

Einleitung

»Wir leben in einer pluralisierten Gesellschaft. Das ist nicht nur ein relativ neues Faktum. Das ist auch ein unhintergehbaren Faktum: Es gibt keinen Weg zurück in eine nicht-pluralisierte, in eine homogene Gesellschaft. Das ist eine einfache Feststellung. Nicht ganz so einfach ist die Klärung der Frage, was das genau bedeutet« (Charim 2019: 11). Homogen ist eine Gesellschaft nicht, wenn es keine Unterschiede zwischen den Menschen mehr gibt, sondern wenn diese als nachrangig angesehen werden. Wie gehen wir mit der bestehenden Unterschiedlichkeit in der gegenwärtigen Zeit in einer von starken Wandlungsprozessen gekennzeichneten, postmodernen Gesellschaft um? Diversität und Diversitätsmanagement (DiM) haben in diesem Zusammenhang seit einigen Jahren Einzug in die bundesrepublikanische Diskussion über Gleichstellungspolitik, Antidiskriminierungsarbeit und in Praxiskonzepte der Sozialen Arbeit zur Überwindung von Ausgrenzung und Benachteiligung von Minderheiten gehalten. Die Wertschätzung von Vielfalt setzt dabei eine Anerkennung von Differenzen voraus, ohne dass dies zur Diskriminierung der einzelnen Menschen führen darf. Die bereits vorhandene Diversität umfasst jedoch nicht nur die klassischen Differenzmerkmale wie Geschlecht, Alter oder ethnische Zugehörigkeit, sondern auch nicht direkt erkennbare wie religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung oder kultureller Hintergrund. Für die Soziale Arbeit erfordert die Akzeptanz von Vielfalt einen grundsätzlichen Paradigmenwechsel: Anderssein ist nicht mehr gleichbedeutend mit Defizite haben, und Diversität stellt von daher keine Bedrohung für den Zusammenhalt von Organisationen, Gemeinwesen und Gesellschaft dar.

Der Zustand unserer Gesellschaft im Sommer/Herbst 2020 ist gekennzeichnet durch die Veränderungen und Verwerfungen der Corona-Pandemie, die seit sechs Monaten unser Leben bestimmt hat und uns neue Rahmenbedingungen für das Zusammenleben aller auferlegt. In diesen Krisenzeiten kommen nicht nur Solidarität und Rücksichtnahme der Menschen aufeinander zum Tragen, sondern vermehrt auch Abgrenzung, Abwertung von anderen Lebensentwürfen, Ablehnung von Anderssein und Rückzug in die eigene Sphäre der Sicherheit und Isolation. Die Diskurslinien reichen von obskuren Verschwörungstheorien wie der einer jüdischen Weltherrschaft über Ängste vor eingewanderten Fremden, die das Virus mitbringen, bis hin zur Forderung von unbedingt notwendigen Demonstrationen gegen die angebliche Beschneidung von Freiheitsrechten in sog. Coronaprotesten durch eindeutige Verfassungsfeinde. Der Angriff auf die Synagoge in Halle und Aufmärsche von Neonazis stehen dabei für eine Zunahme rechter Ideologie und Judenhass. Wie reagiert der Staat darauf und wie agieren wir alle als Bürger_innen? Der alte Hass und bestehende Ressentiments schei-

nen salonfähiger zu werden und in der Mitte der Gesellschaft angekommen zu sein.

A. Reckwitz antwortet in einem Gespräch mit der Süddeutschen Zeitung (Reckwitz 2020: 12) auf die Frage nach der Bedeutung der Krise für unseren Gemeinsinn:

»Dass die Gesellschaft keine homogene Gemeinschaft mehr ist, bedeutet jedenfalls nicht, dass so etwas wie Gemeinsinn in der Moderne nicht mehr möglich oder nötig wäre, im Gegenteil. Eine Gesellschaft, auch wenn sie noch so differenziert und individualisiert ist, kommt offensichtlich nicht ohne ein Mindestmaß an sozialer Integration aus, das heißt an zivilen Normen, die alle teilen. Fehlen solche Normen der Gewaltlosigkeit, bricht das Soziale zusammen. Genauso wichtig ist für die liberale Demokratie, die ja auf der Pluralität unterschiedlicher Interessen und Werte beruht, dass sie auf grundlegender Ebene ein gemeinsames Anliegen teilt.«

