität, Religion, nationale / soziale Herkunft, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter u.v.m. Die Diskriminierung kann sich dabei in verschiedenen Formen zeigen: Unterscheidung, Ausschluss, Einschränkung, Bevorzugung, Trennung und Nichtgewährung von angemessener Einrichtung (vgl. Amnesty International 2025). Die schweizerische Menschenrechtsorganisation humanrights.ch beschreibt darüber hinaus: Der Kern der Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung, was auch bedeutet, dass der

Kern eines Diskriminierungsverbots das Gleichheitsgebot ist. Die Ungleichbehandlung wird zu einer Diskriminierung, wenn diese mit der Zugehörigkeit zu einer Gruppe oder einem Persönlichkeitsmerkmal verknüpft ist. Diese Merkmale und die Zugehörigkeit sind ein wichtiger Teil der Identität der Personen, die aufgrund dessen Diskriminierung erleben. Oft sind diese Merkmale kaum veränderbar. Diskriminierung bedeutet also eine Bedrohung der Existenz der betroffenen Personen (vgl. humanrights.ch 2025a).

2.2 Diskriminierung und ihre Ebenen

In Diskursen von Diskriminierung ist zu berücksichtigen, dass Diskriminierungen auf unterschiedlichen Ebenen und mit gewissen Mechanismen bzw. Bedingungen geschehen. Gomolla unterscheidet hier zwischen direkter und indirekter, institutioneller und struktureller Diskriminierung. Die Individuums-bezogene Diskriminierung bzw. Perspektive thematisiert Rollen von individuellen Personen und beschäftigt sich mit der Frage, welchen Einfluss zwischenmenschliche Interaktionen auf die Entstehung und Aufrechterhaltung von Diskriminierung haben. Dazu gehört auch die Beleuchtung von subjektiven Erfahrungen der diskriminierten Person sowie deren Bewältigungsformen (vgl. Gomolla 2023: 172). Der Begriff «interaktionale Diskriminierung» beschreibt Unterscheidungspraktiken, woraus soziale Gruppen bzw. die soziale Herstellung von Gruppen resultieren. Die Verhältnisse von Mehrheiten und Minderheiten werden als dynamische Beziehungen durch Interaktion, Repräsentation und deren Verfestigung im gesellschaftlichen Denken geformt (vgl. ebd.: 172).

Die strukturelle Diskriminierung umfasst eine gesellschaftliche Ebene und beinhaltet auch die institutionelle Diskriminierung. Strukturelle Diskriminierung basiert auf Diskursen und Repräsentationen in unserer Gesellschaft und entsteht aus ungleicher Verteilung von Ressourcen und Privilegien (vgl. ebd.: 173). Institutionelle Diskriminierung lässt sich konkreter beschreiben: diese besteht aus Handlungen, Regelungen und Gewohnheiten auf politischer und organisationaler Ebene, die auch darin tätige Personen umfassen. Diese gehen mit Herabsetzung, Benachteiligung und Ausgrenzung einher. Dies führt zu einer anhaltenden Benachteiligung von betroffenen Gruppen. Problematisch ist hier, dass solche Diskriminierungen auf dieser Ebene sehr subtil und durch indirekte Mechanismen geschehen, die nicht immer sofort sicht- und erfassbar sind (vgl. ebd.: 173).

Wenn von der institutionellen Diskriminierung gesprochen wird, ist hier zwischen direkter und indirekter Diskriminierung zu unterscheiden. Die direkte Form besteht aus Handlungen

in Organisationen, die regelmässig, intentional und durch Gesetze und Regeln sowie informelle Routinen begründet werden (vgl. ebd.: 184). Die indirekte, institutionelle Diskriminierung basiert hingegen auf früheren diskriminierenden Praktiken, die in Regeln und Strukturen fortbestehen. Dies geschieht oft unbeabsichtigt. Diese indirekte Form basiert hier nicht direkt auf Vorurteilen, sondern vielmehr auf etablierte Wahrnehmungen und Repräsentationen von «Anderen» (vgl. ebd.: 185).

2.3 Folgen von Diskriminierung für die betroffenen Personen

Das Erleben von Diskriminierung hat für die betroffenen Personen weitreichende gesundheitliche – in psychischer und physischer Hinsicht – sowie soziale Folgen. Auch hier gibt es unterschiedliche Beschreibungen und Quellen, die diese Folgen näher beleuchten.

Zick benennt in seinem Beitrag die Folge von Diskriminierung als eine bedeutende Verschlechterung der Gesundheit von betroffenen Personen. Dazu kommt, dass erlebte Diskriminierung mit einer enormen Herausforderung für die Bewältigung und den Umgang damit für das Opfer einhergeht. Dies bestätigen Studien, die in den nächsten Abschnitten aufgezeigt werden. Die schädigenden Folgen auf die Gesundheit sind dann besonders ausgeprägt, wenn Bewältigungsstrategien für Diskriminierungserfahrungen fehlen. Hingegen ist eine stark ausgeprägte ethnisch-kulturelle Identität ein wichtiger Schutzfaktor respektive eine wichtige Bewältigungsstrategie, wenn Personen mit einer ethnisch-kulturellen Zugehörigkeit zu einer Gruppe diskriminiert werden. Dies zeigt sich beispielsweise in sozialen Bewegungen wie Black Lives Matter, die auf Solidarität basieren und wiederum die eigene Identität in der Community stärken. Das Modell von Smart Richman und Leary zeigt, dass erlebte Diskriminierung eine unmittelbare, negative Wirkung auf das Selbstwertgefühl hat. Die Bewältigung hängt unter anderem davon ab, wie die Diskriminierung wahrgenommen und empfunden wird. Daraus zeigen sich Handlungen wie Hilfesuche, Rückzug oder aggressive Gegenwehr (vgl. Zick 2023: 60).

Im Expert:innen-Bericht «Diskriminierung in Deutschland – Erkenntnisse und Empfehlungen» der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird ergänzt, dass Diskriminierung auf individueller Ebene mit Einschränkungen zu essenziellen Ressourcen wie Bildung, Arbeit und Wohnen einhergeht. Ausserdem sei der Zusammenhang zwischen geringer Lebenszufriedenheit resp. geringem Wohlbefinden und Diskriminierungserfahrungen in der Wissenschaft deutlich belegt (vgl. Bundestag 2025).

Die Fachstelle psy-gesundheit.ch listet zahlreiche weitere psychologische und soziale Folgen auf: mangelndes Selbstwertgefühl, Einsamkeit, soziale Isolation, eingeschränkter Zugang zu Ressourcen, Depressionen und soziale Abwertung. Mit der Überschrift über die Auflistung «Sich selbst sein können» kann auf der Website abgeleitet werden, dass Diskriminierung aufgrund von Eigenschaften und Merkmalen, die oft nicht veränderbar sind, Menschen daran hindert, sich selbst sein zu können (vgl. santepsy.ch 2025). Hier deckt sich diese Ableitung mit der Aussage von humanrights.ch, dass Diskriminierung also eine Bedrohung des Daseins der betroffenen Person bedeutet, da sie dafür diskriminiert wird, dass sie sie selbst ist.

Ein wichtiges Stichwort für die Beleuchtung der Diskriminierung und deren Folgen ist die Soziale Ungleichheit: Diskriminierungen, so nach Scherr, «sind mit soziökonomischen, politischen und rechtlichen Benachteiligungen [...] verschränkt» (vgl. Scherr 2010: 55). Konkret bedeutet dies, dass Diskriminierungen eingeschränkten resp. ungleichen Zugang zu materiellen Ressourcen, Macht, sozialer Anerkennung, Bildung und Beruf / Karriere zur Folge hat (vgl. ebd.: 36). Soziale Unterscheidungspraxen die Personen und / oder Gruppen benachteiligen, sind immer mit Sozialer Ungleichheit verbunden (vgl. ebd.: 39).

Folgend genannte Studien und Quellen halten einige Zahlen zu Folgen von Diskriminierung fest:

So unternehmen beispielsweise insbesondere Jugendliche, die der LGBTQIA*-Community angehören, zwei bis sieben Mal häufiger einen Suizidversuch. Die Hälfte davon unternimmt diesen Versuch vor dem 20. Lebensjahr (vgl. SIPE Zentren Information und Beratung 2025). Eine Umfrage von Aktion Mensch zeigt, dass rund 93 % der befragten Personen mit Behinderung(en) emotionale und psychische Belastung als Folge von erlebter Diskriminierung angeben, 88 % geben ebenso körperliche Auswirkungen als Folge an. Diskriminierung erleben die befragten Personen in Form von rücksichtsloses Verhalten, verbaler Belästigung und körperlicher Angriffe (vgl. Aktion Mensch 2025).

Das Bundesamt für Statistik BFS beschreibt anhand der Erhebung zu Diskriminierung und Rassismus in der Schweiz, dass die betroffenen Personen am häufigsten psychische und verbale Gewalt erleben – dies umfasst Ausgrenzung, Nichtbeachtung, Spott, Drohungen, Mobbing und Vorenthaltung von Informationen. Dabei erleben die meisten der Personen, rund 80 %, insbesondere psychosoziale Folgen, die sich bspw. in mangelndem Zugehörigkeitsgefühl und Verschlechterung der sozialen Beziehungen zeigen. Weitere Folgen sind

Verwehrung des Zugangs zu einer Leistung, Erleben von Verlust und Beeinträchtigung der Gesundheit (vgl. BSF 2025).

Die Einführung dieser Arbeit deutet bereits an: Wie betroffene Personen mit diesen Folgen umgehen können, hängt unter anderem auch von ihrer Resilienz und ihren Ressourcen ab. Was Resilienz bedeutet, ist im [Kapitel «Resilienz»](#) ausführlicher beschrieben.

2.4 Rechtliche Grundlagen

Wie im [Kapitel «Definitionen Diskriminierung»](#) bereits festgehalten ist, bedeutet Diskriminierung eine Verletzung der Menschenrechte. Die internationalen Menschenrechte sprechen sich deutlich gegen Diskriminierung aus und stehen unter anderem dafür, dass Diskriminierung verboten ist resp. werden muss.

Auf der UNO-Ebene gibt es die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte seit dem Jahr 1948. Die ersten zwei Artikel dieser Erklärung besagen, dass alle Menschen mit ihrem Dasein gleiche Würde und Rechte haben und dass Diskriminierung verboten wird, indem jede «Unterscheidung aufgrund Hautfarbe, Geschlecht, Sprache [...] untersagt ist». Als Ergänzung zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte liegen zwei UNO-Pakte vor, in denen ebenso Formulierungen zu einem Diskriminierungsverbot / Gleichheitsbehandlung zu finden sind. Des Weiteren gibt es Konventionen, die explizit für die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung der Frau sowie Konventionen sind, die explizit auf besonders vulnerable Gruppen ausgerichtet sind, wie die UNO-Behindertenrechtskonvention und die Konvention für die Rechte von Kindern. Die Schweiz ist allen Konventionen beigetreten (vgl. humanrights.ch 2025c).

In der Schweiz selbst liegen ebenso gesetzlich verankerte Strukturen vor, die sich für ein Diskriminierungsverbot aussprechen. So sind in der Bundesverfassung das Gleichheitsverbot und Diskriminierungsverbot zu Beginn der Bundesverfassung (Art. 8) benannt. Das Gleichheitsgebot meint die Pflicht des Staates, dass alle Menschen und ihre Würde gleich zu schützen, zu behandeln und zu respektieren sind. Dabei zählt der Grundsatz, dass Ungleiches jedoch ungleich behandelt werden soll, was auch als Differenzierungsgebot benannt wird. Konkret bedeutet dies, dass z.B. Regelungen bei solchen differenziert geregelt werden müssen, die sich in einer anderen Situation befinden als solche, auf die die Regeln ausgerichtet sind. Damit also eine Gleichbehandlung im Endeffekt nicht wieder zu einer Benachteiligung wird, braucht es dieses Differenzierungsgebot.

Der Art. 8 zum Diskriminierungsverbot legt eine Verpflichtung für alle staatlichen Instanzen vor, das Diskriminierungsverbot einzuhalten, umzusetzen und besonders auch dafür zu sorgen, dass dieses Verbot auch im privaten Bereich umgesetzt wird (vgl. [humanrights.ch](https://www.humanrights.ch) 2025d).

Die zusammengefasste Darlegung der gesetzlichen und verpflichtenden Strukturen zeigt auf, dass die Schweiz als Staat sich dazu verpflichtet hat, gegen Diskriminierung vorzugehen und Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, zu schützen.

3 Soziale Arbeit im Spannungsfeld von Diskriminierung

In diesem Kapitel wird thematisiert, welche Aufgaben und Werte zur Sozialen Arbeit gehören sowie welche Rolle die Soziale Arbeit hinsichtlich Diskriminierungen zu tragen hat. Dazu wird im Kapitel beschrieben, in welchem Spannungsfeld die Soziale Arbeit sich bewegt.

3.1 Soziale Arbeit, ihre Aufgaben und ihre Werte

Im schweizerischen Berufskodex von AvenirSocial sind die grundlegenden Ziele und Verpflichtungen der Sozialen Arbeit beschrieben. Der Kodex basiert auf internationalen ethischen Prinzipien für die Soziale Arbeit, internationalen Übereinkommen der UNO (darunter die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und Übereinkommen zur Beseitigung von Rassendiskriminierung) sowie auf der Präambel der schweizerischen Bundesverfassung, wie bspw. den Prinzipien gegenseitiger Rücksichtnahme und Achtung der Vielfalt (vgl. AvenirSocial 2010: 3.1 – 3.4).

Die beschriebenen Verpflichtungen der Sozialen Arbeit sind zusammengefasst im Kern einerseits die Entwicklung und Findung von Lösungen für soziale Probleme, Schutz, Begleitung und Unterstützung der Menschen in ihren Notlagen, Verhinderung und Beseitigung von sozialen Notlagen sowie andererseits ebenso sozialpolitische Interventionen und Mitwirkung gegen strukturelle Probleme (vgl. ebd.: 5.1 – 5.10).

Die Definition der IFSW (International Federation of Social Workers) beschreibt ähnlich, dass die Soziale Arbeit den sozialen Wandel zu fördern hat sowie Menschen ermächtigt und befreit. Die Soziale Arbeit hat das Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen zu fördern (vgl. ebd.: 7.1). Hier zeigt sich, dass die Soziale Arbeit den sogenannten Doppelfokus hat: einerseits sollen also die Handlungen der Sozialen Arbeit die Lebenslage der Adressat:innen verbessern und andererseits auf die Lebensbedingungen resp. auf die gesellschaftlichen Bedingungen, die diese Lebenslagen der Adressat:innen prägen, so einzuwirken, dass diese sich zugunsten der Lebenslagen der Adressat:innen verbessern und ändern (vgl. Heiner 2010: 102).