Doch was kann dieses gemeinsame Anliegen sein? Vielleicht geht es hier um die Akzeptanz einer universellen Verwundbarkeit von uns allen in diesem Ausnahmestand und nicht nur um eine Fokussierung auf besonders vulnerable Gruppen wie Alte, Arme oder Geflüchtete. Sollten wir angesichts der antirassistischen Proteste in USA (Black Lives Matter) nach der Ermordung von George Floyd durch amerikanische Polizisten die Gelegenheit nutzen eigene Vorurteile und bestehende Rassismen zu reflektieren? Ja, denn »Rassismus beginnt dort, wo es einen Unwillen gibt, sich mit Unbekanntem auseinanderzusetzen. Auch wenn es Mühe macht«, so E. Girth, Rassismusbeauftragter für das deutsche Gesundheitssystem, in einem Beitrag der SZ (in Verschwele 2020: 31)

In dieser Zeit des Umbruchs und der Unruhe erscheint nun die vorliegende Veröffentlichung zu einem reflexiven und analytischen Umgang mit Diversität in der Sozialen Arbeit im Kontext von Gemeinwesen und Organisationen; ein Werk, das sich bewusst von den schlagwortartigen Argumentationen und gängigen Betrachtungsweisen von Vielfalt – sortiert nach den bekannten Dimensionen Geschlecht, Alter oder Hautfarbe – unterscheidet und einen vertieften Einblick in Chancen, aber auch Grenzen der Vielfalt aufzeigt. Notwendig ist diese Auseinandersetzung in jedem Fall, denn – wie eingangs formuliert – ein Zurück zu einer homogenen Gesellschaft gibt es nicht. Wo Krisen den Alltag bestimmen und das Ende des Funktionierens des Vertrauten droht, können wir aktiv eine neue Normalität herstellen und alte Gewohnheiten zugunsten neuer Denk- und Verhaltensweisen überwinden.

Hierzu benötigen alle Menschen – in dieser Veröffentlichung sind besonders Studierende und Fachleute der Sozialen Arbeit angesprochen – erweiterte Kompetenzen für einen professionellen Umgang mit Diversität und zwar jenseits einer Dramatisierung und Zuspitzung (»Vielfalt zerstört unseren Zusammenhalt«) oder einer Schönfärberei nach dem Motto »Bunt ist beautiful«. Denn unumstritten ist, die reflexive Gestaltung von vielfältigen Begegnungssituationen erfordert ein umfangreiches und systematisches Hintergrundwissen, genauso wie eine offene und zugewandte Haltung für die Spezifika von Vielfaltsbegegnungen und bedeutet sicherlich eine fortlaufende diversitätsgerechte Verständigungsarbeit von allen Beteiligten. Um einen erfolgreichen Verlauf der notwendigen gesellschaftlichen und organisationalen Veränderungsprozesse begleiten und steuern zu kön-

nen, haben wir für die Leser_innen drei miteinander verknüpfte Grundlagenteile formuliert.

Im ersten Teil werden zunächst unterschiedliche Lesarten von Diversität im angloamerikanischen und deutschsprachigen Bereich aufgezeigt, um auf dieser Begriffsdiskussion aufbauend Bedeutungsdimensionen von Diversität im Sinne eines prozessanalytisch-reflexiven Erklärungsmodells zu entwickeln (► Teil I). Diversität wird dabei systematisch aufgeschlüsselt und mit relevanten Diskurslinien wie dem Anerkennungs- und Gerechtigkeitsdiskurs, der Auseinandersetzung mit sozialer Ungleichheit oder der Bedeutung des gesellschaftlichen Zusammenhalts verknüpft. Für die Leser_innen wird dadurch deutlich, welchen konkreten Erklärungswert und welche Reichweite Diversität für normativ-regulierende, integrationspolitische oder ungleichheitskritische Argumentationen haben kann. Im Anschluss daran beschreiben wir den professionellen Umgang mit Diversität auf den verschiedenen Ebenen der Vielfalt: Individuum, Gruppe, Organisation, Sozialraum und Gesellschaft. Darauf aufbauend werden anerkennende Strategien und Praxen des Umgangs mit Vielfalt erörtert, um eine zielführende Theorie-Praxis-Verknüpfung herstellen zu können. Grenzen von Vielfalt sowie Widersprüche und Herausforderungen werden dabei nicht ausgespart, sondern analysiert; so wird zum Nachdenken über bestehende Interdependenzen anhand von lernbegleitenden Fragestellungen angeregt.

Teil II widmet sich den Entwicklungen vom Interkulturellen Lernen zum diversitätsorientierten Lernen mit heterogenen Gruppen am Beispiel der Gemeinwesenarbeit (► Teil II). Im Zentrum stehen dabei wesentliche Themenfelder dieser Lernprozesse, wie bspw. die hierfür erforderliche Kompetenz und Haltung, Partizipation und Teilhabe als notwendige Rahmenbedingungen und die Bedeutung von Interkulturellen Begegnungen mit den entsprechenden Kommunikationsverläufen sowie Konzepte der Antidiskriminierungsarbeit. Ausgangspunkt ist dabei die Devise »Nicht Kulturen begegnen sich, sondern Menschen«, denn nur unter Berücksichtigung dieser Leitlinie führen Lernprozesse zu effektiven und förderlichen Veränderungen und verhindern Stereotypen- und Vorurteilsbildung. Am Beispiel der Gemeinwesenarbeit werden dann Chancen und Grenzen interkultureller und diversitätsorientierter Lernprozesse aufgezeigt und systematisch auf die Ebene von Fachkräften sowie auf strukturelle und intermediäre Ebenen übertragen, denn Integration und Zusammenhalt finden wesentlich im lokalen Bereich statt. Beispiele zur Durchführung einer interkulturellen Lerneinheit runden dieses Kapitel ab und ermöglichen einen erleichterten Praxistransfer.

Im abschließenden Teil III werden unter dem Titel »Diversität in Organisationen – ein Change-Prozess von der Monokultur zur Inklusiven Diversität« zunächst zentrale Indikatoren einer Organisationsentwicklung dargestellt und anschließend der Frage nachgegangen, wieviel Vielfalt Organisationen benötigen, um erfolgreich in globalen Zeiten agieren zu können (► Teil III). Antworten auf diese Fragestellung werden sowohl durch ein theoriebasiertes Erklärungsmodell für den Veränderungsprozess von Organisationen, der von der Exklusiven über die Integrative hin zur Inklusiven Diversität verläuft, als auch forschungsbasiert durch eine Erhebung in unterschiedlichen Non-Profit-Organisationen (NPOs) gegeben. Dabei erfolgt eine Verknüpfung der theoretischen Grundannahmen zum

Verlauf des Change-Prozesses mit den Ergebnissen ausgewählter Expert_inneninterviews. Zielsetzung dieses Kapitels ist es, Verantwortliche in Organisationen für die Chancen und Grenzen von Vielfalt zu sensibilisieren und zu einer strukturierten Analyse des Ist-Zustands ihrer Organisation im Sinne eines Auditierungsverfahrens einzuladen. Hierdurch wird ein Prozess der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung ermöglicht, der allen Mitarbeiter_innen die gleiche Teilhabe an den Entwicklungen der Organisation eröffnen kann.

Die vorliegende Veröffentlichung betrachten wir als einen Beitrag zur Förderung eines professionellen, weltoffenen und respektvollen Umgangs mit Vielfalt, Verschiedenheit und Unterschiedlichkeit, verbunden mit dem Ansatz möglichst vielen Menschen eine Partizipation an den gegenwärtigen gesellschaftlichen, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen zu ermöglichen. Diversität sollte zunehmend als gesellschaftliche »Normalität« anerkannt und wertgeschätzt werden. In diesem Prozess der Anerkennung darf es weder um das Festschreiben von Unterschieden noch um ein Aufheben von Differenz gehen, sondern um eine reflektierte und analytische Gestaltung der notwendigen Veränderungsschritte bei Einzelnen, Organisationen und der Gesamtgesellschaft.