Der Berufskodex der Sozialen Arbeit hält zudem explizit fest, dass die Soziale Arbeit gegen Diskriminierung vorzugehen hat und diese zurückweisen und die Verschiedenheiten von

Menschen mit ihren ethnischen und kulturellen Hintergründen anerkennen muss. Dabei hat die Soziale Arbeit Normen sowie Werte einzufordern, die keine Menschenrechte verletzen und für alle gültig sind. Dazu gehört ebenso die Aufgabe, ungerechte Anordnungen, Massnahmen und Praktiken sichtbar zu machen und diese zurückzuweisen (vgl. AvenirSocial 2010: 9.4; 9.5: 9.7). Das dritte Mandat legitimiert die Soziale Arbeit dazu, gesellschaftliche Veränderungen und soziale Entwicklungen im Sinne der Prinzipien sozialer Gerechtigkeit und Menschenrechte anzustossen und sich dafür einzusetzen. Das dritte Mandat ist insofern für die Profession eine bedeutende Grundlage, um den staatlichen Aufträgen und Strukturen, die diesen Prinzipien widersprechen, entgegenzuwirken (vgl. ebd.: 957ff). In der Bewegung zwischen den drei Aufträgen und Spannungsfeldern bleibt stets die Gestaltung der Unterstützung für die Adressat:innen der Sozialen Arbeit zentral. Dabei steht jeweils die Frage danach, wie die Soziale Arbeit Diskriminierung abbauen und soziale Gerechtigkeit fördern kann, im Mittelpunkt (vgl. Reinhardt 2023: 961).

3.2 Soziale Arbeit und (Anti-)Diskriminierung

Die Frage nach der Aufgabe der Sozialen Arbeit hinsichtlich der Antidiskriminierungsarbeit ist bereits im Kontext der rechtlichen Grundlagen sowie des Berufskodex AvenirSocial deutlich beantwortet: die Soziale Arbeit, die als Akteurin in sozialer Gerechtigkeit und Menschenrechten agiert, muss auch im Sinne einer Anti-Diskriminierung agieren.

Hier ist jedoch die Soziale Arbeit mit mehreren Paradoxien konfrontiert: einerseits hat die Soziale Arbeit den Auftrag und das Ziel, Diskriminierungen und daraus folgende soziale Probleme zu bearbeiten sowie ihre Adressat:innen, die von Diskriminierungen sowie sozialer Ungleichheit und Problemen betroffen sind, zu unterstützen – andererseits ist die Soziale Arbeit selbst in diese Differenzordnungen sowie in die Macht- und Ungleichheitsverhältnisse und deren Folgen involviert, handelt in diesen Strukturen / Verhältnissen und reproduziert diese Verhältnisse (vgl. Reinhardt 2023: 956). Für eine Anti-Diskriminierungsarbeit ist es unabdingbar für die Soziale Arbeit, die gesellschaftlichen Machtstrukturen kritisch zu hinterfragen und sich ihrer eigenen Involviertheit darin bewusst zu sein und darüber zu reflektieren (vgl. ebd.: 961). Was diese Differenzordnungen bedeuten und inwiefern die Soziale Arbeit diese Verhältnisse reproduziert, wird im folgenden [Kapitel zum Diversity-Ansatz](#) als Antidiskriminierungskonzept erläutert.

Zusätzlich zu diesem beschriebenen Dilemma, das die Soziale Arbeit als Profession erlebt, die selbst in Machtverhältnisse involviert ist und diese reproduziert, kommt die daraus ableitende Herausforderung dazu, dass die Soziale Arbeit selbst diskriminierend agieren

kann. Dies zeigt beispielsweise die Kurzfassung der Grundlagestudie zum strukturellen Rassismus in der Schweiz: In der Sozialhilfe werden Menschen, die als «kulturell anders» eingeordnet werden, für ihre schwierige Lebenssituation verantwortlich gemacht. In den Sozialdiensten werden zudem diskriminierende Verhaltensmuster durch Zeitdruck verstärkt, da Sozialarbeitende schnell entscheiden müssen und so auf verinnerlichte Kategorien und Bilder zurückgreifen. Die Wahrnehmung von Sozialarbeitenden beeinflusst, wie gesetzliche Vorgaben umgesetzt werden, bspw. mit der Einschätzung einer Bedürftigkeit, die oftmals geringer ausfällt bei südosteuropäischen Menschen. IV-Prozesse dauern bei Menschen aus der Türkei und Jugoslawien oft wesentlich länger und eine IV-Rente wird seltener zugesprochen (vgl. Mugglin/Efionayi/Ruedin/D'Amato 2023: 6). Hier zeichnet sich deutlich eine institutionelle Diskriminierung ab, wenngleich auch sehr indirekt, und sie geschieht in Kombination mit den (unbewussten) etablierten Wahrnehmungen seitens Sozialarbeitenden sowie ihren inneren Repräsentationen über «Andere» ([Kapitel Diskriminierung und ihre Ebenen](#)).

Ebenso zeigen die festgehaltenen Fallbeispiele im Rahmen des Forschungsprojekts «(Un)angepasst – junge lesbische, schwule, bisexuelle und Trans*-Menschen im Übergangssystem zwischen Schule und Beruf» wie Fachkräfte, darunter Sozialarbeitende, über ihre Erfahrungen mit queeren Menschen im Kontext ihrer Arbeit sprechen. Die ausgewählten Fallbeispiele lassen feststellen, dass Fachkräfte oft (unbewusst) ihre queeren Adressat:innen als problematisch und defizitär darstellen und ihnen benötigte Unterstützungsangebote verwehren. Fachkräfte ergreifen keine Handlungen in schwierigen Situationen, die die queeren Jugendlichen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung / Identität erleben. Mit dem Nicht-Handeln werden ebenso die Ursachen für schwierige, erlebte Situationen / Erfahrungen (aufgrund ihrer sexuellen Identität / Orientierung) der Jugendlichen de-thematisiert und die Jugendlichen als problematisch dargestellt. In diesen Fallbeispielen spiegeln sich die Machtverhältnisse und das Unbewusstsein über diese Verhältnisse deutlich – dies ist problematisch, da die Wahrnehmung, Beschreibung und (Nicht-)Handeln der Fachkräfte reale und ebenso negative Auswirkungen auf die betroffenen Personen haben (vgl. Nestler 2023: 19f). Diese Fallbeispiele lassen sich mit interaktionaler und institutioneller Diskriminierung verbinden.

Der Beitrag von Foitzik und Kalpaka (2020) erzählt von Anti-Diskriminierungsberatungsstellen, die Adressat:innen begegnen, die selbst Diskriminierung innerhalb sozialarbeiterischer Angebote sowie sozialarbeiterischer Institutionen erlebt haben. Einerseits wurde bspw. bereits der Zugang zu Arbeitsstellen in der Sozialen Arbeit für Fachpersonen selbst verwehrt aufgrund des Alters oder des Tragens eines Kopftuchs, andererseits auch der Zugang zu

Gruppenangeboten für Adressat:innen. Das erste Beispiel bezieht sich – nebst den anderen Beispielen in diesem Kapitel – auf Fachpersonen der Sozialen Arbeit: auch diese Fachpersonen, die als «Anders» markiert werden, erleben Diskriminierung und haben einen erschwerten Zugang zur Profession der Sozialen Arbeit (vgl. Foitzik/ Kalpaka 2020: 174).

Aus den Ausführungen lässt sich deutlich ableiten, dass die Soziale Arbeit hinsichtlich (Anti-)Diskriminierungen widersprüchliche, komplexe Rollen trägt. Um dieser Komplexität zu begegnen und sich mit den Strukturen von Machtverhältnissen und eigener Involviertheit und so die Adressat:innen möglichst diskriminierungssensibel und reflektiv zu unterstützen, bestehen unterschiedliche Anti-Diskriminierungsansätze und Methoden – zwei davon werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt.

3.3 Antidiskriminierungs-Konzepte

Die folgenden Abschnitte beschreiben zwei Ansätze, die die Soziale Arbeit anwenden kann, um ihr Verständnis von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihre Involviertheit zu schärfen sowie einen reflexiven Umgang damit zu finden.

3.3.1 Diversity-Ansatz

Um den Ansatz Diversity zu verstehen sowie auch weitere Antidiskriminierungskonzepte, muss zunächst ein Verständnis von Differenzen vorliegen: Differenz bedeutet in soziologischer Hinsicht eine Abweichung von einer definierten Normvorstellung. Differenzen meinen soziale Kategorien und damit verbunden Identitäts- und Zugehörigkeitskategorien, die normabweichend sind und dazu führen, dass aufgrund dieser Differenzen respektive zugeschriebenen Kategorien Benachteiligungen, Diskriminierung und Privilegien entstehen. Der Diversity-Ansatz soll genau diese Wirkung von Differenzen thematisieren und gleichzeitig die Differenzen als Vielfalt in ihren Werten anerkennen. Differenzen sind sozial konstruiert und diese Differenzordnung basiert auf einer binären Logik (bspw. Mann – Frau, behindert – nicht behindert). Die Differenzordnung verfügt über die Macht, Privilegien und Benachteiligungen herzustellen sowie zu einer Eindeutigkeit zu zwingen: Identitäten, die sich nicht klar zuordnen lassen, werden abgewertet. Hier kommt wieder der Begriff Intersektionalität zu Wort, welche die Wechselwirkungen von unterschiedlichen sozialen bzw. Differenzkategorien thematisiert. Darauf wird im nächsten Kapitel vertiefter eingegangen. Ausserdem werden Individuen durch diese vorgegebene Ordnung sozialisiert und diszipliniert (vgl. Mecheril/Plösser 2018.: 286f.).

Der Diversity-Ansatz, wie er im Diskurs der Sozialen Arbeit etabliert wurde, wird in drei unterschiedlichen Schwerpunkten aufgegliedert: Diversity ist einerseits ein Antidiskriminierungsansatz, da es diese Ungleichheiten nicht als vorgegeben oder zufällig versteht, sondern als ein Resultat von sozialen Strukturen und dieser Differenzordnung bzw. Differenzverhältnisse mit ihren Kategorisierungen. Diversity stellt dieses Verständnis in den Mittelpunkt. Da die Soziale Arbeit ebenso mit diesen Differenzen arbeitet sowie bei ihren Adressat:innen ebenso Einteilungen und Zuordnungen vornimmt, die von Bewertung und Zuschreibungen begleitet sind, sind ebenso diskriminierende Strukturen nicht nur im alltäglichen Leben der Adressat:innen vorhanden, sondern auch in der Sozialen Arbeit. Daher bezieht sich Diversity als Antidiskriminierungsansatz auf zwei Ebenen: einerseits auf die alltäglichen Verhältnisse, in welchen die Adressat:innen leben und wo diese Diskriminierung erfahren, sowie auf die Ebene der professionellen Verhältnisse, die sich auf diskriminierende Strukturen und Handlungsweisen innerhalb der Sozialen Arbeit bezieht. Dies bedeutet, dass die Soziale Arbeit ebenso ihre eigenen Praktiken und Strukturen kritisch reflektieren muss (vgl. ebd.: 287).

Diversity als Anerkennungsansatz hat das Anliegen, einerseits die Vielfalt der Identitäten und Zugehörigkeiten mit ihren Werten und Bedeutungen und andererseits die Problematisierung dieser Differenzmachung zu anerkennen. Hier besteht wieder der Fallstrick, dass mit der Anerkennung der Differenzen auch die Gefahr besteht, problematische Folgen solcher Differenzierungen zu reproduzieren. Es zeigt sich, dass auch der Diversity-Ansatz Reproduktionen nicht gänzlich vermeiden kann (vgl. ebd.: 288).

Diversity als Ressourcenansatz versteht die Unterschiede resp. Differenzen als Stärke und wertvolle Ressourcen – dies stellt so ziemlich das Gegenteil vom Verständnis der Sozialen Arbeit dar, die Differenzen mit Problemen verbindet. Dieser Ansatz eröffnet die neue Denkweise, dass unterschiedliche Individuen und ihre Differenzen als wertvoll und gleichberechtigt anerkannt werden und nicht als defizitär (vgl. ebd.: 289).

Die Soziale Arbeit ist im Kontext dieser Differenzmachung mit Ambivalenzen und Paradoxien konfrontiert: Die Soziale Arbeit arbeitet mit Menschen, die selbst von diesen Normen abweichen. Für die Soziale Arbeit und ihre Praxis ist die Unterscheidung zwischen abweichend und nicht-abweichend, also der Norm entsprechend, bedeutsam. In dem die Soziale Arbeit Differenzen wahrnimmt, kann sie einerseits Bedürftigkeit und Probleme erkennen, was aber bedeutet, dass die Soziale Arbeit Differenz jeweils automatisch mit einem Problem verknüpft. So werden auch wieder diese definierten Normen und Differenzen reproduziert. Ausserdem bekommt die Soziale Arbeit ihre gesellschaftliche Legitimierung, indem

sie die Differenzen als etwas behandelt, das im Sinne der Norm verändert werden muss, damit eine gesellschaftliche Teilhabe möglich ist – während jedoch der Diversity-Ansatz die Differenzen nicht als etwas ansieht, das verändert werden muss, sondern vielmehr sie in ihren Unterschieden anerkennt. So kann die Soziale Arbeit als eine Instanz verstanden werden, die eine Normalisierungsmacht innehat. Doch benötigt die Soziale Arbeit wiederum diese Unterscheidungsmachung, um daraus mangelnde Ressourcen der Adressat:innen, Diskriminierungen und Benachteiligungen erkennen und problematisieren zu können. Dadurch kann die Soziale Arbeit Handlungsspielräume eröffnen, indem bspw. gesellschaftliche, problematische und ausschliessende Praktiken thematisiert werden und Ressourcen für die Adressat:innen bereitgestellt werden (vgl. ebd.: 284f.).

Diversity befasst sich also nicht nur mit der Anerkennung von Vielfalt, sondern ebenso mit der kritischen Hinterfragung, wie überhaupt solche Differenzen hergestellt werden und welche Machtverhältnisse dahinterstehen. Da die Soziale Arbeit auf Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Identitäten trifft, hat der Diversity-Ansatz umso mehr eine wichtige Bedeutung für die Profession. Allerdings bestehen auch gewisse Risiken und Herausforderungen: Eine Anerkennung von Vielfalt kann wieder diese Differenzen (re-)produzieren und paradoxerweise dazu führen, dass Menschen weiterhin in ihren sozialen Kategorien zugeschrieben werden (à la Schubladendenken). Die Soziale Arbeit muss sich der Aufgabe stellen, nicht nur die einzelnen Differenzen anzuschauen, sondern auch zu betrachten, inwiefern alle Differenzen einer Person miteinander verwoben sind (Intersektionalität) und aufeinander wirken. Die Soziale Arbeit hat zu reflektieren, wie ihre eigenen Praktiken zu diesen bestehenden Machtverhältnissen beitragen und / oder sie verstärken (vgl. ebd.: 289 ff.).

3.3.2 Intersektionalität

Die Grundsteine des Konzepts der Intersektionalität hat Crenshaw im Zusammenhang mit dem Black Feminism gelegt. Crenshaw hat mit dem Konzept einen rechtlich relevanten Ansatz für Antidiskriminierung eingeführt – inzwischen hat sich jedoch ein breites Verständnis von diesem Konzept entwickelt. Intersektionalität wird insbesondere für die Soziale Arbeit als ein «Analyse- und Reflexionsinstrument» verwendet, das auch Handlungsperspektiven für die Soziale Arbeit eröffnen soll. Intersektionalität orientiert sich an sozialer Gerechtigkeit und Antidiskriminierung, also zielt darauf ab, Diskriminierung abzubauen (vgl. Reinhardt 2023: 968).