»Nun aber, da diese Tage böse sind, genügt für den Augenblick die Mahnung, dich nicht ganz und nicht immer deinen Tätigkeiten zu widmen, sondern einen Teil deiner Person, deines Herzens und deiner Zeit für die Wertschätzung aufzusparen« (Bernhard von Clairvaux, De consideratione, zitiert nach C. Pelluchon 2019: 9).

Denn es ist das individuelle Bewusstsein, das über das Schicksal von Gesellschaften entscheidet (ebd. 11).

Herbst 2020

Beate Aschenbrenner-Wellmann, Lea Geldner

Literatur

- Charim, Isolde, 2019. Ich und die Anderen. Wie die neue Pluralisierung uns alle verändert. Wien: Paul Zolnay.
- Hall, Stuart, 2018. Das verhängnisvolle Dreieck. Rasse, Ethnie, Nation. Berlin: Suhrkamp.
- Pelluchon, Corine, 2019. Ethik der Wertschätzung. Tugenden für eine ungewisse Welt. Darmstadt: wbg Academic.
- Reckwitz, Andreas, 2020. Ein Zurück zur Gemeinschaft ist eine Illusion. Süddeutsche Zeitung Nr. 147 vom 29.06.2020, 12.
- Verschwele, Lina, 2020. Der Fremde in der Praxis. Süddeutsche Zeitung Nr. 187 vom 14.–16.08.2020, 31.
- Wulf, Christoph, 2006. Anthropologie kultureller Vielfalt. Interkulturelle Bildung in Zeiten der Globalisierung. Bielefeld: transcript.

Teil I Von den klassischen Differenzkategorien zu Bedeutungsdimensionen und Ebenen der Diversität – die Entwicklung eines analytisch-reflexiven Modells

Einleitung Teil I

Der Terminus »Diversität« als Bezeichnung für die Verschiedenheit von Menschen, Gruppen oder Organisationen hat mittlerweile den Mainstream gesellschaftspolitischer Debatten erreicht und ist als Diversitätsmanagement (DiM) in vielen Profit- und Non-Profit-Organisationen etabliert worden. Aus Sicht der Sozialen Arbeit kann es jedoch nicht um ein rein funktionales Verständnis von Vielfalt als ökonomisch relevantes Faktum oder um den politisch-rechtlichen Antidiskriminierungsdiskurs, der bspw. im AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) selektiv einzelne Vielfaltsmerkmale wie Alter, Geschlecht oder Herkunft aufgreift, gehen. Vielmehr muss in einer analytisch-reflexiven Weise die Bedeutung von Diversität bspw. im Sinne einer normativ-regulierenden Einflussgröße bezüglich vorherrschender Normalitätsvorstellungen bei der Anerkennung von Vielfalt und deren Grenzen oder bezüglich der vorherrschenden Gerechtigkeitsvorstellungen innerhalb der Gesellschaft ins Blickfeld genommen werden. Darüber hinaus sind einzelne Betrachtungsebenen der Wirksamkeit von Diversität wie z. B. die Ebenen von Individuum, Gemeinwesen oder Gesellschaft für ein umfassendes und praxisorientiertes Verständnis von Vielfalt entscheidend. Die systematische Kombination von Bedeutungsdimensionen und Ebenen der Relevanz stellt von daher den Kernbestand dieses einleitenden Kapitels dar. Diese Vorgehensweise unterscheidet sich bewusst von anderen Publikationen im Kontext von Diversität und Sozialer Arbeit, die vor allem die Beschreibung von Vielfalt in den einzelnen Differenzkategorien fokussieren, und ist insofern als weiterführende Betrachtungsoption zu sehen. Denn die Frage nach einem professionellen Handeln in Kontexten der Verschiedenheit durchzieht gleichermaßen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft Sozialer Arbeit. Dies gilt sowohl für innergesellschaftliche Verschiedenheit wie bei der Verteilung von Reichtum und Armut als auch für den gesellschaftsübergreifenden, globalen Zusammenhang in den Bereichen Migration und Flucht.

Diversität wird in dieser Publikation als analytisch-reflexives Modell konzipiert, das die Akteur_innen der Sozialen Arbeit dabei unterstützt eigene Vorstellungen von »Normalität« und Praktiken der Normalisierung kritisch zu hinterfragen und wertschätzend auf die vielfältigen und spezifischen Bedürfnisse und Ressourcen von Menschen einzugehen. Es leistet somit einen Beitrag zur Weiterentwicklung und zum Erhalt eines demokratischen Gemeinwesens im Sinne der Förderung der Teilhabechancen Einzelner und ist dem Anspruch verpflichtet, dass kein Mensch aufgrund seiner Herkunft, seines Ge-

schlechts oder ganz allgemein der Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen Nachteile und Exklusion erfahren darf.

Im nachfolgenden Modell werden im Sinne eines Überblicks die ausgewählten Bedeutungsdimensionen (► Abb. 1) mit den Ebenen der Wirksamkeit von Diversität sowie möglichen Strategien des Umgangs mit Vielfalt verflochten. Die im Eingangskapitel formulierte Entwicklung des Modells dient als Orientierungsrahmen für theorie- wie praxisorientierte Leser_innen und findet in den Folgekapiteln II und III ihre Anwendung im Kontext von Lernprozessen in heterogenen Gruppen sowie im Bereich der Diversität in NPOs.

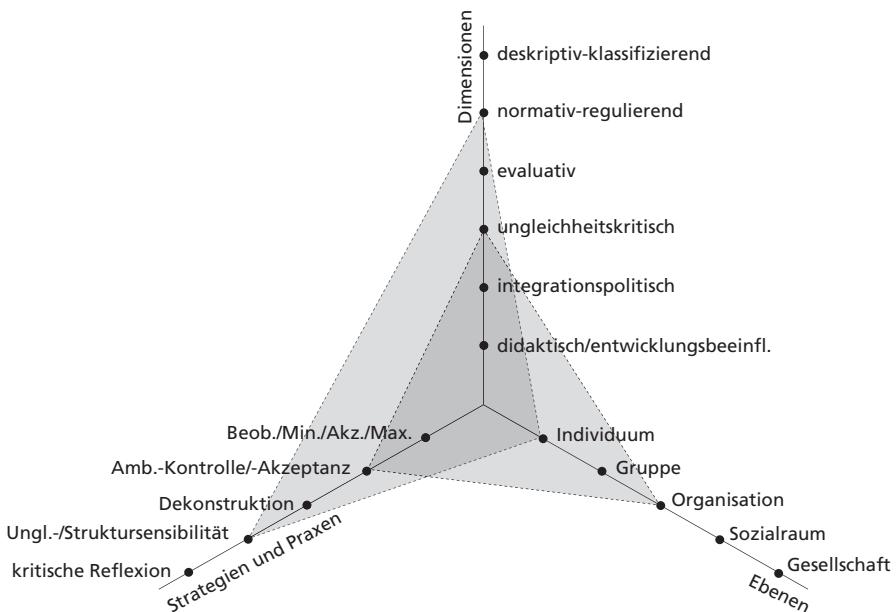


Abb. 1: Das Mehrebenenmodell mit Bedeutungsdimensionen (eigene Darstellung)

Bevor auf die verschiedenen Bedeutungsdimensionen, Ebenen und Strategien des Modells im Einzelnen eingegangen wird, werden zunächst im Sinne einer theoretischen Fundierung Rahmenbedingungen und Begriffsannäherungen zu Diversität in der Sozialen Arbeit dargestellt.

1 Rahmenbedingungen der Diversität

In Anlehnung an U. Beck 2004 geht man davon aus, dass im Zeitalter der reflexiven Moderne bzw. der Postmoderne die Wirklichkeit selbst kosmopolitisch und global ausgerichtet worden ist, sich nationalstaatliche Grenzen und Unterschiede zunehmend auflösen und für diese Welt ein neuer Standpunkt seitens der Beobachter_innen gefunden werden muss, der »kosmopolitischer Blick« genannt werden kann. Was bedeutet das genau?

»Weltsinn, Grenzenlosigkeit. Ein alltäglicher, ein historisch wacher, ein reflexiver Blick, ein dialogischer Blick für Ambivalenzen im Milieu verschwimmender Unterscheidungen und kultureller Widersprüche. Er zeigt nicht nur die ‚Zerrissenheit‘, sondern auch die Möglichkeiten auf, das eigene Leben und Zusammenleben in kultureller Melange zu gestalten« (ebd.: 10).