Die schweizerische Menschenrechtsorganisation Humanrights.ch sowie die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) halten fest, dass auch Personen mehrfach diskriminiert werden können. Dies geschieht, wenn mehrere Merkmale sich überschneiden. Das führt dazu, dass einerseits betroffene Personen verstärkt Diskriminierung erleben und/oder dafür gefährdet sind, mehrfach in unterschiedlichen Kontexten Diskriminierung zu erleben. Von intersektionaler Diskriminierung wird dann gesprochen, wenn verschiedene Merkmale einer Person gleichzeitig Einfluss auf eine Situation haben, in der die Person dann diskriminiert wird (vgl. humanrights.ch 2025b). Das Verständnis von Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität ist von wichtiger Bedeutung, um die Erfahrungen der betroffenen Personen einordnen zu können – denn eine weisse Frau erlebt «nur» aufgrund ihres Geschlechts eine Diskriminierung, eine schwarze Frau hingegen aber zusätzlich auch aufgrund ihrer Hautfarbe – so verstärkt sich die Diskriminierungserfahrung der zweiten Frau und ist nicht zu vergleichen mit der Erfahrung der weissen Frau.

Im Kern beschreibt die Intersektionalität also die Einteilung der Menschen in mehrere soziale Kategorien resp. Merkmale. Diese sozialen Kategorien bzw. Differenzen sind in der tatsächlichen Wirklichkeit stets miteinander verwoben und überschneiden sich. Die Intersektionalität fokussiert sich auf multiple Differenz- und Ungleichheitsverhältnisse, wie solche zusammenwirken und sich beeinflussen (vgl. Riegel/Scharathow 2012: 1). Auch Reinhart hält in ihrem Beitrag dasselbe fest: Intersektionalität als Ansatz beschäftigt sich mit den Macht- und Herrschaftsverhältnissen und daraus auch mit der sozialen Gleichheit. Der Ansatz ermöglicht einen Zugang, genau diese zu analysieren, zu reflektieren sowie zu verstehen, Machtverhältnisse und deren soziale Folgen funktionieren. Der Ansatz beschreibt, dass unterschiedliche Differenzen einer Person, also soziale Kategorien / Merkmale, aufgrund deren diskriminiert wird, sich überschneiden und dass durch ihre wechselseitige Wirkung sich spezifische Formen von Benachteiligung und Ungleichheit ergeben (vgl. Reinhardt 2023: 969f.). Spies und Reiner beschreiben das ähnlich. Aus diesen sozialen Kategorien resp. zugeschriebenen Merkmalen – die Differenzen, die miteinander verwoben sind und sich überschneiden, resultiert Folgendes: Die einzelnen Menschen erhalten aufgrund von Zuschreibungen in die Kategorien und Merkmale unterschiedliche Ressourcen, machen unterschiedliche Lebenserfahrungen und kennen unterschiedliche Lebensweisen (vgl. Spies/Rainer 2015: 243-256).

Gross ergänzt darüber hinaus: Sie beschreibt, dass die sozialen Differenzen und ihre Verwobenheit in Machtverhältnisse mit konkreten Teilhabechancen, Marginalisierung und Ausgrenzung einhergehen. In ihrem Beitrag erweitert sie das Verständnis von Intersektionalität mit den Begriffen «Heterosexismen, Klassismen, Bodyismen (bezieht sich auf Normen in

der Schönheit, Gesundheit und Körper) und Rassismen». Diese beschreiben vier zentrale Herrschaftsstrukturen unserer Gesellschaft und bestimmen über die Chancen auf Teilhabe oder Ausschluss eines Menschen (vgl. Gross 2019: 159).

Soziale Ungleichheitsverhältnisse sind hochkomplex – Intersektionalität soll dazu verhelfen, diese Komplexität zu verstehen und insbesondere auch die eigene Involviertheit als Fachperson in der Sozialen Arbeit zu reflektieren. Denn: Auch die Positionen der Fachpersonen sind jeweils mit sozialen Kategorien / Differenzen verbunden, die mit diesen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen verwoben sind und daraus auch mit Machtpositionen und Privilegien. Dies ist insofern besonders relevant, um Diskriminierungen in der Sozialen Arbeit von den Fachpersonen selbst zu bearbeiten und zu verhindern (vgl. Reinhardt 2023: 970). Hier ist nun also eine bloße sozialarbeiterische Haltung, die sich an Menschenrechten und sozialer Gerechtigkeit orientiert, nicht ausreichend, um dieser Komplexität der sozialen Ungleichheit zu begegnen und diskriminierungskritisch zu handeln. Hier kommt Intersektionalität zur Stelle, die als Instrument dazu verhilft, die Soziale Arbeit und sich selbst kritisch zu reflektieren sowie mit Differenz und ihrer Verwobenheit mit sozialen Ungleichheiten auseinanderzusetzen (vgl. ebd.: 971). Es liegen analytische Reflexionsfragen vor, erarbeitet von Riegel, um genau diese obig beschriebenen Aspekte zu reflektieren, die sich auf die vier Kontexte – gesellschaftlich, institutionell und situativ – beziehen. Diese Fragen möchten Re- und Dekonstruktion von Differenzordnungen, deren Folgen thematisieren sowie aber auch die Handlungsmöglichkeiten für die Soziale Arbeit. Die Fragen bspw. wie folgt formuliert (übernommen aus dem Literaturbeitrag):

- «Welche sozialen Differenzkonstruktionen sowie Macht- und Herrschaftsverhältnisse werden (wie) relevant? Wie wirken diese zusammen?
- Aus welcher sozialen Positionierung heraus werden Differenzkonstruktionen vorgenommen und im welchem Kontext erfolgt dies?» (Reinhardt 2023: 972)

Diese Reflexionsfragen können mit weiteren Fragen ergänzt werden, die auch Handlungsmöglichkeiten erweitern sollen, z.B.:

- «Welche Möglichkeiten gibt es, diese hegemonialen, jedoch ungleichheitsstrukturierenden Verhältnisse, Diskurse und Praktiken der Grenzziehung, Kategorisierung und Normalisierung zu durchbrechen und zu einer Veränderung dieser Verhältnisse beizutragen?» (Reinhardt 2023: 972)

Diese Fragen fördern eine Bewusstwerdung über die Bedeutung der Intersektionalität, die Rolle der Sozialen Arbeit darin mit ihren Ambivalenzen sowie eine Reflexion zur eigenen Person selbst sowie zur Sozialen Arbeit in der Praxis mit der Verwobenheit dieser Differenzordnungen. Des Weiteren eröffnet sie den Blick für neue Perspektiven sowie für Handlungen (vgl. ebd.: 971f.).

3.4 Kritische Reflexion und Zwischenfazit

Die Konzepte Diversity und Intersektionalität sind in erster Linie als Instrumente für Reflexion und Analyse zu verstehen – dies wird ebenso in Literaturen festgehalten, wie bspw. im Beitrag von Rheinhardt (vgl. Reinhardt 2023: 973). Beide Ansätze thematisieren soziale Kategorien, Differenzen und Ungleichheitsverhältnisse und stellen sie mögliche Strategien für eine Antidiskriminierung dar. Beide Ansätze thematisieren die eigene Involviertheit der Sozialen Arbeit in diese Ungleichheitsverhältnisse. Der Diversity-Ansatz fokussiert sich primär auf die Anerkennung von Verschiedenheiten der Menschen und solche als Ressourcen zu sehen sowie auch auf die Anerkennung der bestehenden Ungleichheitsverhältnisse. Gleichzeitig spricht der Diversity-Ansatz die Unterscheidungsmachung resp. Differenzierung an, die die Soziale Arbeit selbst ausübt. Der Intersektionalitäts-Ansatz nimmt hingegen die Komplexität von Ungleichheitsverhältnissen und die Verwobenheit von sozialen Kategorien, Privilegien und Benachteiligungen in den Blick und hat das Ziel, diese Komplexität zu verstehen. Dazu gehört auch die Reflexion, welche Positionen Fachpersonen selbst in der Gesellschaft innehaben. Mit der Tatsache, dass beide Ansätze Reflexions- und Analyseinstrumente sind, leitet sich ab, dass beide Ansätze sich insbesondere auf einer Metaebene bewegen und primär einen Zugang für das Verständnis sowie Reflektion von sozialen Kategorien ihrer Verbundenheit mit Ungleichheitsverhältnissen und deren Komplexität ermöglichen.

Beide Ansätze sensibilisieren für den Kontext von Diskriminierung und die Involviertheit der Sozialen Arbeit darin, konzentrieren sich jedoch weniger auf konkrete Handlungsmöglichkeiten für eine tatsächlich diskriminierungssensible Praxis (bspw. in Zusammenarbeit mit Adressat:innen), konkrete Antidiskriminierungsarbeit sowie auf die Handlungsmöglichkeiten und Bewältigung von Adressat:innen selbst, die Diskriminierungserfahrungen machen.

In positiver Hinsicht ermöglichen die beiden Ansätze eine Auseinandersetzung mit diesen Themen, eigener Haltung, Reflexion über die eigene Profession, Involviertheit und eigener Position in der Gesellschaft. Konkrete Handlungsstrategien sind auf verschiedenen Ebenen nicht ersichtlich:

- Ebene der Adressat:innen (z.B. Umgang und Verstehen eigener sozialer Position, Bewältigung von Diskriminierungen, usw.)
- Ebene der eigenen Profession (z.B. diskriminierungssensibel arbeiten, Diskriminierungen vermeiden, Umgang mit Menschen mit Diskriminierungserfahrungen / Traumata, usw.)
- Ebene der Sozialpolitik (aktives Angehen der Ungleichheitsverhältnisse und deren Strukturen)

Im Sinne einer konkreten Anti-Diskriminierungsarbeit im Zusammenhang beider Ansätze ist es zwar bedeutend und wichtig, jedoch nicht ausreichend, die Vielfalt der Menschen mit ihren Merkmalen anzuerkennen und hervorzuheben, die komplexen Ungleichheitsverhältnisse zu thematisieren und die eigene Position und Involviertheit in diese Verhältnisse zu reflektieren. Diese gesellschaftliche Strukturen bleiben noch bestehen, Adressat:innen der Sozialen Arbeit erleben weiterhin Diskriminierungen, Soziale Ungleichheit und die Lebensrealitäten der Adressat:innen bleiben dieselben.

Das Kapitel «[Soziale Arbeit und \(Anti-\)Diskriminierung](#)» beschreibt ausführlich, welche Aufgabe und Rolle die Soziale Arbeit hinsichtlich Antidiskriminierung trägt. Die Frage danach, wie die Soziale Arbeit dies konkret umsetzen kann, bleibt unbeantwortet. Die nächsten Kapitel über Konzepte des Empowerments und der Resilienz kommen dieser Frage näher.

4 Das Konzept Empowerment

Das Kapitel zu Empowerment erläutert nun, anschliessend an die vorherigen Themen, welche Definition(en) resp. Verständnisse des Begriffes vorliegen, inwiefern sie in der aktuellen Praxis der Sozialen Arbeit Anwendung findet sowie inwiefern Empowerment als Ansatz mit Antidiskriminierungsarbeit zusammenhängt.

Empowerment ist heute in vielen Konzepten und unterschiedlichsten Bereichen wiederzufinden. Auch ist übergeordnet auf internationaler Ebene die Idee von Empowerment in verschiedenen Programmen / Konventionen verankert, beispielsweise in der UNO-Behindertenrechtskonvention und im Gesundheitsförderungs-Programm der Weltgesundheitsorganisation (WHO). In diesem Kontext wird Empowerment als Hervorhebung, Sichtbarkeit und die Wichtigkeit der «Ressourcen und Potentiale» von Menschengruppen, die ausgeschlossen sind, für unsere Gesellschaft verstanden (vgl. Blank 2018: 328). Der Blick in zahlreiche Literaturen zum Thema Empowerment zeigt gleichzeitig auf: Einerseits liegt das Verständnis des Empowerments als individuelle Befähigung vor, andererseits gibt es kritische Stimmen, die Empowerment in einem anderen Licht beleuchten und als ein machtkritisches, reflektierendes und politisches Instrument verstehen, wie folgende Abschnitte verdeutlichen.

4.1 Individualisierender Empowerment-Ansatz

Herringer schreibt in seiner Literatur bezüglich Empowerments und Sozialer Arbeit Folgendes: in erster Linie fokussiert sich das Konzept auf die Ressourcen der Adressat:innen der Sozialen Arbeit. Ressourcen der Adressat:innen umfassen dabei beispielsweise ihre Stärken und Fähigkeiten, mit denen die Adressat:innen ihr Leben selbst gestalten können. Die Devise ist dabei, dass Empowerment in der Sozialen Arbeit beabsichtigt, die Adressat:innen mit den entsprechenden Werkzeugen zu versorgen und Ressourcen sowie Möglichkeiten zu erschliessen – mit dem jeweiligen Ziel, dass die Adressat:innen langfristig mit den erarbeiteten Ressourcen und Möglichkeiten ihr Leben selbst gestalten und bewältigen können (vgl. Herringer 2014: 14). Empowerment setzt dort an, wo Adressat:innen eine Hilflosigkeit erleben und sich daraus befreien möchten. Ein Gefühl der Hilflosigkeit entsteht, wenn ein Mensch seine Selbstbestimmung und Autonomie verliert. Der Verlust resultiert aus einer Machtlosigkeit: Wenn Menschen immer wieder die Erfahrung machen, dass ihre Handlungen erfolglos bleiben, um eine Situation zu verändern, dann lernen sie, dass ihr Handeln und ihre Bewältigung keinen Einfluss auf ihre Umwelt haben. Dies geht mit einem Gefühl

von Kontrollverlust sowie Hilflosigkeit einher. Die beschriebene Dynamik von Hilflosigkeit durch Kontrollverlust lässt sich sehr gut mit Diskriminierungserfahrungen verknüpfen. Empowerment möchte hier ansetzen und das Vertrauen in eigene Fähigkeiten und Ressourcen sowie die aktive Gestaltung fördern. Dadurch erleben Adressat:innen sich wieder als handlungsfähig und gewinnen eine Macht zurück (vgl. Herriger 2014: 53ff). Empowerment resp. die Menschenstärken orientieren sich an drei Perspektiven: Jeder Mensch besitzt eine Lebenskraft / innere Kraft. Diese innere Kraft stellt eine bedeutende Ressource für Anstoss von Veränderungen dar. Dabei gilt die Prämisse, dass Wissen und Veränderung nur durch «einen Dialog zwischen Gleichen» und gemeinsames Lernen sowie Wachsen entstehen können. Eine hierarchische Struktur verhindert dies – wie z.B. von Experten zu Betroffenen. Der Blick auf Stärken und positive Ressourcen von Menschen ermöglicht eine persönliche Entwicklung, während eine Problemorientierung dies verhindert. Der Fokus liegt also besonders darauf, Ressourcen zu aktivieren, nicht Defizite hervorzuheben (vgl. ebd.: 70f).

Sohns ergänzt darüber hinaus: Mit dem Empowerment soll die Macht umverteilt werden. Die Adressat:innen übernehmen die Kontrolle über die Hilfe, die sie bekommen. Mit diesem Umdenken verlassen die Adressat:innen die Rolle der Hilflosigkeit und werden zu handlungsfähigen Personen, die ihr Leben selbst gestalten (vgl. Sohn 2007: 77). Empowerment geht davon aus, dass mit sozialer Anerkennung, Interesse, Vertrauen und Handlungsmöglichkeiten Menschen gestärkt werden, insbesondere solche, die Stigmatisierung, Ausschluss und Abwertung erleben. Eine Anerkennung fördert das Gefühl von Selbstbestimmung und Wertschätzung sowie daraus das Selbstwertgefühl und die eigene Selbstwirksamkeit. Dies wiederum trägt wesentlich zu einer inneren Stärke bei, welche Herriger als Menschenstärke bezeichnet (vgl. ebd.: 77). Empowerment setzt “die Selbstgestaltungskräfte der Menschen” im sozialarbeiterischen Kontext in den Mittelpunkt (vgl. ebd.: 77).