Im einleitenden Kapitel werden wesentliche Rahmenbedingungen für diesen veränderten Blick, in dem das hier entwickelte, analytisch-reflexive Modell seine Wirksamkeit entfalten kann, skizziert.

1.1 Diversität in der Sozialen Arbeit

Durch zahlreiche Phänomene der Postmoderne wie Globalisierung, Migration oder Individualisierung wird unsere Gesellschaft vielfältiger und heterogener. Doch wie gehen Gesellschaften, Organisationen oder Einzelpersonen mit der »Andersartigkeit« und mit Grenzverschiebungen und -ausweiterungen um? Beck (2004: 77ff) nennt hier als Umgangsmodi »Universalismus«, »Relativismus«, »Ethnizismus«, »Nationalismus«, »Kosmopolitismus« und »Multikulturalismus«. Während im Universalismus andere als prinzipiell gleichwertig respektiert, also die Grenzen zu kulturell Fremden aufgehoben werden, konstruieren relativistische Herangehensweisen neue Grenzen und heben Unterschiede sogar hervor. Die verschiedenen Strategien im Umgang mit Andersheit schließen sich nicht aus, sondern ergänzen oder korrigieren sich. Im Kern geht es beim Kosmopolitismus um die Anerkennung von Andersheit im Inneren der Gesellschaft wie nach außen, ohne hierarchische Anordnung der Unterschiede, und um Akzeptanz des Verschiedenen. Diese Betrachtungsweise hat Konsequenzen für die Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft und zwar in Theorie und Praxis. Daher müssen Wege aufgezeigt werden, wie mit Diversität adäquat umgegangen und ihre Anerken-

nung in der Gesellschaft gefördert werden kann, denn die Achtung und Wertschätzung von Vielfalt stellt einen zentralen Aspekt der Sozialen Arbeit dar. So definiert der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH):

»Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen.

Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und **die Achtung der Vielfalt** bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit.

Dabei stützt sie sich auf Theorien der Sozialen Arbeit, der Human- und Sozialwissenschaften und auf indigenes Wissen.

Soziale Arbeit befähigt und ermutigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens bewältigen und das Wohlergehen verbessern, dabei bindet sie Strukturen ein« (DBSH 2016).

Die wesentlichen Aufgaben der Sozialen Arbeit liegen darin, »individuelle Verwerfungen bei sog. Globalisierungsverlierer_innen auszugleichen, Verbesserungen von Lebenslagen zu bewirken, Verstehensprozesse zu initiieren und voranzutreiben und weltweite Veränderungsprozesse mit lokalen Betroffenheiten in Verbindung zu bringen« (Aschenbrenner-Wellmann 2009: 212). Um dies umzusetzen, benötigt es neben Wissen, Haltungen, Einstellungen und Handlungsfähigkeiten auch einen angemessenen Umgang mit Vielfalt, Verschiedenheit und Ungleichheit auf individueller, gruppenbezogener und gesellschaftlicher Ebene. Diese Fähigkeit kann als Diversitätskompetenz bezeichnet werden (ebd.).

Häufig wird Diversität als Konzept für den Umgang mit Unterschiedlichkeit eingesetzt. Sie kann aber auch als Haltung betrachtet werden, »die mit der bewussten Wertschätzung aller unterschiedlicher Attribute von Menschen und deren Einfluss auf die zwischenmenschlichen Beziehungen verbunden wird« (ebd.: 213). So ist es möglich, Diversitätskompetenz mit den Schlagwörtern Respekt, Wertschätzung, Akzeptanz und Einbeziehung zu beschreiben. Ziel dieser Kompetenz ist es, einen gesellschaftlich verbesserten Zustand zu erreichen, indem man ohne Angst verschieden sein kann.

Je nach Betrachtungsweise kann Verschiedenheit in der Sozialen Arbeit als Unterschiedlichkeit, Ungleichheit oder Vielfalt wahrgenommen werden. Die verschiedenen Lesearten von Diversität führen wiederum zu diversen Handlungsanforderungen an traditionelle und innovative Querschnitts-Arbeitsfelder innerhalb der Sozialen Arbeit. Da der Alltag von Sozialarbeiter_innen geprägt ist von unterschiedlichen Adressat_innen, die fremd sind, andere Kulturen und Äußerungsformen besitzen und aus einem anderen Milieu oder einer anderen Lebenswelt stammen, ist eine Neuausrichtung der Sozialen Arbeit erforderlich: Die Vorstellung, dass Anderssein bedeutet, Defizite zu haben, oder dass Verschiedenheit eine Bedrohung darstellt, muss einer Vorstellung der Wertschätzung von Verschiedenheit weichen (Aschenbrenner-Wellmann 2009: 216).

Um dies zu verdeutlichen, soll ein bereits früher erstelltes Schaubild herangezogen und für das neue analytisch-reflexive Modell weiterentwickelt werden (in Anlehnung an Aschenbrenner-Wellmann 2009b: 69) (► Abb. 2).

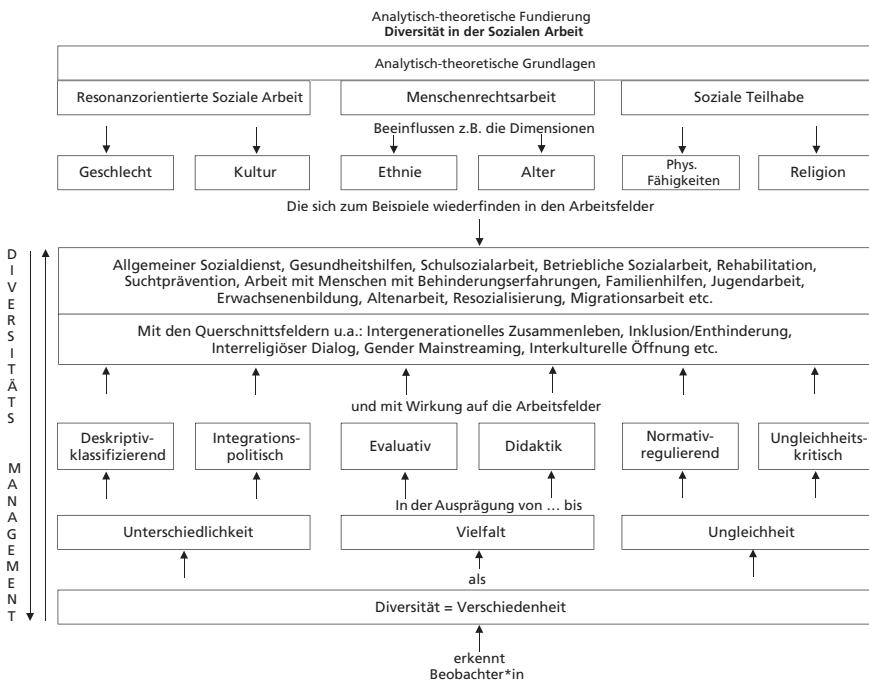


Abb. 2: Diversität in Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit (eigene Darstellung)

Mit Blick auf das Schaubild wird deutlich, dass Verschiedenheit aus Perspektive des Beobachter_in als Unterschiedlichkeit, Ungleichheit oder Vielfalt wahrgenommen werden kann. Daraufhin erfolgt eine weitere Differenzierung in die verschiedenen Bedeutungsdimensionen von Diversität, auf die im Einzelnen unter Punkt 2 eingegangen wird. So können der Unterschiedlichkeit die Dimensionen ›Deskriktiv-klassifizierend‹ und ›Integrationspolitisch‹, der Vielfalt die Dimensionen ›Evaluativ‹ und ›Didaktik‹ und der Ungleichheit die Dimensionen ›Normativ-regulierend‹ und ›Ungleichheitskritisch‹ zugeordnet werden. Diese verschiedenen Arten von Diversität, die auf den Ebenen des Individuums, der Gruppe, Organisationen, dem Sozialraum als auch der Gesellschaft beobachtbar sind, führen zu diversen Handlungsanforderungen und -möglichkeiten in den vielfältigen Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit (in Anlehnung an Aschenbrenner-Wellmann 2009b: 65).

»Eine gute Praxis braucht eine gute Theorie«, so Otto auf dem Bundeskongress Soziale Arbeit 2005. Für die theoretische Fundierung zieht Aschenbrenner-Wellmann (2009: 65) die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession, Soziale