4.1.1 Die kritischen Aspekte und der historische Kontext

Die vorherigen Ausführungen, die sich der Definition von Empowerment annähern zu versuchen, beschreibt Can in seinem Beitrag als einen «individualisierenden Empowerment-Ansatz». In diesem Kontext stehen lediglich das Individuum und sein Handeln im Zentrum: in dem das Individuum mithilfe Unterstützungsangeboten von Fachpersonen in der Sozialen Arbeit, in der Psychologie und in der Pädagogik versucht, sich aus seinen problematischen Verhaltensweisen und erlernten Hilflosigkeit zu befreien, kann es Handlungsfähigkeit erlangen und sich selbst stärken (vgl. Can: 401). An sich ist diese Überzeugung nicht per

se falsch – problematisch ist jedoch, dass dabei die Machtverhältnisse und Ungleichheitsverhältnisse, in welchen das Individuum sich befindet, ausgeblendet werden. Vielmehr wird dabei das Glück des Individuums in seine Hände gelegt, es ist selbst dafür verantwortlich. Dieser Leitgedanke entspricht ziemlich genau unserem heutigen Zeitgeist des Neoliberalismus (vgl. Can 2022: 401). Empowerment wird stark mit «Menschen stärken, Ressourcen fördern, Potenziale erkennen» verbunden. Die heutige, individualistische und westliche Gesellschaft interessiert sich für persönliche Entwicklung, konstante Selbstverbesserung und Nutzung eigener Fähigkeiten und Stärken (vgl. Chehata/Dib/Harrach-Lasfaghi/Himmen/Sinoplu/Wenzler 2023: 23). Auch diese fünf Autor:innen problematisieren den individualisierenden Empowerment-Ansatz in folgenden Punkten:

- Hinter dem Begriff Empowerment im sozialarbeiterischen Kontext versteckt sich die Bedeutung “Hilfe zur Selbsthilfe”, obgleich bereits vielfältige Ansätze vorliegen, die bereits dieses Ziel verfolgen, wie bspw. “Lebensbewältigung”, “Selbstbefähigung”. Hier entsteht eine Unklarheit, weshalb es zusätzlich diesen Begriff braucht (vgl. ebd.: 28).
- Mit dieser Ausrichtung bringt die Soziale Arbeit Individuen in eine Position, in welcher diese mit ihren Lebensverhältnissen selbst umgehen müssen. So werden gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse auf ein Individuum reduziert. Problematische Verhältnisse sind nicht länger ein gesellschaftliches, strukturelles Problem, sondern die des Individuums (vgl. ebd.: 29).
- Empowerment wird als erlernbare Kompetenz verstanden, mit welcher die Individuen ihre Probleme selbst lösen können. So wird der Umgang mit und die Bewältigung von diskriminierenden und ausschliessenden Lebenserfahrungen in die Verantwortung der betroffenen Personen verschoben (vgl. ebd.: 30).
- Mit dieser Verschiebung in die individuelle Verantwortlichkeit werden Individuen ebenso für ihre Hilflosigkeit und «Ressourcenlosigkeit» verantwortlich gemacht. Nach diesem individualistischen Verständnis **fordert** Empowerment vielmehr nach den Ressourcen der Individuen. Das individualistische Empowerment ist ressourcenfordernd, nicht ressourcenorientiert (vgl. ebd.: 32).

- Der individualistische Ansatz blendet die Machtverhältnisse aus und somit auch die Veränderung dieser Verhältnisse - genau solche, die für Ungleichheiten, **Diskriminierungen**, soziale Probleme und Belastungen in Lebenswelten von Individuen mitverantwortlich sind (vgl. ebd.: 33).

Während sich über die Zeit hinweg das Verständnis vom Empowerment in eine individualistische Richtung entwickelt hat und zu einem modernen Schlagwort in vielen Bereichen (Psychiatrie, Sozialer Arbeit, wirtschaftlichen Unternehmen, Selbsthilfegruppen, usw.) geworden ist (vgl. Chehata et al. 2023: 22), hatte Empowerment ursprünglich jedoch eine andere Bedeutung: Empowerment hat ihren Ursprung in der Bürgerrechtsbewegung der Schwarzen Menschen in den USA. Später zeigte sich diese ebenso in der feministischen Bewegung und der Selbsthilfe-Bewegung von Menschen mit Behinderungen. Empowerment entstand aus der Selbsthilfe heraus, die die bevormundende und entmündigende Fürsorglichkeit des Staates kritisiert(e) (vgl. Herriger 2014: 29). Empowerment aus dieser Zeit kritisierte ebenso die Defizitorientierung bei den Adressat:innen in der fürsorglichen Praxis der Sozialen Arbeit. Adressat:innen werden / wurden mit ihren Defiziten wahrgenommen und ihnen dann «geholfen» - Adressat:innen bleiben in ihrer geschwächten Rolle (vgl. Sohns 2007: 76). In ihrer ursprünglichen Entstehung stand vielmehr die Befreiung aus den eigenen Ohnmacht-Positionen der unterdrückten und benachteiligten Gruppen, die sozial ungerecht behandelt wurden / werden, im Fokus. Systematisch benachteiligte Gruppen eignen sich selbst Wissen an und werden Experten in ihrer eigenen Sache: die Idee des Empowerments als Gegenbewegung war die Einforderung von ihrer Ansprüche, die Forderung nach Gerechtigkeit, Inklusion und politische Mitbestimmung. In diesem Kontext war Empowerment also kein Ermächtigen und Befähigen von Fachleuten gegenüber ihren Adressat:innen, sondern vielmehr war / ist Empowerment ein Konzept der Bewegungen und Gruppen von Adressat:innen, das Machtverhältnisse thematisiert und Machtpositionen analysiert – dies war insofern essenziell, damit die ausgeschlossenen Gruppen für ihre Rechte eintreten konnten (vgl. ebd.: 78).

Während in der damaligen sozialen Bewegungen Empowerment ein Instrument für Selbstbestimmung in der Politik war, ist Empowerment heute vielmehr zu einem Handlungskonzept geworden (vgl. ebd.: 23f). Die Ausführungen verdeutlichen, dass Empowerment zwei Ausrichtungen hat: zum einen aus der Perspektive der individuellen Befähigung, zum anderen aus der Perspektive einer machtkritischen Selbstorganisation. Das nächste Kapitel geht genauer auf das machtkritische Empowerment ein, das sich an der ursprüngliche Bedeutung von Empowerment orientiert und entsprechend auf die heutige Zeit anpasst.

4.2 Machtkritischer Empowerment-Ansatz

Der Blick in die Geschichte zurück hat also gezeigt: Der Begriff entstand nicht aus einem individualisierenden Verständnis heraus, sondern aus einer Community, die aus Menschen mit Diskriminierungserfahrungen besteht, die kollektiv unterwegs ist, sich selbst stärkt, heilt und sich (politische) Handlungsspielräume wiederaneignet (vgl. Chehata et al. 2023: 24). Das machtkritische Empowerment greift wieder auf dieses Verständnis zurück und versucht dabei dieses Empowerment auf die heutige, moderne Zeit anzupassen – dabei bleibt stets «die Kritik an gesellschaftlicher Gewalt und Diskriminierungsverhältnissen» im Zentrum, wie diese bereits damals stets der Motor für Proteste und soziale Bewegungen war (vgl. ebd.: 25).

Um Empowerment als ein machtkritisches, politisches und soziales Instrument nutzen zu können, braucht es eine genauere Definition davon, wie Empowerment gegen Ungleichheitsverhältnisse angewendet werden kann – dafür ist ebenso die Frage danach, wie Macht funktioniert, notwendig (vgl. ebd.: 37). Empowerment ist immerzu mit Machtverhältnissen und Politik verknüpft. Kleine Alltagshandlungen zur Ermächtigung und Selbststärkung sind untrennbar mit politischen Machtfragen verbunden: Veränderung von Machtverteilung und Empowerment in Lebenswelten der Individuen hängen miteinander zusammen (vgl. ebd.: 38). Von Diskriminierung betroffene Menschen werden in ihrem «Sein» ständig als «Anders» stigmatisiert. Empowerment setzt an dieser Erfahrung von Andersheit und Diskriminierung an und gibt die Möglichkeit, diese kollektiven Erfahrungen miteinander teilen zu können und sich mit dieser Zuschreibung vom Anders-Sein auseinandersetzen und umgehen zu können, auch wenn dieses Stigma nicht einfach «abgeschüttelt» werden kann. Deshalb beschreibt Boge, dass Empowerment ebenso für einen Moment schmerzt (vgl. ebd.: 9f). Weil Empowerment aus dem Umgang mit erlebter Diskriminierung entsteht, ist Empowerment nicht starr, sondern vielmehr wandelbar und situationsbezogen – die Praxis des Empowerments formt die Theorie davon (vgl. ebd.: 40). Ausserdem ist Empowerment von einem Spannungsfeld geprägt: Einerseits geht es darum, dass Menschen ihre Erfahrungen der Zuschreibung als «Anders» teilen, gleichzeitig aber auch darum, diesen Zuschreibungen anzukämpfen, indem aus den kollektiven Erfahrungen und Erzählungen neue Bedeutungen sowie Widerstände entstehen. Empowerment ist ein kollektiver Prozess (vgl. ebd.: 41). Weil Empowerment ein kollektiver Prozess ist, bedeutet Empowerment auch Resilienz. Eine Community schafft Resilienz. Auch Bollwinkel hält deutlich fest, dass «Resilienz eine notwendige Antwort auf gewaltvolle Verhältnisse ist» (vgl. ebd. 41). Eine solch kollektive Stärke und Ermächtigung ist hier nicht reduzierbar auf das Verständnis von individualistischem Empowerment in Form von Selbstwertgefühl stärken, Selbstwirksamkeit erleben

und ähnlichen Aspekten. Empowerment in diesem Sinne kritisiert nicht nur die Machtverhältnisse, sondern schafft ebenso Räume, in denen Menschen, die als Anders eingeordnet werden, über ihre Erfahrungen sprechen können und gesehen werden. Räume können dabei vielfältige Formen annehmen: Selbstorganisationen, Nachbarschaft, Musik, Podcast, Literatur und vieles mehr (vgl. ebd.: 42).

Can beschreibt in seinem Beitrag zu Empowerment, dass der Begriff Power / Macht ein wichtiges Schlüsselwort darstellt. Die Macht einer Person hängt davon ab, über welche Kapitalien, also Ressourcen, diese Person verfügt. Diese umfassen ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital. Ebenso gehören auch bspw. die Gesundheit und die Sprache dazu. Mit Macht und Ressourcen verfügt die Person über die Möglichkeit, Einfluss auf etwas zu nehmen. Während Herriger beispielsweise von einer «erlernten Hilflosigkeit» bzw. Ohnmacht spricht, greift Can hier auf die Begriffe «Machtreich / Machtarm» oder «Machtstark / Machtschwach» zurück. Damit sollen soziale Positionen hervorgehoben werden, die mit Privilegien und Benachteiligungen - und damit auch vorhandenen Ressourcen / Kapitalien – einhergehen. So werden komplexe soziale Machtverhältnisse sichtbar und nicht nur auf einfachen Gegensätzen nach dem Prinzip «Entweder – Oder», wie Mann vs. Frau, Reich vs. Arm, Schwarz vs. Weiss, Hilflos vs. Mächtig reduziert (vgl. Can 2022: 403f). Gleichzeitig ermöglicht diese Begrifflichkeit einen anderen Blick auf den Menschen: Dieser kann handlungsfähig sein und ist nicht der Ohnmacht ausgeliefert, sondern hat als handlungsfähiges Individuum das Potential, Wirkung auf sein Leben / seine Welt zu nehmen. Machtkritisches Empowerment versteht Macht als einen dynamischen Prozess und zielt darauf ab, hierarchische Strukturen durchzubrechen und Macht – also Kapitalien / Ressourcen – auszugleichen und gerecht umzuverteilen. Can beschreibt hier, dass machtkritisches Empowerment zwei Handlungsperspektiven beinhaltet: das machtkritische individuelle und kollektive/solidarische Empowerment (vgl. ebd. 404).

Das **machtkritische, individuelle Empowerment** richtet den Blick auf individuelle Handlungsfähigkeiten. Mit den Eigenschaften des Individuums wie Fühlen, Denken und Handeln, besitzt das Individuum die Macht, aktiv wirken zu können. Damit das Potential sich entfalten kann, benötigt das Individuum Zugang zu Ressourcen sowie auch eine eigene Reflexion und ein Bewusstsein darüber, welche Position das Individuum in der Gesellschaft einnimmt (zugewiesen wird), das mit Zugang zu Macht und Ressourcen einhergeht.

Kollektives / solidarisches Empowerment schliesst sich an das individuelle und damit die einzelnen Handlungsfähigkeiten und Ressourcen von individuellen Personen an und

bündelt diese. So werden die einzelnen Individuen gemeinsam stärker, haben mehr Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen – damit besteht ebenso mehr Kraft für die Überwindung von Diskriminierungen und Widerstand dagegen. Mit dieser Bündelung entstehen beispielsweise Selbsthilfegruppen und Vereine, die als institutionelles Empowerment bezeichnet werden. Mit den erschaffenen Räumen für die benachteiligten Gruppen entstehen zum einen ein «safe space» sowie die Möglichkeit, sozialpolitisch aktiv zu werden – der Aktivismus, der dann entsteht und zu den konkreten Handlungen auf der politischen Ebene führt, bedeutet ein **strukturelles Empowerment**. In diesen geschützten Räumen können betroffene Personen zudem frei über ihre Erfahrungen sprechen, sich gegenseitig anerkennen, solidarisieren sowie heilen und ihre Resilienz aufbauen.

Can beschreibt das **diskursive Empowerment** als Debatten in der Gesellschaft und Politik rund um Themen, Begriffe, Definitionen und Verständnisse sowie Repräsentationen, Machtpositionen und Privilegien (beispielsweise die MeToo-Debatte).

Das **erinnernde Empowerment** beinhaltet das Dokumentieren und Archivieren von Erfahrungsressourcen sowie Wissensressourcen vergangener Widerstandskämpfe in der Sozialpolitik und Gesellschaft (vgl. ebd.: 404 ff).

4.3 Empowerment als Powersharing

Ein machtkritisches Empowerment beinhaltet ebenso den Kernbegriff Powersharing. Denn: Mit Empowerment allein können Diskriminierungen und Ungleichheiten nicht verhindert und beseitigt werden. Die Strukturen, die diese verursachen, bleiben die gleichen. Es reicht nicht aus, dass benachteiligte Gruppen sich für sich einsetzen – ausserdem besteht damit ebenso ein grosser Druck und eine grosse Belastung für die benachteiligten Gruppen, dass sie gegen Ungleichheitsverhältnisse ankämpfen müssen. Empowerment muss ausgeweitet werden auf Tätigkeiten, die Machtverhältnisse verändern und umverteilen (vgl. Chehata et al 2023.: 50f). Hier kommt Powersharing zu Wort: Während Empowerment sich primär auf benachteiligte Gruppen fokussiert und von ihnen selbst ausgeübt wird, fokussiert sich der Ansatz Powersharing auf Individuen, die mit ihren sozialen Positionen über Kapitalien und Macht verfügen, privilegiert sind und die gesellschaftlichen Strukturen so verändern können, dass diese Macht und Ressourcen gerechter verteilt werden (vgl. ebd.: 50). Wie auch der Autor Can sprechen die Autor:innen Chehata et al. von Kapitalien und orientieren sich dabei an der Kapitaltheorie von Bourdieu: Kapitalarten beinhalten ökonomische, soziale und kulturelle sowie symbolische Kapitalien (vgl. ebd.: 49). Can beschreibt Powersharing folgendermassen: Privilegierte Menschen, also machtarke, setzen ihre Ressourcen ein,

um benachteiligte (machtschwache) Menschen zu unterstützen und gleichzeitig aktiv und bewusst ihre Macht zu teilen und umverteilen, ohne dabei in einen Paternalismus zu verfallen (vgl. Can 2022: 412).

Für das Verständnis von Powersharing ist bedeutend zu verstehen, dass Privilegien ein Gegenpol von Diskriminierungen darstellen. Privilegierte Personen profitieren von den Ungleichheitsverhältnissen, während benachteiligte Personen darunter leiden. Im Powersharing sind die Bewusstwerdung von Privilegien und das Transparentmachen die ersten Grundsteine, worauf sich der Ansatz aufbaut (vgl. Chehata et al. 2023: 52).

Can unterscheidet hier vier Formen von Powersharing, die sich im praktischen Handeln zeigen:

- Individuelles Powersharing: Hier steht eine privilegierte Person als machstarke Akteur:in im Fokus. Sie setzt ihre Ressourcen bewusst ein auf politischer Ebene sowie auch zur Selbststärkung von benachteiligten Menschen. Dies kann sich in Formen zeigen wie Das Bereitstellen von Wissen, Räumen, Kontakten, Finanzen und Materialien.
- Kollektives / solidarisches Powersharing: Diese bezieht sich auf eine oder mehrere Gruppen, die aus Machtstarken bestehen und ihre gebündelten Ressourcen dafür aufwenden, diskriminierte Menschen / Gruppen zu stärken. Zentral ist hier, keine Repräsentationsmacht einzunehmen, sondern sich zu solidarisieren und zu unterstützen.
- Institutionelles Powersharing: Machtstarke Personen oder Gruppen nutzen ihre Position innerhalb von Institutionen, um diskriminierte Menschen in ihrer Macht zu stärken, beispielsweise indem sie vermehrt diskriminierte Menschen in einer Institution anzustellen und so neue Chancen und Möglichkeiten eröffnen.
- Strukturelles Powersharing: Auf dieser Ebene handeln Privilegierte einzeln oder gemeinsam auf gesellschaftlicher, politischer und diskursiver Ebene, um aktiv diskriminierende Ebenen resp. Wirkmechanismen anzugehen und solche aufzudecken. Diese Handlungen können dazu führen, dass gesetzliche Regelungen zugunsten machtschwacher Personen verändert werden (vgl. ebd.: 412f).

4.4 Powersharing und Anti-Diskriminierung

Dieses Kapitel vertieft den Zusammenhang zwischen Empowerment resp. Powersharing als Teil von Empowerment und Anti-Diskriminierung. Drei Ebenen sind vorausgesetzt für wirksame Anti-Diskriminierungsmassnahmen:

- Rechtliche Strafmassnahmen gegen Diskriminierung und ihre Durchsetzbarkeit auf gesetzlicher Ebene.
- Verankerung von Antidiskriminierungskonzepten auf institutioneller Ebene (Organisationen, Unternehmen...). Diese müssen verbindlich und überprüfbar sein.
- Wissensvermittlung / Empowerment von betroffenen Personen über Handlungsmöglichkeiten aus rechtlicher Sicht sowie Umgang mit Diskriminierung (vgl. Chehata et al. 2023: 57).

Diskriminierung und damit Antidiskriminierungsarbeit sind ein sehr breites Feld, wodurch verschiedene Schwerpunkte bestehen: Beratungsangebote, Informations- und Bildungsangebote, politische Arbeit, Fachberatungen und Begleitung bei rechtlichen Verfahren. Antidiskriminierungsbüros sind wichtige Knotenpunkte bzw. Bindeglieder: Nebst den Beratungsangeboten erfasst und meldet ein Antidiskriminierungsbüro Diskriminierungsfälle. So werden individuelle Erfahrungen statistisch, öffentlich sichtbar und können damit auch auf politischer Ebene thematisiert werden. Beratungsangebote haben eine bedeutende Wirkung für den Aufbau von Resilienz und Handlungsmöglichkeiten betroffener Personen (vgl. ebd.: 57). Der Blick auf die bestehenden Massnahmen und Angebote zeigt, dass diese sich primär auf betroffene Personen fokussiert. Powersharing als Ansatz ist in der Antidiskriminierungsarbeit kaum sichtbar. Während die bestehenden Anti-Diskriminierungsmassnahmen sich auf Aufdecken und Handlungen gegen Diskriminierungen fokussieren, wirft Powersharing den Blick auf bestehende Privilegien und darauf, wie diese umverteilt werden können. Powersharing kann als die andere Seite von Antidiskriminierungsarbeit und komplementäres, unabdingbares Element verstanden werden – insbesondere, wenn Powersharing auf organisationaler Ebene angewendet wird und mit Umverteilung von Ressourcen, Zugängen sowie Privilegien auf Diskriminierungen auf institutioneller und struktureller Ebene wirkt (vgl. ebd.: 58).

5 Das Konzept Resilienz: Widerstandskraft im Kontext von Diskriminierung

In den vorherigen Kapiteln wurde der Begriff Resilienz mehrmals im Kontext von Empowerment und Diskriminierung erwähnt. Inwiefern hängt jedoch Resilienz mit Antidiskriminierung und Empowerment zusammen, warum ist es wichtig mit diesem Begriff zu arbeiten und was bedeutet Resilienz eigentlich genau? Die folgenden Ausführungen versuchen diese Fragen zu beantworten.

5.1 Definition

Auch beim Begriff Resilienz ist festzustellen, dass dieser in unterschiedlichen (wissenschaftlichen) Bereichen angewendet wird. Wie beim Empowerment, ist Resilienz zu einem Trend-Begriff geworden (vgl. Chehata et al. 2023: 72). Im Kontext von Arbeit mit Jugendlichen und Umgang mit "Extremismus und Ideologien" der Ungleichheit beschreibt Rahner Resilienz als Folgendes: Die Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, mit schwierigen Situationen / Gefahren (z.B. menschenfeindlich, rassistische und sexistische Ideen) umzugehen und solche zu bewältigen. Die Bewältigung an sich bedeutet, nicht nur solche Erfahrungen zu überstehen, sondern diese auch zu nutzen, um sich weiterzuentwickeln und für kommende Herausforderungen / Schwierigkeiten gewappnet zu sein und eine Widerstandsfähigkeit aufzubauen. Dies kann auf individueller, fachlicher und organisatorischer Ebene geschehen (vgl. ebd. 73).

Der Begriff Resilienz hat seinen Ursprung in der Physik und beschreibt, wie ein Material nach einer Einwirkung von aussen wieder zurückfindet in seine ursprüngliche Form. Übergeordnet beschreibt Resilienz «die Toleranz eines Systems gegenüber Störungen», also die Widerstandskraft von Systemen. Übersetzt in der Psychologie und auf Menschen angewendet bedeutet Resilienz die Widerstandskraft in belastenden Lebenssituationen. Auch hier halten die beiden Autoren, Bengel und Lyssenko, fest, dass Resilienz sehr breit ausgelegt ist (vgl. Bengel/Lyssenko 2012: 24). Resistenz (Erhalt der Stabilität, z.B. psychisch), Regeneration (in ursprünglicher Form zurückkehren, z.B. zurück in den gewohnten Alltag) und Rekonfiguration (Anpassung) sind drei Bewältigungsformen für schwierige Situationen (vgl. ebd. 25). Resilienz ist ein Prozess und Zusammenspiel von Schutz- und Risikofaktoren. Schutzfaktoren fördern eine erfolgreiche Bewältigung von schwierigen (Lebens-)Situ-

ationen / Belastungen. Risikofaktoren sind solche, die eine erfolgreiche Bewältigung erschweren (vgl. ebd.: 27). Die schwierigen Lebenssituationen und Belastungen werden in diesem Text auch als Stressoren bezeichnet und in und drei Kategorien eingeteilt: Alltagsstressoren (wiederkehrende Belastungen, negative Lebensbedingungen), kritische Lebensereignisse (grössere Unterbrechungen / Veränderungen im Leben) und traumatische Ereignisse (körperliche / psychische Bedrohung, Unversehrtheit wird bedroht). Wie mit diesen Stressoren umgegangen wird und wie solche bewältigt werden, hängt mitunter von der bestehenden Resilienz (resp. Schutz- und Risikofaktoren) sowie der subjektiven Wahrnehmung der Belastung ab (vgl. ebd.: 29f). Dabei haben die Vorhersehbarkeit der auftretenden Belastung / Ereignisse, Kontrollierbarkeit (verbunden mit Gefühl von Handlungsfähigkeit / Hilflosigkeit), und Verursachung (Taten von Menschen werden als belastender wahrgenommen als nicht beeinflussbare Ereignisse) ebenso einen Einfluss (vgl. ebd.: 29).

Zu den Schutzfaktoren gehören beispielsweise: Optimismus, Hoffnung, Selbstwirksamkeitserwartung, Selbstwertgefühl, Kontrollüberzeugungen, Religiosität / Spiritualität und soziale Unterstützung (vgl. ebd.: 45). Im Beitrag von Zander und Roemer wird zwischen drei Ebenen der Risiko- und Schutzfaktoren unterschieden:

- Personale Ebene: Risiken sind z.B. Krankheiten und schwere Behinderungen. Schutzfaktoren sind z.B. Gesundheit, Fähigkeiten der Person, Problemlösefähigkeit, prosoziales Verhalten.
- Familiäre Ebene: Risiken sind z.B. Verlust eines Familienmitgliedes, Gewalt in der Familie, Trennung, Auswirkungen von elterlicher Armut und Arbeitslosigkeit. Schutzfaktoren sind z.B. sichere Bindung, positives Familienklima, Zuwendung und Vorbilder.
- Soziale Ebene: Risiken sind z.B. soziale Ausgrenzung, Erfahrung von Diskriminierung, Flucht, Krieg. Schutzfaktoren sind z.B. Bezugspersonen ausserhalb Familie, Freundschaften, Erfahrungen von Selbstwirksamkeit (vgl. Zander/Roemer 2016: 52f).

Ausserdem ist eine erfolgreiche Bewältigung von Belastungen förderlich für die Resilienz (vgl. ebd.: 54).

Nach diesem Verständnis sind erlebte Diskriminierungserfahrungen – mit dem Hintergrundwissen um deren Mechanismen und (gesundheitliche) Folgen – als signifikante Belastungen / Stressoren zu verstehen sind. Insbesondere, weil solche Menschen verursacht, nicht kontrollierbar, wiederkehrend und mit negativen Lebensbedingungen sowie Bedrohung der Unversehrtheit verbunden sind. Die Folgen von Diskriminierung können hier wiederum als Risikofaktoren eingeordnet werden (z.B. soziale Ausgrenzung, Verschlechterung der Gesundheit).

In den Ausführungen der beiden Literaturen lässt sich feststellen: in den Beschreibungen der Resilienz und der Schutz- und Risikofaktoren werden die gesellschaftlichen Verhältnisse nicht oder kaum erwähnt. Die beschriebenen Faktoren beziehen sich stark auf die Eigenschaften des Individuums und blenden strukturelle Faktoren aus. Chehata et al. setzen hier daher an «transformative Resilienz». Resilienz ist an gesellschaftliche Verhältnisse gebunden und nicht nur eine individuelle Kompetenz. So ist bspw. Diskriminierung ein Teil von gesellschaftlichen, hierarchischen Strukturen und wird von solchen erzeugt. Resilienz und bspw. Umgang und Bewältigung von erlebter Diskriminierung hängen nicht nur von individuellen (Schutz-)Faktoren ab, sondern ebenso davon, über welche Ressourcen die Person, also Kapitalien, verfügt (vgl. Chehata et al. 2023: 90).

Daraus lässt sich verstehen, dass gesellschaftliche Strukturen Handlungsspielräume von diskriminierungsbetroffenen Menschen erweitern müssen (bspw. Zugang zu Ressourcen) (vgl. ebd.: 89). Hier kommt der Ansatz Capability Approach zu Wort: die Kompetenz zu Resilienz ist nicht nur als etwas zu verstehen, das ein Individuum erlernen kann - sondern ist ebenso als Grundrecht darauf zu verstehen. Menschen haben ein Anrecht darauf, Resilienz zu erlernen und aufzubauen. Dafür braucht es neben individuellen Faktoren auch Zugang zu Ressourcen (vgl. ebd.: 89f). Individuelle Resilienz – wie die Soziale Arbeit sie so aus der Psychologie kennt – reicht nicht aus, um mit erlebter Diskriminierung umgehen zu können. Diskriminierung geschieht systematisch und ist in gesellschaftlichen Strukturen eingebettet. Daher braucht es die transformative Resilienz, die gesellschaftliche Verhältnisse verändern möchte, sich auf das Alltagsleben der Menschen bezieht und drei Aspekte beinhaltet:

- **Überleben:** Staatliche Strukturen müssen Sicherheit und Schutz gewährleisten (Schutz, körperliche Unversehrtheit, Unantastbarkeit persönliches Eigentum). Schutz und Sicherheit bedeutet, das eigene Leben so zu führen, dass es lebenswert ist.

- **Selbstwirksamkeit:** Dies bedeutet die Erfahrung, mit eigenem Handeln Einfluss zu nehmen, insbesondere auf gesellschaftliche Verhältnisse, und beinhaltet ebenso Freiheit und Kontrolle über das eigene Leben. Interessant hier ist, dass politische Selbstwirksamkeitserfahrung mit höherer sozialer Resilienz zusammenhängt.
- **Agency:** Beschreibt die Handlungsfähigkeit, die Entscheidungen, autonomes Handeln, Alltagsbewältigung und das Verändern von gesellschaftlichen Regeln und aktive Gestaltung umfasst. Agency bezieht die kollektive und individuelle Ebene mit ein (vgl. ebd.: 91).

Der Beitrag von Sohns beschreibt zu Agency Ähnliches: Je mehr ein Mensch das eigene Leben als sinnvoll und selbstbestimmt wahrnimmt, umso stärker die Resilienz. Neuen Herausforderungen / Schwierigkeiten wird mit mehr Zuversicht begegnet (vgl. Sohns 2007: 88). Damit ein Leben als sinnvoll und selbstbestimmt wahrgenommen wird, ist Handlungsfähigkeit (Agency) vorausgesetzt.

Blank beschreibt Resilienz als eine Dimension von Empowerment. Für das Verständnis von Empowerment ist ebenso ein Verständnis von Power (übersetzt: Macht, Kraft, Stärke) vorausgesetzt. Die Mehrdeutigkeit von Power prägt das Verständnis von Empowerment und Empowerment als Konzept setzt sich aus diesen unterschiedlichen Bedeutungszugängen von Power zusammen. Die Resilienz-Stärkung als Teil des Empowerment-Konzepts beschreibt die «Stärke» als Bedeutung von Power. «Macht» beschreibt die Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen und Überwindung von inneren Macht-/Ohnmachtverhältnissen. «Kraft» setzt hier an die Ressourcenförderung an und beschreibt das Erkennen sowie Stärken von inneren und äusseren Ressourcen des Menschen (vgl. Blank 2018: 333f).

Auch der Autor Sohns beschreibt Resilienz als eine zentrale Aufgabe des Empowerment-Konzepts und ergänzt drei zentrale Schutzfaktoren, die die psychische Widerstandskraft stärken: Die Selbstakzeptanz (Glaube an sich und eigene Lebensziele sowie eigene Werte), Veränderungskompetenz (die Überzeugung, das Leben gestalten und Einfluss nehmen zu können) sowie die Problemtransparenz (eine aktive Reflektion und Wahrnehmung zu eigenen Voraussetzungen, Herausforderungen und Lebensproblemen) (vgl. Sohns 2007: 88).

5.2 Bedeutung des Konzepts Resilienz im Konzept Empowerment

Um der Fragestellung dieser Bachelor-Thesis näherzukommen, wird nun in diesem Kapitel ein Teil der Fragestellung hinsichtlich Resilienz und wie diese mit dem Empowerment-Ansatz in der sozialarbeiterischen Praxis umgesetzt werden kann, beantwortet.

Die Verbindung von Empowerment und Resilienz zeigt sich besonders deutlich im Kontext von Diskriminierungserfahrungen. Menschen, die systematische Abwertung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung erleben, sind psychosozialen Belastungen ausgesetzt. In solchen Situationen bietet das Empowerment-Konzept der Sozialen Arbeit nicht nur individuelle Bewältigungsmöglichkeiten, sondern ermöglicht vielmehr kollektive, machtkritische Bewältigungsstrategien, welche die Resilienz betroffener Menschen nachhaltig stärken können.

Empowerment kann dabei auf zwei Ebenen hinsichtlich Resilienz fördernd wirken:

Erstens unterstützt das kollektive Empowerment durch Anerkennung, Ressourcenorientierung und die Stärkung von Selbstwirksamkeit das Gefühl von Kontrolle und Handlungsfähigkeit. Selbstwirksamkeit gilt als zentraler psychologischer Schutzfaktor in der Resilienzforschung (vgl. Bengel/Lyssenکو 2012: 45). Empowerment im individualistischen Kontext vermittelt Menschen mit Diskriminierungserfahrung, dass ihre Wahrnehmungen gültig und real sind, dass sie Fähigkeiten besitzen und dass sie (unter anderem mit professioneller Unterstützung) Wege der Selbstgestaltung und eigener Handlungsmöglichkeiten entwickeln können. Diese Erfahrung stärkt das Selbstwertgefühl und das Vertrauen in die eigene Handlungskraft – beide Aspekte sind relevante Schutzfaktoren der Resilienz.

Zweitens geht Empowerment in seiner kollektiven, machtkritischen Ausrichtung über individuelle Stärkung hinaus. In kollektiven Prozessen – z. B. Selbsthilfegruppen, sozialen Bewegungen oder (digitalen) Community-Räumen – erleben Menschen mit Diskriminierungserfahrung Solidarität und Zugehörigkeit. Diese sozialen Netzwerke wirken als Schutzfaktor gegen die isolierende Wirkung von Diskriminierung. Die geteilte Erfahrung innerhalb einer Gemeinschaft kann dazu beitragen, erlebte Belastungen zu bestätigen, de-individualisieren und systematische Ursachen sichtbar zu machen.

In der Praxis der Sozialen Arbeit bedeutet dies, dass Fachpersonen Räume bereitstellen müssen, die empowernd und diskriminierungssensibel sind. In diesen Räumen können individuelle und insbesondere kollektive Ressourcen gestärkt werden. Zentral hier ist, dass die Fachpersonen sich im Hintergrund befinden und die Gestaltung dieser Räume den Adressat:innen selbst überlassen (vgl. Chehata et al. 2023: 60). Empowerment als Werkzeug für die Stärkung der Resilienz darf jedoch nicht individualisierend verstanden werden, da die individualistische Perspektive die strukturellen Ursachen von Diskriminierung ausblendet. Empowerment ist als politischer, sozialer und gemeinschaftlicher Prozess zu verstehen, der Resilienz nicht nur als individuelle Fähigkeit, sondern auch als kollektiven Widerstand gegen strukturelle Benachteiligungen stärkt sowie als ein Grundrecht für Menschen ansieht (vgl. ebd.: 89f).

6 Umsetzung und Praxisrahmen

Dieses Kapitel beleuchtet die Frage, wie machtkritisches Empowerment, welches Powersharing und Resilienz beinhaltet, in der Praxis der Sozialen Arbeit umgesetzt werden kann. Dabei werden folgend ein paar Möglichkeiten und Vorschläge präsentiert, die nicht abschliessend sind.

6.1 Umsetzung des Konzepts machtkritisches Empowerment

Die Sammlung über Möglichkeiten für die Umsetzung des machtkritischen Empowerment setzt sich aus der Literatur von Can sowie Chehata et al. zusammen.

- **Schaffung von mehreren Räumen**

Can schlägt vor, mehrere Räume zu schaffen: Einerseits bedarf es geschützter Räume für benachteiligte Menschen ganz im Sinne des Empowerments, wie im vorherigen Kapitel beschrieben. Ebenso benötigt es auch an getrennten Räumen für Menschen mit Privilegien – Can bezieht sich hier auf weisse Menschen, doch lässt sich das Konzept ebenso auf Menschen, die weitere Privilegien besitzen, übertragen (ohne Behinderung, Hetero und Cis, männlich, usw.). In ihren eigenen Räumen können privilegierte Menschen gemeinsam reflektieren, ihre Abwehrhaltung überwinden und mit schwierigen Gefühlen umgehen. Dann braucht es einen “dritten politischen Raum”: Hier kommen machtschwache Menschen mit den machstarken wieder zusammen und können in einen Dialog kommen (vgl. Can 2022: 414). Weshalb braucht es gerade für privilegierte Menschen ebenso einen geschützten Raum? Privilegierte Menschen machen nie die Erfahrung, dass ihre machstarken Positionen thematisiert und beleuchtet werden. Um Powersharing ausüben zu können, müssen privilegierte Individuen sich zunächst mit sozialen Kategorien und Differenzen und daraus resultierenden Macht/Ungleichheitsverhältnissen auseinandersetzen. Dies ist ebenso mit unangenehmen Gefühlen verbunden, denn: Werden privilegierte Menschen damit konfrontiert, welche Position sie in der Gesellschaft innehaben, welche Zugänge und Ressourcen – und dementsprechend andere Menschen nicht – kommen häufig erste Reaktionen wie Abwehr, Negierung, Bagatellisierung und Scham. Privilegien zu haben ist bequem und es ist unbequem zu realisieren, dass dies ein Besitz ist, den nicht alle Menschen haben (vgl. Chehata et al. 2023: 53). Can benennt dies im Kontext von Weiss-Sein und Rassismus als

«fragiles Weissein» (vgl. Can 2022: 413). Nach der Auseinandersetzung ist eine Bereitschaft gefragt, Handlungen zu ergreifen, um Ressourcen zu verteilen und abzugeben. Hier zeigt sich die weitere Herausforderung, dass auch Organisationen und Institutionen sich verändern müssen, um Powersharing auszuüben. Dies bedeutet eine Veränderung von etablierten Regeln, Verfahren und Entscheidungsprozessen sowie das Aufgeben von eigenen Ressourcen – doch gibt es für solche Organisationen und Institutionen keinen Handlungsdruck und es stellt sich die Frage inwiefern solche bereit sind, Verantwortung zu übernehmen, Veränderungen anzupacken und ihre Mächte abzugeben (vgl. Chehata et al. 2023: 53f).

- **Powersharing als Haltung und Verantwortung**

Während diese Bewusstmachung der erste Schritt für das Powersharing darstellt, geht es im nächsten Schritt darum, sich bewusst dafür zu entscheiden, Verantwortung zu übernehmen für Strukturen, die ausschliessend sind und von denen die Person gleichzeitig profitiert. Verantwortung zu übernehmen, bedeutet wiederum bewusst die ausschliessenden Strukturen nicht unterstützen zu wollen und aktiv dagegen vorzugehen (vgl. ebd.: 59). Ausserdem geht es im Empowerment und damit im Powersharing auch um die eigene Haltung: sich zurücknehmen, Verantwortung für eigenes Handeln übernehmen, zuhören, reflektieren und sich solidarisch zeigen, ohne die Selbstbestimmung zu verletzen (vgl. ebd.: 60).

- **Ressourcen für Empowerment / selbstorganisierte Räume zur Verfügung stellen**

Powersharing bedeutet ebenso vorhandene Ressourcen bewusst für benachteiligte Gruppen und ihr Empowerment zur Verfügung zu stellen, ohne darüber zu entscheiden, wie die Ressourcen genutzt werden sollen. Ressourcen beinhalten bspw. Zeit, Raum, Geld und materielle Ressourcen, aber auch Öffentlichkeit, Wissen, Status und Kompetenzen (vgl. ebd.: 59).

Chehata et al. zeigen weitere konkrete Umsetzungsmöglichkeiten auf und unterteilen dabei in diesen drei Aspekten: Empowerment, Resilienz und Powersharing.

Empowerment:

- **Strukturelle Probleme und Ungleichheitsverhältnisse sichtbar machen**

Zu Empowerment gehört das aktive Thematisieren von problematischen Strukturen, die zu Ungleichheiten führen. Diese Sichtbar-Machung kann verschiedene Formen annehmen: Demonstrationen, offene Briefe, Unterschriften sammeln und Skandalisierung mithilfe (soziale) Medien (vgl. Chehata et al. 2023: 127).

- **Wissen aufbauen und vermitteln**

Das Weitergeben von Wissen stellt ein wichtiges Kernelement von Empowerment dar. Wissen kann im Rahmen von Treffs, Selbsthilfegruppen, Workshops, Tagungen usw. weitergegeben werden. Wissen umfasst Lebenserfahrungen, Geschichten, Biografien, Wissen über Machtverhältnisse und deren Mechanismen und vieles mehr. Wissen hat die Funktion, dass Adressat:innen ihre Erfahrungen, eingebettet in gesellschaftliche Strukturen, besser verstehen. Wissen gibt eine Orientierung und hilft, mit Diskriminierungssituationen umzugehen und einen Widerstand aufzubauen (vgl. ebd.: 128f.).

Die Anwendung von biografischen Methoden in Zusammenarbeit mit Sozialarbeitenden verhilft dazu, die Erfahrungen und Geschichten von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen (als Wissen) zu anerkennen. Ausserdem können diese Methoden Raum geben für Selbstwirksamkeit und Identitätsarbeit (vgl. ebd.: 147f.).

Zu diesem Punkt gehört ebenso die «Information und Beratung»: Informationen und Wissen zugänglich machen und zur Verfügung stellen. Informationen umfassen dabei bspw. Informationen zu Aktionen, Veranstaltungen, Tagungen aber auch Informationen über Zugang zur Ressourcen, Beratungsstellen und Anlaufstellen (vgl. ebd.: 130).

- **Repräsentationen und Communities fördern**

In Communities können Geschichten und Erfahrungen sichtbar gemacht und anerkannt werden. So können eigene Sichtweisen dargestellt werden und Communities werden repräsentiert, bspw. in Literaturen, Symbolen, Kunst (Musik und Film), Podcast, Veranstaltungen und Ausstellungen (vgl. ebd.: 133). Repräsentationen und Communities können von Sozialarbeitenden aufgebaut und gestärkt werden, in dem diese Ressourcen – wie Can im letzten Punkt oben beschreibt - bereitstellen und Wissen über Angebote weitergeben.

- **Narrative Biographiearbeit**

Die Anwendung von biografischen Methoden in Zusammenarbeit mit Sozialarbeitenden hilft dabei, die Erfahrungen und Geschichten von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen anzuerkennen. Ausserdem können diese Methoden Raum geben für Selbstwirksamkeit und Identitätsarbeit (vgl. Chehata et al. 2023: 147f.).

Resilienz:

- **Aufbau von Beratungsstellen und Netzwerke**

Beratungsstellen im Sinne von Agency ermöglichen, dass geschehene Diskriminierungen dokumentiert und erfasst und so in der Öffentlichkeit thematisiert werden können. Beratungsstellen bieten die Möglichkeit, dass Menschen mit Diskriminierungserfahrungen Schutz und Unterstützung erhalten. Schutz und Unterstützung sind bedeutend für die Resilienz (vgl. ebd.: 136).

- **Anerkennung von Mehrfachzugehörigkeiten und zuverlässige, verlässliche Beziehungen**

Eine Anerkennung von kulturellen, sozialen und religiösen Zugehörigkeiten schafft einen geschützten Raum und stärkt die Resilienz (vgl. ebd.: 150).

Besonders für Menschen, die sich in Übergangssituationen befinden (z.B. nach einer Flucht), sind zuverlässige Beziehungen, auch zu Fachkräften, bedeutend. Konkret heisst dies eine Zugewandtheit, Kontinuität und Anerkennung. Dabei zählen kleine Elemente besonders: Begrüssung auf Augenhöhe, persönliche Ansprache und Humor.

- **Reflexion der eigenen Machtpositionen**

Damit Beziehungen verlässlich sein können, müssen Fachpersonen auch ihre Positionen hinterfragen, machtkritisch denken und eine paternalistische Haltung abbauen (vgl. ebd.: 151f.).

Powersharing:

- **Entscheidungsmacht teilen**

Fachpersonen entscheiden nicht allein. Sie geben ihre Macht ab und gestalten gemeinsam mit Menschen mit Diskriminierungserfahrungen. Mögliche Gefässe sind z.B. Gremien, Projektplanungen und Partizipationsstrukturen.

- **Auseinandersetzung mit Begriffen**

Dies bedeutet, dass Begriffe gemeinsam reflektiert werden müssen, wie diese aus unterschiedlichen Perspektiven verstanden werden und wie ein gemeinsames Verständnis aufgebaut werden kann (Begriffe wie z.B. Empowerment, Teilhabe, Integration, usw.) (vgl. ebd.: 154f). Dieser Aspekt kann bspw. mit dem [diskursiven Empowerment](#) verknüpft werden.

- **Abbau von Wissenshierarchien**

Dem Erfahrungswissen von Menschen mit Diskriminierungserfahrung soll der gleiche Wert beigemessen werden wie akademischem Wissen. Dies kann mittels Peer-Beratung und Workshop als Gefässe umgesetzt werden (vgl. ebd.: 156).

6.2 Lebensweltorientierung nach Thiersch als Praxisrahmen

Die Soziale Arbeit greift auf unterschiedliche theoretische Zugänge zu. Theorien der Sozialen Arbeit haben die Funktion, den Gegenstand und die Aufgabe der Sozialen Arbeit zu klären sowie ihre Positionierung darin und geben somit einen Praxisrahmen (vgl. Thiersch/Füßenhäuser 2011: 1741). Eines davon ist die Lebensweltorientierung nach Thiersch. Die Lebensweltorientierung stellt einen möglichen Praxisrahmen dar, mit welchem das machtkritische Empowerment verknüpft und umgesetzt werden kann. Folgende Abschnitte beschreiben die theoretischen Inhalte der Lebensweltorientierung und stellen Verbindungen zum machtkritischen Empowerment her.

Die Theorie der «Lebensweltorientierung» bietet der Sozialen Arbeit einen Zugang zu alltäglichen Lebenswelten ihrer Adressat:innen, diese zu verstehen und damit zu arbeiten.

Dazu gehören ebenso ihre Ressourcen, Probleme, Einschränkungen und Freiheiten. Die Lebensweltorientierung setzt an den Lebenswelten der Menschen an – Menschen bemühen sich darum, ihr Leben entlang verschiedener Dimensionen (Zeit, Raum, soziale Beziehungen) zu führen und zu gestalten. Dabei ist der Alltag der Menschen von materiellen und politischen Bedingungen geprägt (vgl. Grundwald/Thiersch 2018: 303).

Die Lebensweltorientierung orientiert sich also zum einen an den alltäglichen Lebenswelten und zum anderen an der Alltäglichkeit. Der erste Begriff beschreibt, wo der Alltag geschieht, bspw. beim Wohnen, am Arbeitsplatz und in der Familie. Die Alltäglichkeit meint, wie die Menschen ihren Alltag bewältigen und gestalten und bezieht sich auf ihre Handlungen in ihrem Alltag. Beide Aspekte wirken aufeinander und sind untrennbar. Die Lebenswelten sind geprägt durch Lebenslagen: Lebenslagen beziehen sich auf gesellschaftliche, soziale, materielle, politische und kulturelle Strukturen, die mit Bedingungen und Ressourcen bzw. fehlenden Ressourcen verbunden sind. Die Lebenslage ist als eine Grundstruktur zu verstehen, auf die sich die Lebenswelt baut. Die alltäglichen Lebenswelten der Adressat:innen sind mit den erlebten Dimensionen, Zeit, Raum und soziale Beziehungen, verbunden. Dabei geht es darum, wie Menschen ihre sozialen Verhältnisse wahrnehmen, sich in ihnen positionieren, sie reflektieren und verändern. Wie Menschen in ihren Lebenswelten agieren, ihren Alltag gestalten und bewältigen sowie erleben, bedingt sich wiederum durch ihre Lebenslagen (vgl. ebd.: 304f).

In diesem Sinne ist auch die Umsetzung des Konzepts von Empowerment eng an die Lebensweltorientierung gekoppelt: Empowerment zielt darauf ab, Menschen in ihrer Lebenswelt zu stärken, wobei diese nicht unabhängig von gesellschaftlichen Machtverhältnissen betrachtet werden darf. In der Theorie der Lebensweltorientierung können diese Verhältnisse als Lebenslagen verstanden werden. So zeigt sich eine Schnittstelle zur Umsetzung machtkritischen Empowerments insbesondere dort, wo Partizipation, Entscheidungsprozesse und die Gestaltung von Alltagsstrukturen gemeinsam mit den Adressat:innen erfolgen (vgl. Chehata et al. 2023: 147).

Die Dimension Zeit umfasst die zeitliche Strukturierung des Alltags (z.B. Gliederung von Tagen und Wochen) sowie die Lebensphasen mit ihren spezifischen Entwicklungsaufgaben und Ressourcen. Der Raum bezieht sich auf Ereignisse und Erlebnisse, die in wahrgenommenen Räumen stattfinden, die sich je nach Lebensphase unterschiedlich gestalten. Auch die räumlichen Verhältnisse gehören dazu, wie das Wohnen und der Wohnort. Die sozialen

Bezüge beschreiben, dass Individuen sich in einem Netzwerk aus Familien, Nachbarschaften, Freundschaften und Öffentlichkeit bewegen inmitten von Spannungen und Ressourcen (vgl. Grundwald/Thiersch 2018: 305).

Praktiken wie die narrative Biographiearbeit greifen diesen Zugang auf, indem sie individuelle Lebensgeschichten sichtbar machen und zur Reflexion und Anerkennung von Lebenslagen beitragen. Sie stärken das Gefühl von Selbstwirksamkeit und fördern somit sowohl Empowerment als auch resiliente Bewältigungsstrategien (vgl. Chehata et al. 2023: 147f). Ausserdem liefert die Dimension «Raum» ein wichtiges Stichwort für das machtkritische Empowerment, wie bspw. die Schaffung von geschützten Räumen (vgl. Can 2022: 414). Die Dimension Raum verschärft ausserdem das Verständnis dafür, wo Diskriminierungen geschehen können (Schule, Arbeit, Wohnen usw.) und wie die Räume gestaltet sind. Als Beispiel: Wo ein Mensch wohnt, hat oftmals damit zu tun, welche finanziellen Ressourcen bestehen, die wiederum an die soziale Position in der Gesellschaft gekoppelt sind. Die Dimensionen der Lebensweltorientierung helfen, einzuordnen, welche Themen und Aspekte eines Alltags von einem Individuum differenziert betrachtet und analysiert werden können.

Die Theorie der Lebensweltorientierung in der Sozialen Arbeit basiert zudem auf der sozialen Gerechtigkeit. Die Soziale Arbeit setzt an den Lebenswelten der Menschen an und wo Menschen Schwierigkeiten haben, in ihrem Alltag zurechtzukommen, da sie bspw. von fehlenden Ressourcen betroffen sind, Überlastung, Überforderung und problematischen Bewältigungsstrategien. Diese sind alle mögliche Folgefaktoren infolge erlebter Diskriminierung und struktureller Benachteiligung. Hier möchte die Soziale Arbeit die Alltagsressourcen der betroffenen Personen ermitteln und für eine gelingendere Bewältigung nutzen sowie Räume und Strategien dafür gestalten und verwirklichen (vgl. Grundwald/Thiersch 2018: 306). Die Gestaltung von Räumen entspricht dem machtkritischen Empowerment: «safe spaces» sind zentral. Die Lebensweltorientierung orientiert sich an den folgenden Handlungs- und Strukturmaximen:

Die Prävention bezeichnet die Befähigung der Adressat:innen, auch in der Zukunft Herausforderungen bewältigen zu können nebst Interventionen für die aktuellen Schwierigkeiten. Hier lässt sich der Aspekt Resilienz mit der Prävention verknüpfen: mit einer stärkeren Resilienz sind Adressat:innen eher in der Lage, mit Schwierigkeiten umzugehen und diese zu bewältigen, wie das [Kapitel Resilienz](#) ausführt. Resilienz im Sinne des machtkritischen Empowerments erweitert das Verständnis von der individuellen Bewältigung der Adressat:innen über die Wirkung einer Community auf die Resilienz hinaus (vgl. Chehata et al. 2023: 41).

Integration und Inklusion basieren auf der Idee der Gleichheit der Menschen und fordern diese auch ein. Dieses Maximum hat dann insbesondere eine wichtige Bedeutung, wenn es um Ungleichheiten geht, die strukturell bedingt sind und den Alltag prägen, wodurch Adressat:innen negative Erlebnisse erfahren. Hier ist es notwendig, dass die Soziale Arbeit diese Ungleichheiten, verstrickt in Machtverhältnissen, erkennt und dagegen vorgeht. Wie in der Theorie der Lebensweltorientierung, sind Machtverhältnisse und Soziale Ungleichheiten wichtige Stichworte im Konzept des Empowerments und zentral.

Integration und Inklusion zielen darauf ab, Unterschiede der Menschen anzuerkennen und zu respektieren. Das Maximum trägt also auch die Haltung, dass Menschen ein Recht auf eine selbstbestimmte Alltagsgestaltung haben. Die Anerkennung der Unterschiede überschneidet sich mit dem Gedanken des Diversity-Ansatzes, Differenzen von Menschen als Ressourcen und Stärken zu sehen sowie solche zu anerkennen. Die Partizipation geht in eine ähnliche Richtung: Hier geht es um die Anerkennung des Wunsches nach einem selbstbestimmten Alltag der Adressat:innen. Um diese Selbstbestimmung umzusetzen, bedarf es an eines Verständnisses für ihre Bedürfnisse und Möglichkeiten.

Ausserdem hat die lebensweltorientierte Soziale Arbeit nebst diesen Maximen das Ziel, ihre Adressat:innen darin zu unterstützen, ihre Interessen und Bedürfnisse äussern und vertreten zu können. Hier hat die Soziale Arbeit auch eine gesellschaftliche / politische Aufgabe und bringt sich in politischen Diskursen ein, um sich für die Ansprüche der Adressat:innen einzusetzen, bspw. hinsichtlich Wohnungs-, Bildungs-, Gesundheits-, und Arbeitspolitik. Dabei ist es zentral, dass die Soziale Arbeit nicht von sich aus allein agiert, sondern in Solidarität mit den Adressat:innen resp. unterschiedlichen Menschengruppen. Dieser Aspekt der Lebensweltorientierung entspricht den grundlegenden Zielen der Sozialen Arbeit und ihrem doppelten Fokus, wie im [Kapitel «Soziale Arbeit, ihre Aufgaben und ihre Werte»](#) beschrieben (vgl. Grundwald/Thiersch 2018: 308ff). Hier zeigt sich eine Überschneidung zu den Umsetzungen des machtkritischen Empowerments: Die Soziale Arbeit steht nicht nur auf der Seite der Betroffenen, sondern erkennt die Notwendigkeit, eigene institutionelle und professionelle Strukturen kritisch zu hinterfragen und Ressourcen weiterzugeben (vgl. Chehata et al. 2023: 59f).

7 Schlussfolgerungen: Diskussion der Ergebnisse

Diese Arbeit hat sich mit der Fragestellung befasst, inwiefern die Soziale Arbeit mit dem Ansatz des Empowerments gegen Diskriminierung sowie in der Praxis diskriminierungssensibel agieren und die Resilienz von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen stärken kann.

Die Antwort auf die Frage, inwiefern mit Empowerment Resilienz gestärkt werden kann, lässt sich im vorherigen [Kapitel 5.2](#) finden. Die theoretische und praxisbezogene Auseinandersetzung zeigt in erster Linie deutlich: Empowerment bietet für die Soziale Arbeit ein wichtiges Instrument, um auf individueller, kollektiver und struktureller Ebene diskriminierungskritisch zu handeln. Empowerment in dieser Hinsicht eröffnet neue Handlungsspielräume und Möglichkeiten für Fachpersonen der Sozialen Arbeit und Adressat:innen selbst. Wichtig ist hier zu verstehen: der Ansatz machtkritisches Empowerment schließt die individuelle Perspektive nicht aus. Sie erweitert das Verständnis von Empowerment auf mehrere Ebenen – im Gegensatz zum individualistischen Empowerment, das primär das Individuum mit seinen Handlungsfähigkeiten losgelöst von seiner Zugehörigkeit / Community und gesellschaftlichen Strukturen betrachtet. Machtkritisches Empowerment verbindet Empowerment auf individueller Ebene (dazu gehört ebenso die Befähigung zur Alltagsbewältigung, Selbststärkung) mit weiteren Ebenen, wie einem kollektiven, diskursiven, strukturellen Empowerment. Dazu nimmt machtkritisches Empowerment insbesondere gesellschaftliche Akteure in Verantwortung. Diese sind unter anderem Fachpersonen resp. Sozialarbeitende, Institutionen / Organisationen und auch staatliche Instanzen selbst, wie beispielsweise das Konzept Powersharing sowie die transformative Resilienz dies verdeutlichen.

Zentral für die Soziale Arbeit ist dabei, Empowerment nicht nur als Methode der «Hilfe zur Selbsthilfe» zu verstehen, sondern als politischen, machtkritischen und gemeinschaftlich getragenen Prozess, wie er ursprünglich in sozialen Bewegungen entstanden ist (vgl. Sohns 2007: 82 / Chehata et al. 2023: 23ff.). Empowerment kann dazu beitragen, das Selbstwertgefühl, die Handlungsfähigkeit und letztlich die Resilienz von Menschen zu stärken, die gesellschaftliche Ausgrenzung, Stigmatisierung oder strukturelle Benachteiligung erfahren. Die Soziale Arbeit schafft durch ihre Nähe zu den Adressat:innen sowie durch ihren gesellschaftsverändernden Auftrag (vgl. Staub-Bernasconi 2007: 12f / AvenirSocial

2010: 7, 11) die nötigen Voraussetzungen, damit diese Prozesse angestoßen werden können. Ausserdem verfügt die Soziale Arbeit über Theorien, die den Gegenstand und die Aufgabe der Sozialen Arbeit und ihre Positionierung darin klären und bestimmen (vgl. Thiersch/Füßenhäuser 2011: 1741). Demnach bietet bspw. die Theorie der Lebensweltorientierung eine Art von Legitimierung, weshalb machtkritisches Empowerment im Sinne der Lebensweltorientierung sinnvoll und notwendig ist. Dies zeigen bspw. die Handlungs- und Strukturmaximen. Die Lebensweltorientierung orientiert sich an der sozialen Gerechtigkeit, den Lebenswelten der Adressat:innen und ihren Schwierigkeiten darin, Alltagsbewältigung und Einwirken auf die Lebenslagen (vgl. Grundwald/Thiersch 2018: 306).

Für die Praxis in der Sozialen Arbeit bedeutet dies beispielsweise, dass Sozialarbeitende in ihren Tätigkeiten und ihrer Zusammenarbeit mit den Adressat:innen verstärkt das Umfeld der Adressat:innen in den Blick nehmen und im Aufbau solcher unterstützen: Peer-Gruppen, Selbsthilfegruppen, Communitys usw. – also vermehrt gruppenorientierte Prozesse anstösst (vgl. Sohns 2007: 92). Dieser Blick kann im Kontext der Lebensweltorientierung mit den Dimensionen soziale Bezüge und Raum verbunden werden.

Allerdings gibt es auch kritische Aspekte: Machtkritisches Empowerment ist kein universell einsetzbares Rezept. Ein individualistisch verengtes Verständnis – das Betroffene alleinverantwortlich für die Bewältigung ihrer Diskriminierungserfahrungen macht – läuft Gefahr, strukturelle Machtverhältnisse auszublenden und Benachteiligungen zu individualisieren (vgl. Can 2022: 401 / vgl. Chehata et al. 2023: 29f.). Besonders bei Menschen mit komplexer Unterstützungsbedürftigkeit, wie etwa kognitiven oder mehrfachen Beeinträchtigungen, sind klassische Empowerment-Strategien nur eingeschränkt möglich. Hier müssen stellvertretende, anwaltschaftliche Konzepte stärker berücksichtigt werden, ohne jedoch die Prinzipien von Autonomie und Partizipation zu verletzen.

Des Weiteren besteht die Gefahr mit der Bildung von bspw. geschützten Räumen wiederum andere, kleinere Subgruppen auszuschliessen. Insbesondere solche, die von mehrfacher Diskriminierung betroffen sind. Der Beitrag von Schirmer berichtet davon, wie im Kontext von trans*aktivistischen Bewegungen sich Treffs, Räume und Gruppen gebildet haben – genau im Sinne eines machtkritischen Empowerments. Dabei haben sich einzelnen Subgruppen wiederum Normen gebildet, die ausschliessend sind. Dieses Risiko von weiteren Ausschlüssen, wenn Räume erschaffen werden, ist zwingend wahrzunehmen (vgl. Schirmer 2022: 98f).

Kritisch bleibt zudem die institutionelle Verstrickung der Sozialen Arbeit in diskriminierende Strukturen, wie sie etwa in Studien zur Sozialhilfe oder IV-Leistungspraxis belegt wurde (vgl. Mugglin et al. 2023: 6). Die Soziale Arbeit muss sich ihrer eigenen Rolle innerhalb dieser Machtverhältnisse bewusst sein und kontinuierlich reflektieren, inwiefern sie Diskriminierung mitverursacht oder verstärkt (vgl. Reinhardt 2023: 961). Empowerment kann nur dann wirksam sein, wenn auch die Fachpersonen bereit sind, ihre professionellen Haltungen, Routinen und institutionellen Rahmenbedingungen kritisch zu hinterfragen. Hier zeigt sich ein zusätzlicher, dritter Fokus für die Soziale Arbeit. Die ersten zwei Fokusse beziehen sich zum einen auf die Handlungen der Sozialen Arbeit, die die Lebenslage von Adressat:innen verbessern sollen und zum anderen auf die Einwirkung auf gesellschaftliche Strukturen, sodass diese sich zugunsten Adressat:innen positiv verändern (vgl. Heiner 2010: 102).

Der dritte Fokus beinhaltet den Blick auf sich selbst als Fachperson und auf die eigene Profession. Hier ermöglichen die Ansätze Diversity und Intersektionalität einen Zugang für eine Auseinandersetzung und Reflexion. Auch kann das Verständnis von Wirkung und Mechanismus von Diskriminierungen das Erkennen von Diskriminierungen unterstützen. Welche etablierten Routinen bestehen in einer Organisation noch, die nie kritisch hinterfragt wurden? Welche Prozesse, Gewohnheiten und Handlungen sind möglicherweise ausschliessend für bestimmte Adressat:innen und weshalb? Ist dies gerechtfertigt und begründbar oder führt dies zu einer ungleichen Behandlung? Worauf basieren Entscheidungsgrundlagen von Fachpersonen? Diese Unterscheidung der Ebenen von Diskriminierungen dient als hilfreiche Basis, um Massnahmen sowie Praktiken und Folgen von Diskriminierung zu erfassen und zu verstehen (vgl. Gomolla 2023: 172).

Es ist spürbar, dass die Idee vom machtkritischen Empowerment in der Praxis noch nicht verbreitet umgesetzt ist respektive überhaupt bekannt ist. Dies zeigt sich in den Beiträgen zu diesem Thema. Eine Lücke ist zu erkennen: Wo bestehen mögliche Stolpersteine in der Umsetzung? Wie können diese bewältigt werden? Welche Ressourcen werden benötigt und von welchen Akteuren müssen diese bereitgestellt werden? Dieser Aspekt wird kaum diskutiert. Damit machtkritisches Empowerment funktioniert, müssen Institutionen und Fachpersonen mitmachen. Chehata et al. thematisieren genau diese Herausforderung: damit etablierte Regeln, Verfahren und Entscheidungsprozesse verändert werden können, braucht es eine Verantwortungsübernahme und die Bereitschaft, Macht im Sinne des Powersharing abzugeben und Veränderungen anzupacken. Für Organisationen und Institutionen besteht jedoch kein Handlungsdruck (vgl. Chehata et al. 2023: 53f).

Zu Institutionen gehören auch Fachhochschulen. So ergibt sich der Gedanke: inwiefern wird an den Fachhochschulen resp. Studiengängen der Sozialen Arbeit die Frage nach Machtverhältnissen, eigener Involviertheit der Sozialen Arbeit, den Folgen davon und der eigenen Position in der Gesellschaft (und damit dem Zugang zu Macht) thematisiert? Ist dies ein Pflichtthema in den Vorlesungen und Modulen? Die Annahme liegt vor, dass schon nur eine Thematisierung auch dazu führen kann, dass machtkritisches Empowerment öfters zu Wort kommt und in den Diskursen der Sozialen Arbeit erwähnt wird.

Der Beitrag von Foitzik und Kalpaka stellt ausserdem die Tatsache in den Raum, dass auch Fachpersonen in der Sozialen Arbeit diskriminiert werden, bspw. wenn der Zugang zu einem Arbeitsplatz aufgrund eines Kopftuches verwehrt wird (vgl. Foitzik/ Kalpaka 2020: 174). Dies ist erschreckend und doch nicht verwunderlich bei dem Wissen, wie tief die Soziale Arbeit selbst in gesellschaftliche Strukturen eingebettet ist und so auch von Sozialarbeitenden dominiert wird, die selbst mehrere Privilegien mitbringen, die machtstark sind und so einen vereinfachten Zugang zur Ausbildung und Ausübung dieser Profession haben. Diskriminierende Strukturen sind von allen Seiten in allen Ebenen eingebettet und es scheint sich hier ein Kreis zu schliessen. Dieses Beispiel zeigt auf, welche Verantwortung Bildungsinstitutionen und Arbeitgebende der Sozialen Arbeit ebenso mittragen. Es zeigt wieder einmal mehr, wie komplex und vielschichtig diskriminierende Strukturen sind. Das Konzept Empowerment ist ein erster Schritt, um dieser Komplexität zu begegnen und diese zu thematisieren, indem einerseits der Fokus auf das Stärken von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen und andererseits auf die Verantwortung aller weiteren machtkräftigen Akteure inklusive Fachpersonen der Sozialen Arbeit liegt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Empowerment stellt ein wirkungsvolles Konzept dar, um der Sozialen Arbeit ein diskriminierungskritisches, menschenrechtsbasiertes und partizipatives Handlungsrepertoire zu eröffnen. Damit dieses Potenzial ausgeschöpft werden kann, braucht es jedoch eine konsequente Rückbesinnung auf die kollektive, machtkritische und transformative Bedeutung des Begriffs – und die Bereitschaft, auch die eigene professionelle Praxis zu hinterfragen.

Dafür braucht es Strukturen, insbesondere in Bildungsinstitutionen, die diese Hinterfragung fördern und auch diskutieren, wie machtkritisches Empowerment in der Praxis in unterschiedlichen Feldern der Sozialen Arbeit konkret umgesetzt werden kann, bspw. mit der Grundlage der Lebensweltorientierung nach Thiersch. Ausserdem scheint es sinnvoll, dass unterschiedliche Felder der Sozialen Arbeit Schnittstellen aufbauen und intraprofessionell

zusammenarbeiten. Denn jedes Feld (Quartierarbeit/Soziokultur, Sozialberatung, Sozialpädagogik usw.) bringt ihre spezifische Ressourcen, Strukturen und Themen mit. So können bspw. im Bereich Soziokultur bewusst vermehrt geschützte Räume geschaffen werden und Sozialberatungsstellen weisen auf die Angebote hin sowie umgekehrt. Nur so kann Empowerment tatsächlich zur Stärkung von Resilienz und zur sozialen Gerechtigkeit beitragen.

8 Literaturverzeichnis

Aktion Mensch (2025). Alle Meldungen. Filter: Pressemitteilungen. Suchbegriff: Kampagne. URL: <https://www.mynewsdesk.com/de/aktion-mensch-ev/pressreleases/aktuelle-umfrage-zeigt-jeder-zweite-erlebt-diskriminierung-wegen-beeintraechtigung-aktion-mensch-kampagne-gegen-hass-und-fuer-inklusion-2905992> [Zugriffsdatum 17.05.2025]

Amnesty International (2025). Themen. Diskriminierung. Was ist Diskriminierung. URL: <https://www.amnesty.ch/de/themen/diskriminierung/zahlen-fakten-und-hintergruende/was-ist-diskriminierung> [Zugriffsdatum 09.03.2025]

AvenirSocial (2010): Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. Bern: Avenir Social.

Bengel, Jürgen/ Lyssenko, Lisa (2012). Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter. Stand der Forschung zu psychologischen Schutzfaktoren von Gesundheit im Erwachsenenalter. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung BZgA.

Blank, Beate (2018). Empowerment. Ein Leitkonzept der Sozialen Arbeit in der Migrationsgesellschaft? In: Blank, Beate/ Gögercin, Süleyman/ Sauer, Karin E./ Schramkowski, Barbara (Hrsg.). Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen, Konzepte, Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS. S. 43 – 52.

Bundesamt für Statistik. Statistiken (2025). Bevölkerung. Migration und Integration. Zusammenleben. Diskriminierungserfahrung. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/zusammenleben-schweiz/diskriminierung.html> [Zugriffsdatum 08.04.2025]

Bundestag (2025). Presse. HiB. Folgen von Diskriminierung (Diskriminierung in Deutschland – Erkenntnisse und Empfehlungen). URL: <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-1018888> [Zugriffsdatum 09.03.2025]

- Can, Halil (2022). Doing Empowersharing – Empowerment und Powersharing als machtkritische und inklusive Handlungsstrategien gegen Rassismus und intersektionale Diskriminierungen. In: Mecheril, Paul/Rangger, Matthias (Hrsg.). Handeln in Organisationen der Migrationsgesellschaft. Differenz- und machttheoretische Reflexionen einer praxisorientierten Fortbildungsreihe. Wiesbaden: Springer VS. S. 397 – 418.
- Chehata, Yasmine/ Dib, Jinan/ Harrach-Lasfaghi, Asmae/ Himmen, Thivitha/ Sinoplu, Ahmed/ Wenzler, Nils (2023). Empowerment, Resilienz und Powersharing in der Migrationsgesellschaft. Theorien – Praktiken – Akteur*innen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Foitzik, Andreas/ Kalpaka, Annita (2020). In: Prasad, Nivedita/ Muckenfuss, Katrin/ Foitzik, Andreas (Hrsg.). Recht vor Gnade. Bedeutung von Menschenrechtsentscheidungen für eine diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 165 – 176.
- Follmar-Otto, Petra (2020). Diskriminierungsschutz und Menschenrechte: Gleiche Würde und gleiche Rechte aller – überall! In: Prasad, Nivedita/ Muckenfuss, Katrin/ Foitzik, Andreas (Hrsg.). Recht vor Gnade. Bedeutung von Menschenrechtsentscheidungen für eine diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 25 – 32.
- Gomolla, Mechthild (2023). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Scherr, Albert/ Reinhardt, Anna Cornelia/ El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.). Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS. S. 172 – 190.
- Gross, Melanie (2019). Zur Reflexivität von Fachkräften. Rassismuskritik als Bedingung professioneller Sozialer Arbeit. In: Nowacki, Katja; Remiorz, Silke (Hrsg.) Junge Geflüchtete in der Jugendhilfe. Chancen und Herausforderungen der Integration. Wiesbaden: Springer VS. S. 155 – 167.
- Grundwald, Klaus/ Thiersch, Hans (2018). Lebensweltorientierung. In: Grasshoff, Gunther/ Renker, Anna/ Schröder, Wolfgang (Hrsg.) Soziale Arbeit. Eine Elementare Einführung. Wiesbaden: Springer VS. S. 303 – 315.
- Heiner, Maja (2010). Soziale Arbeit als Beruf. Fälle - Felder - Fähigkeiten. München/Basel: Ernst Reinhardt Verlag. S. 101 – 120.

Herriger, Norbert (2014). Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Humanrights.ch (2025a). Informationsplattform. Menschenrechte. Diskriminierung. Dossier: Diskriminierungsverbot. Definition Diskriminierung. URL: <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/definition-diskriminierung/> [Zugriffsdatum 09.03.2025]

Humanrights.ch (2025b). Informationsplattform. Menschenrechte. Diskriminierung. Dossier: Diskriminierungsverbot. Juristisches Konzept. Formen der Diskriminierung. URL: <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/juristisches-konzept/formen-der-diskriminierung/> [Zugriffsdatum 09.03.2025]

Humanrights.ch (2025b). Informationsplattform. Menschenrechte. Diskriminierung. Dossier: Diskriminierungsverbot. Juristisches Konzept. Formen der Diskriminierung. URL: <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/juristisches-konzept/formen-der-diskriminierung/> [Zugriffsdatum 09.03.2025]

Humanrights.ch (2025c). Informationsplattform. Menschenrechte. Diskriminierung. Dossier: Diskriminierungsverbot. Internationale Normen. Vereinte Nationen (UNO). URL: <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/internationale-normen/vereinte-nationen-uno/> [Zugriffsdatum 15.03.2025]

Humanrights.ch (2025d). Informationsplattform. Menschenrechte. Diskriminierung. Dossier: Diskriminierungsverbot. Internationale Normen. Vereinte Nationen (UNO). URL: <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/rechtslage-in-der-schweiz/bundesverfassung-art.-8/> [Zugriffsdatum 15.03.2025]

Mecheril, Paul/ Plösser, Melanie (2018). Diversity und Soziale Arbeit. In: Otto, Hans-Uwe/ Thiersch, Hans/ Treptow, Rainer/ Ziegler, Holger (Hrsg.). Handbuch Soziale Arbeit. Ernst Reinhardt, München. S. 283 – 292.

- Mugglin, Leonie/ Efionayi, Denise/ Ruedin, Didier/ D'Amato, Gianni (Hrsg.) (2023). Kurzfassung Grundlagenstudie. Struktureller Rassismus in der Schweiz. Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien SFM. Bern: Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB.
- Nestler, Thomas (2023). «Also wirklich ganz schwierige Charaktere von vornherein.». Queerness und Widerstand von Adressat*innen in Erzählungen von Fachkräften. In: Bitzan, Maria/ Brück, Jasmin/ Dern, Susanne/ Nestler, Thomas/ Schirmer, Utan/ Staudenmeyer, Bettina/ Zöller, Ulrike (Hrsg.). Queer im Übergangssystem. Impulse für eine heteronormativitätskritische Praxis Sozialer Arbeit. Bielefeld: transcript Verlag. S. 175 – 197.
- Psy-gesundheit.ch (2025). Psychische Gesundheit, Diversität und Inklusion. Diskriminierung. URL: <https://santepsy.ch/de/psychische-gesundheit-diversitaet-und-inklusion/discriminations/> [Zugriffsdatum 09.03.2025]
- Reinhardt, Anna Cornelia (2023). In: Scherr, Albert/ Reinhardt, Anna Cornelia/ El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.). Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS. S. 956 – 974.
- Riegel, Christine/Scharathow, Wiebke (2012). Mehr sehen, besser handeln: Intersektionalität als Reflexionsinstrument in der Sozialen Arbeit. In: Sozial Extra. 36. Jg. (9). S. 20-23.
- Scherr, Albert (2010). Diskriminierung und soziale Ungleichheiten. In: Hormel, Ulrike/ Scherr, Albert (Hrsg.) Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 35 – 60.
- Scherr, Albert (2023). Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert/ Reinhardt, Anna Cornelia/ El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.). Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS. S. 18 – 39.
- Schirmer, Utan (2022). Trans*aktivistische Bewegungen und Soziale Arbeit – Rekonstruktion eines emanzipatorischen Potentials. In: Kasten, Anna/von Bose, Käthe/Kalender, Ute (Hg.). Feminismen in der Sozialen Arbeit. Debatten. Dis/Kontinuitäten, Interventionen. Weinheim Basel: Beltz Verlagsgruppe. S. 92–115.